Artigo Científico

A ponderação entre princípios na estabilidade da gestante em contratos temporários na administração pública: tensão entre a precariedade do vínculo e a proteção à maternidade

The balancing of principles in pregnant women's stability in temporary contracts in public administration: tension between the precariousness of the bond and maternity protection

La ponderación entre principios en la estabilidad de la gestante en contratos temporales en la administración pública: tensión entre la precariedad del vínculo y la protección a la maternidad

La ponderazione tra principi nella stabilità della gestante nei contratti temporanei nella pubblica amministrazione: tensione tra la precarietà del vincolo e la protezione alla maternità

Giorge Benedet Brandão[1]

Tribunal de Justiça do Estado do Paraná e Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PR, Brasil)

RESUMO: O presente artigo analisa a estabilidade da gestante em contratos temporários firmados pela Administração Pública para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público. O estudo busca compreender como a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal resolve a colisão entre a precariedade do vínculo temporário e a proteção constitucional à maternidade, e como essa resolução dialoga com a teoria dos direitos fundamentais de Robert Alexy. A pesquisa adota o método jurídico-dogmático, com abordagem qualitativa, por meio de revisão bibliográfica e análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, com destaque para os Temas 542 e 551 da repercussão geral. A análise se pauta na teoria dos direitos fundamentais de Robert Alexy, que fornece o instrumental teórico da ponderação entre princípios para resolver a tensão entre a precariedade do vínculo administrativo e a proteção à maternidade. Os resultados demonstram que a Suprema Corte consolidou o entendimento de que a proteção à maternidade e ao nascituro prevalecem sobre a discricionariedade administrativa no que concerne ao rompimento do vínculo, garantindo-se a estabilidade independentemente do regime jurídico. O estudo conclui que a regra geral deve ser a manutenção ou reintegração da servidora, admitindo-se a indenização substitutiva apenas em caráter excepcional. Conclui-se, ainda, que a composição dessa indenização abrange o saldo de salário, mas a inclusão de férias e décimo terceiro depende de previsão legal local ou da comprovação de desvirtuamento do contrato temporário.

PALAVRAS-CHAVE: estabilidade da gestante; contratação temporária; Administração Pública; ponderação entre princípios; Supremo Tribunal Federal.

[1] Consultor Jurídico do Poder Judiciário do Estado do Paraná. Especialista em Direito Administrativo. Especialista em Direito Financeiro e Orçamentação. Pós-graduando em Direitos Humanos e Questões Étnico-Sociais na Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Lattes: https://lattes.cnpq.br/2296677199860358; ORCID: https://orcid.org/0009-0009-1156-0429

ABSTRACT: This article analyzes the stability of pregnant women in temporary contracts signed by the Public Administration to meet temporary needs of exceptional public interest. The study seeks to understand how the jurisprudence of the Supreme Federal Court resolves the collision between the precariousness of the temporary bond and constitutional maternity protection, and how this resolution dialogues with Robert Alexy's theory of fundamental rights. The research adopts the legal-dogmatic method, with a qualitative approach, through a literature review and analysis of the jurisprudence of the Supreme Federal Court, highlighting Themes 542 and 551 of general repercussion. The results demonstrate that the Supreme Court has consolidated the understanding that the protection of motherhood and the unborn child prevails over administrative discretion regarding the termination of the bond, guaranteeing stability regardless of the legal regime. The study concludes that the general rule should be the maintenance or reinstatement of the civil servant, allowing substitute compensation only on an exceptional basis. It also concludes that the composition of this compensation covers the salary balance, but the inclusion of vacation and thirteenth salary depends on local legal provision or proof of distortion of the temporary contract.

KEYWORDS: pregnant women's stability; temporary contracts; Public Administration; balancing of principles; Supreme Federal Court.

RESUMEN: El presente artículo analiza la estabilidad de la gestante en contratos temporales firmados por la Administración Pública para atender necesidades temporales de excepcional interés público. El estudio busca comprender cómo la jurisprudencia del Supremo Tribunal Federal resuelve la colisión entre la precariedad del vínculo temporal y la protección constitucional a la maternidad, y cómo esta resolución dialoga con la teoría de los derechos fundamentales de Robert Alexy. La investigación adopta el método jurídico-dogmático, con enfoque cualitativo, mediante revisión bibliográfica y análisis de la jurisprudencia del Supremo Tribunal Federal, destacando los Temas 542 y 551 de repercusión general. Los resultados demuestran que la Suprema Corte consolidó el entendimiento de que la protección a la maternidad y al concebido prevalece sobre la discrecionalidad administrativa en lo que concierne a la ruptura del vínculo, garantizándose la estabilidad independientemente del régimen jurídico. El estudio concluye que la regla general debe ser el mantenimiento o reincorporación de la servidora, admitiéndose la indemnización sustitutiva solo con carácter excepcional. Se concluye, además, que la composición de esta indemnización abarca el saldo de salario, pero la inclusión de vacaciones y decimotercer sueldo depende de previsión legal local o de la comprobación de desvirtuamiento del contrato temporal.

PALABRAS CLAVE: estabilidad de la gestante; contratación temporal; Administración Pública; ponderación de principios; Supremo Tribunal Federal.

RIASSUNTO: Il presente articolo analizza la stabilità della gestante nei contratti temporanei stipulati dalla Pubblica Amministrazione per far fronte a necessità temporanee di eccezionale interesse pubblico. Lo studio mira a comprendere come la giurisprudenza del Supremo Tribunale Federale risolva la collisione tra la precarietà del vincolo temporaneo e la protezione costituzionale alla maternità, e come questa risoluzione dialoghi con la teoria dei diritti fondamentali di Robert Alexy. La ricerca adotta il metodo giuridico-dogmatico, con approccio qualitativo, attraverso la revisione bibliografica e l'analisi della giurisprudenza del Supremo Tribunale Federale, con particolare attenzione ai Temi 542 e 551 di ripercussione generale. I risultati dimostrano che la Suprema Corte ha consolidato l'orientamento secondo cui la tutela della maternità e del nascituro prevale sulla discrezionalità amministrativa per quanto riguarda la risoluzione del vincolo, garantendo la stabilità indipendentemente dal regime giuridico. Lo studio conclude che la regola generale dovrebbe essere il mantenimento o il reintegro della dipendente, ammettendo il risarcimento sostitutivo solo in via eccezionale. Si conclude, inoltre, che la composizione di tale risarcimento copre il saldo salariale, ma l'inclusione delle ferie e della tredicesima mensilità dipende da disposizioni di legge locali o dalla prova dello snaturamento del contratto temporaneo.

PAROLE CHIAVE: stabilità della gestante; contratti temporanei; Pubblica Amministrazione; ponderazione dei principi; Supremo Tribunale Federale.

Introdução

No século XXI, a participação feminina no mercado de trabalho ampliou de maneira significativa, consolidando a presença das mulheres nos diversos setores da atividade econômica e da Administração Pública. Em que pese esse avanço histórico, permanecem frequentes os relatos de discriminação de gênero no ambiente de trabalho, exclusivamente em razão da condição feminina.

Essa discriminação se expressa em atitudes cotidianas que colocam em dúvida a capacidade técnica da mulher e minimizam suas contribuições e em práticas que dificultam o acesso e a permanência no mercado de trabalho. Em muitos casos, a condição biológica e a possibilidade da maternidade servem como fundamento para restringir oportunidades, com reflexos sobre o exercício da atividade laboral

De fato, conforme apontado na Nota de Política Econômica n.º 51, de 31 de maio de 2024, elaborada pelo Made – Centro de Pesquisa em Macroeconomia das Desigualdades, a maternidade ainda constitui fator de desigualdade no mercado de trabalho brasileiro, afetando a renda, a inserção e a permanência das mulheres em atividades remuneradas, sobretudo em razão da sobrecarga decorrente do trabalho de cuidado não remunerado desempenhado pelas mulheres (Resende et al., 2004).

Nesse contexto, a estabilidade da gestante nas relações de trabalho configura importante mecanismo de proteção às mulheres instituído pela Constituição Federal de 1988. Ao vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a ordem constitucional busca assegurar à trabalhadora condições mínimas de segurança no emprego e de subsistência financeira, voltadas à sua proteção e do nascituro.

Dada a sua envergadura constitucional, a estabilidade projeta efeitos sobre os mais variados ramos do Direito nacional, sobretudo nas relações empregatícias regidas pelo Direito do Trabalho. Não por acaso, há inúmeros estudos que demonstram a importância da estabilidade da gestante em contratos submetidos à Consolidação das Leis do Trabalho, que examinam o alcance da proteção e possíveis abusos em sua aplicação.

No presente estudo, porém, adota-se recorte diverso. Sem desconsiderar a relevância da estabilidade nas relações de direito privado, o foco recai sobre a estabilidade da gestante na contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público no âmbito da Administração Pública.

Nessa hipótese, instaura-se uma evidente tensão constitucional: de um lado, temos a precariedade inerente ao vínculo administrativo temporário, pautado pela transitoriedade e pela supremacia do interesse público e, de outro, a eficácia direta e imediata do direito fundamental à estabilidade da gestante.

Diante desse conflito normativo, o objetivo principal deste estudo é analisar como a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal resolve essa colisão de princípios, assegurando a estabilidade da gestante em contratos temporários e como essa resolução dialoga com a teoria dos direitos fundamentais de Robert Alexy.

Para atingir esse objetivo, o artigo se organiza em três seções. A primeira desenvolve revisão teórica e jurisprudencial sobre a estabilidade da gestante, destacando seus fundamentos constitucionais e principais julgados do Supremo Tribunal Federal. A segunda seção examina o

regime jurídico da contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, com ênfase em seus pressupostos e características próprias no âmbito da Administração Pública. Por fim, a terceira seção analisa a ponderação de princípios na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, especificamente no que tange à estabilidade da gestante em contratos temporários, evidenciando o diálogo entre a decisão da Corte e a teoria de Robert Alexy.

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa apresenta natureza jurídico-dogmática e abordagem qualitativa. O método de procedimento adotado é o bibliográfico e documental, tendo como universo amostral a Constituição Federal, a legislação pertinente e os acórdãos do Supremo Tribunal Federal. O recorte metodológico se justifica pela necessidade de compreender como a Suprema Corte soluciona a colisão de princípios neste tema específico. A análise se pauta na teoria dos direitos fundamentais de Robert Alexy, que nos fornece o instrumental teórico da ponderação entre princípios, essencial para resolver a tensão entre a precariedade do vínculo administrativo e a proteção à maternidade.

1 A Constituição de 1988 e a estabilidade da gestante como direito fundamental

A Constituição Federal de 1988 inaugurou uma nova ordem constitucional no Brasil, rompendo com o regime autoritário inaugurado em 1964 e consolidando o processo de redemocratização. Nesse novo arranjo, estruturou-se um modelo assentado na centralidade da dignidade da pessoa humana e na ampliação da tutela dos direitos fundamentais.

Apesar de não haver consenso semântico em torno da expressão "direitos fundamentais", o conceito apresentado por Sarlet (2018, p. 78) se mostra suficiente para a compreensão e o desenvolvimento do estudo. Para o autor:

> Direitos fundamentais são, portanto, todas aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas, que, do ponto de vista do direito constitucional positivo (na ótica do Constituinte), foram, por seu conteúdo e importância, integradas – de modo expresso ou implícito, bem como por força da abertura material do catálogo constitucional (art. 5º, § 2º, CF) – à Constituição formal e/ou material, além de subtraídas à plena disposição dos poderes constituídos, porquanto dotadas de um regime jurídico qualificado e reforçado.

Essas posições jurídicas concernentes às pessoas desempenham múltiplas funções no ordenamento constitucional, o que Sarlet (2018, p. 147-149) evidencia ao destacar as dimensões subjetiva e objetiva dos direitos fundamentais:

> A constatação de que os direitos fundamentais revelam dupla perspectiva, na medida em que podem, em princípio, ser considerados tanto como direitos subjetivos individuais, quanto elementos objetivos fundamentais da comunidade, constitui, sem sombra de dúvidas, uma das mais relevantes formulações do direito constitucional contemporâneo, de modo especial no âmbito da dogmática dos direitos fundamentais. [...] os direitos fundamentais não se limitam à função precípua de serem direitos subjetivos de defesa do indivíduo contra atos do poder público, mas que, além disso, constituem decisões valorativas de natureza jurídico-objetiva da Constituição, com eficácia em todo o ordenamento jurídico e que fornecem diretrizes para os órgãos legislativos, judiciários e executivos. Em outras palavras, de acordo com o que consignou Pérez Luño, os direitos fundamentais passaram a apresentar-se no âmbito

> da ordem constitucional como um conjunto de valores objetivos básicos e fins diretivos da ação positiva dos poderes públicos, e não apenas garantias negativas dos interesses individuais [...].

Nessa linha, a dimensão subjetiva dos direitos fundamentais consiste na possibilidade de o titular exigir condutas negativas ou positivas do Poder Público, enquanto a dimensão objetiva converte os direitos fundamentais em valores estruturantes do sistema, orientando a interpretação jurisdicional, a produção legislativa e a atuação administrativa em todos os órgãos do poder público. Cuida-se, assim, de limitações e parâmetros que devem nortear o exercício dos poderes do Estado.

Considerado a sua importância na nova ordem constitucional, esses direitos foram alçados à condição de cláusula pétrea nos termos do artigo 60, §4º, da Constituição Federal, o que significa que não podem ser alterados pelo Poder Legislativo, notadamente em seu núcleo essencial. Além disso, em decorrência da sua natureza, foram dotados de aplicação imediata e incidem sobre as relações jurídicas estabelecidas entre o Estado e o particular, bem como entre particulares em posição de igualdade. Nesse sentido, Sarmento (2010, p. 185) sustenta que:

> [...] a extensão dos direitos fundamentais às relações privadas é indispensável no contexto de uma sociedade desigual, na qual a opressão pode provir não apenas do Estado, mas de uma multiplicidade de atores privados, presentes em esferas como o mercado, a família, a sociedade civil e a empresa.

É relevante destacar, ademais, que os direitos fundamentais não se limitam àqueles inseridos no Título II da Constituição Federal, que abrange os artigos 5º a 17. Isso porque a Carta Magna adotou cláusula de abertura material no artigo 5º, §2º, segundo a qual o catálogo constitucional de direitos possui caráter meramente exemplificativo, abrangendo também os direitos decorrentes do regime e dos princípios constitucionais, bem como aqueles previstos em tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil seja parte.

Desse modo, os direitos fundamentais possuem ampla incidência e sua exigibilidade pode ser imposta tanto em face do poder público quanto de particulares.

A compreensão dessas premissas é essencial para a adequada análise do objeto deste estudo, centrado na proteção conferida à gestante nas relações de trabalho.

Com efeito, o presente trabalho busca investigar, em um primeiro momento, se o direito à estabilidade da gestante, previsto no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, se qualifica como direito fundamental e, em caso positivo, quais são as consequências dessa qualificação para a atuação dos particulares e do poder público;

Dispõe o mencionado artigo:

> 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 (Brasil, 1988).

Como se observa, a estabilidade prevista no dispositivo acima transcrito representa uma limitação ao poder de dispensa do empregador, na medida em que assegura à trabalhadora a

continuidade do vínculo de trabalho desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, com a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Trata-se, a rigor, de direito fundamental que assegura à trabalhadora um mínimo de segurança jurídica e econômica para o exercício da maternidade e, simultaneamente, tutela a vida do nascituro e o desenvolvimento sadio do bebê nos primeiros meses de vida. Nesse contexto, Barros (2005, p. 39) esclarece que a proteção à maternidade possui importante função social, na medida em que assegura a renovação das gerações e tutela a saúde da mulher e do nascituro. Sob essa perspectiva, as medidas destinadas a proteger as mulheres em decorrência da gravidez ou de parto, vinculadas a um contrato de trabalho, não constituem discriminação, uma vez que o seu fundamento reside na salvaguarda da saúde da mulher e das futuras gerações.

Essa dimensão protetiva da estabilidade gestacional, voltada não apenas à trabalhadora, mas também ao nascituro e à criança, tem sido reconhecida na jurisprudência trabalhista, o que se evidencia, por exemplo, em acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, prolatado em recurso de revista, cuja ementa se transcreve:

> RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECUSA DE RETORNO AO TRABALHO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que o direito à estabilidade da gestante é norma de ordem pública, irrenunciável, pois visa à proteção do nascituro. Assim, a recusa ao retorno ao emprego não compromete o direito à indenização compensatória decorrente da estabilidade prevista no artigo 10, II, b, do ADCT. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (Brasil, TST, 2022).

Importante salientar que, embora o direito à estabilidade esteja previsto no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, tal circunstância não autoriza qualquer distinção quanto à intensidade de sua eficácia, impondo-se a observância dessa norma a todos. Nesse sentido, Bulos (2012, p. 1648) destaca que as normas do ADCT "são cogentes, gerais e abstratas, embora fixadas para vigorar num determinado lapso de tempo ou enquanto persistir certa de condição de exigibilidade fática".

Ademais, não se pode deixar de registrar que o direito em exame possui eficácia plena e aplicabilidade imediata, pois reúne, conforme a clássica construção de Silva (1998, p. 101), todos os elementos necessários para sua incidência direta, sem necessidade de complementação legislativa. O autor define as normas constitucionais de eficácia plena como sendo:

> aquelas que, desde a entrada em vigor da constituição, produzem, ou têm a possibilidade de produzir, todos os efeitos essenciais, relativamente aos interesses, comportamentos e situações, que o legislador constituinte, direta e normativamente, quis regular.

Daí decorre que a estabilidade da gestante prevista no artigo 10, inciso II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias não depende de lei para ser aplicada, configurando norma aplicável e oponível de imediato ao empregador.

Do mesmo modo, é prescindível, para a incidência dessa norma, perquirir se o empregado tinha ciência da gravidez no momento da dispensa uma vez que o acesso da trabalhadora à estabilidade supõe apenas a confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente de sua prévia comunicação ao empregador. Inclusive, foi exatamente essa a orientação firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário n.º 643.093-AgR, ao afastar a exigência de ciência prévia do empregador como condição para o reconhecimento da

proteção (Brasil, STF, 2011). Naquela ocasião, a Corte concluiu que a expressão "confirmação da gravidez" prevista no art. 10, inciso II, "b" do ADCT se refere ao fato biológico (a existência da gestação em si), e não ao ato de notificar ou comprovar a gravidez ao empregador.

O que se exige, portanto, é a existência da gravidez no curso do vínculo, e não a formalização imediata dessa circunstância.

No que diz respeito ao âmbito de sua incidência, cumpre destacar que, embora esse direito tenha sido regulamentado de forma expressa nos artigos 391 e 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, não se restringe às gestantes empregadas sob o regime celetista, mas também às relações regidas pelo direito público, como decorrência lógica do disposto no artigo 39, §3º da Constituição Federal.

Do que foi exposto, é possível extrair, portanto, que a estabilidade da gestante alcança as relações de trabalho regidas pelo direito público e privado e se apresenta como direito fundamental subjetivo, impondo ao órgão estatal ou ao empregador o dever de se abster de práticas que possam comprometer a continuidade da relação de trabalho durante o período protegido, cuja eficácia decorre diretamente da Constituição, sem necessidade de lei que a complemente.

2 Contratação temporária por excepcional interesse público: pressupostos, limites e precariedade do vínculo

A Constituição Federal estabelece, em seu artigo 37, inciso II, que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas, ou de provas e títulos, consagrando, assim, o princípio da meritocracia como fundamento de ingresso nos quadros da Administração Pública.

Não obstante, o próprio texto constitucional excepciona essa regra ao admitir a nomeação para cargos em comissão, cujo provimento dispensa processo seletivo, uma vez que pautado na relação de confiança entre o nomeado e a autoridade nomeante.

Outra exceção prevista se refere à contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal: "a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público".

Acerca desse dispositivo, leciona Bandeira de Mello (2006, p. 270):

> A razão do dispositivo constitucional em apreço, obviamente, é contemplar situações nas quais ou a própria atividade a ser desempenhada, requerida por razões muitíssimo importantes, é temporária, eventual (não se justificando a criação de cargo ou emprego, pelo que não haveria cogitar do concurso público), ou a atividade não é temporária, mas o excepcional interesse público demanda que se faça imediato suprimento temporário de uma necessidade (neste sentido, 'necessidade temporária'), por não haver tempo hábil para realizar concurso, sem que suas delongas deixem insuprido o interesse incomum que se tem de acobertar.

Assim, a contratação temporária, como o próprio nome indica, corresponde ao vínculo jurídico estabelecido por prazo certo, destinado a suprir necessidades urgentes e transitórias da Administração Pública.

Nesse sentido, Santos (1998, p. 110) observa que:

> Assim, se (laconicamente) necessidade é aquilo que é indispensável; temporário, o que é limitado no tempo; excepcional, o que é fora do comum, anormal; e interesse público, o que deve atender a toda à coletividade, pode-se dizer que necessidade temporária de excepcional interesse público significa aquilo que ocorre de modo anormal no âmbito da Administração Pública, cujo atendimento (por certo período de tempo) não se pode dispensar, sob pena de comprometer o interesse da coletividade.

Dessa forma, a contratação por tempo determinado somente se justifica para o atendimento de atividades de natureza eventual, temporária e excepcional no âmbito da Administração Pública. Cessas essas circunstâncias, impõe-se o encerramento do vínculo, sob pena de desvirtuamento da exceção constitucional e de burla à exigência de concurso público para o provimento de cargos permanentes.

Em razão das peculiaridades que caracterizam essa modalidade de contratação, os agentes públicos assim admitidos não ocupam cargo nem emprego público, exercendo unicamente uma função administrativa de caráter transitório. De fato, o vínculo jurídico estabelecido entre o contratado e o Poder Público não se submete ao regime estatutário nem ao celetista, mas sim a um regime jurídico-administrativo especial, conforme já decidido pelo Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o Tema nº 551 da Repercussão Geral, conforme acórdão abaixo transcrito:

> RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA. DIREITO A DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E FÉRIAS REMUNERADAS, ACRESCIDAS DO TERÇO CONSTITUCIONAL. 1. A contratação de servidores públicos por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, prevista no art. 37, IX, da Constituição, submete-se ao regime jurídico-administrativo, e não à Consolidação das Leis do Trabalho. (...) Tese de repercussão geral: "Servidores temporários não fazem jus a décimo terceiro salário e férias remuneradas acrescidas do terço constitucional, salvo (I) expressa previsão legal e/ou contratual em sentido contrário, ou (II) comprovado desvirtuamento da contratação temporária pela Administração Pública, em razão de sucessivas e reiteradas renovações e/ou prorrogações. (Brasil, STF, 2020)

Além da observância dos pressupostos de necessidade temporária e de excepcional interesse público, bem como do estabelecimento de vínculo jurídico-administrativo de natureza especial, constitui requisito essencial para a validade dessas contratações a existência de lei específica que as autorize e discipline os critérios para a admissão de pessoal.

Com efeito, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2.229, assentou os seguintes requisitos para a validade da contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público: a) previsão em lei dos cargos; b) tempo determinado; c) necessidade temporária de interesse público; d) interesse público excepcional (Brasil, STF, 2004).

Mais adiante, a matéria foi reexaminada pelo Plenário do STF em processo submetido à sistemática da repercussão geral (RE 658.026, Tema 612), ocasião na qual foi assentada a tese de que:

> (…) para que se considere válida a contratação temporária, é preciso que: a) os casos excepcionais estejam previstos em lei; b) o prazo de contratação seja predeterminado; c) a necessidade seja temporária; d) o interesse público seja excepcional; e) a necessidade de contratação seja indispensável, sendo vedada a contratação para os serviços ordinários permanentes do Estado, e que devam

> estar sob o espectro das contingências normais da Administração. (Brasil, STF, 2014).

A doutrina acrescenta, ainda, que a contratação temporária somente se revelará legítima quando for indispensável, vale dizer, quando não houver "meios de supri-la com remanejamento de pessoal ou redobrado esforço dos servidores já existentes" (Bandeira de Mello, 1991, p. 83).

Nessa perspectiva, antes de optar pelo regime da contratação temporária, a Administração deve realizar estudo acerca da possibilidade de atendimento da necessidade pelo quadro funcional existente, mediante relotação de servidor ou pagamento de jornada extraordinária, sob pena de esvaziar o caráter excepcional do instituto.

Quanto à forma de ingresso, a doutrina, com base na Lei n.º 8.745/1993, que regula a contratação temporária no âmbito da Administração Pública, indica que a seleção deve ocorrer por meio de processo seletivo simplificado.

O ordenamento jurídico brasileiro não contém dispositivo que apresente o conceito da expressão processo seletivo simplificado ou, pelo menos, a diferença entre o concurso público e o processo seletivo simplificado. Trata-se, portanto, de conceito jurídico indeterminado, cuja delimitação depende da interpretação doutrinária.

A esse respeito, Gasparini (2005, p. 45-46) esclarece que o processo seletivo simplificado consiste em:

> [...] um procedimento administrativo de seleção de candidatos ao preenchimento das funções necessárias à execução de serviços marcados pela temporariedade e necessidade de excepcional interesse público. Essa, portanto, sua natureza jurídica. É procedimento administrativo formal e como tal deve respeitar as fases e atos previstos em regulamento ou no próprio edital que o instaura e o regula. Concurso simplificado não significa certame sem regras procedimentais, sem segurança jurídica, portanto, absolutamente informal. Um mínimo procedimental deve existir, sob pena de violação do princípio da igualdade e, por que não, da segurança jurídica. Esse mínimo ou está indicado em regulamento ou está mencionado no edital. O desrespeito a essa formalidade, quando não convalidável, torna nulo o concurso simplificado. Não se pode qualificá-lo de excepcional, pois é comum sua realização por ocasião da contratação de servidores com fundamento no inc. IX do art. 37 da Constituição Federal. Em si mesmo também nada tem de excepcional, pois observa os princípios que regem o concurso público tradicional, indispensáveis à sua legalidade e promoção. Quando muito se poderia ser excepcional na medida em que somente pode ocorrer se vinculado a uma situação que não se padece com o concurso tradicional de provas ou de provas e títulos. O mais certo, por todas essas razões é considerá-lo como espécie do gênero concurso público de ingresso no quadro de pessoal da Administração Pública direta, autárquica, fundacional e empresarial.

Logo, requisitos como publicidade, motivação para a contratação temporária, impessoalidade, transparência, aplicação de prova escrita, utilização de critérios objetivos de seleção previamente definidos, constituição de comissão julgadora capacitada em razão das funções a serem desempenhadas, bem como a garantia da possibilidade de recurso, devem estar presentes para assegurar a validade do processo seletivo simplificado.

No que concerne ao prazo da contratação, o texto constitucional reserva ao Poder Legislativo a prerrogativa de estabelecer os respectivos lapsos temporais, conforme as necessidades do caso concreto. A despeito disso, o Supremo Tribunal Federal sinalizou, ao menos no que se refere às contratações temporárias destinadas a suprir hipóteses de vacância de cargo efetivo, que

se revela razoável o prazo de até 12 (doze) meses para esses ajustes, conforme decidido na Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 3.649/RJ (Brasil, STF, 2014).

Quanto aos direitos dos contratados sob esse regime, cabe destacar que esses vínculos não possuem qualquer garantia de estabilidade ou manutenção no serviço público, dado o seu caráter temporário e precário. Nesse sentido, Rocha (1999, p. 241-242) observa que "a transitoriedade põe-se como uma condição que indica ser passageira a situação, pelo que o desempenho da função, pelo menos pelo contratado, tem o condão de ser precário".

Não obstante esse caráter, direitos mínimos são assegurados a esses trabalhadores, conforme a legislação de cada ente contratante (União, Estados, Distrito Federal ou Municípios), em conformidade com o regime jurídico-administrativo por ela estabelecido.

Todavia, em determinadas situações, ainda que ausente previsão legal, o Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a aplicação de determinados direitos fundamentais a esses vínculos, conforme se demonstrará adiante.

3 A ponderação de princípios na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: a estabilidade da gestante em contratos temporários

O advento do pós-positivismo jurídico rompeu com o paradigma segundo o qual a norma jurídica se esgota na regra legal editada pelo Poder Legislativo, ao admitir a inclusão de novas fontes com normatividade própria.

Essa corrente jurídico-filosófica coloca a Constituição no centro do ordenamento jurídico, reconhecendo a importância dos seus princípios não apenas como pilares estruturantes do sistema ou como método de integração em caso de lacuna legislativa, mas como verdadeiras normas dotadas de força vinculante.

A partir dessa perspectiva teórica, desenvolve-se uma releitura da teoria da norma, que passa a reconhecer a normatividade dos princípios e a admitir o uso de procedimentos complexos como a ponderação para a solução de conflito entre eles (Fernandes, 2018, p. 62).

Não obstante a aproximação entre a normatividade de regras e princípios, subsistem diferenças quanto ao seu modo de aplicação;

A esse respeito, Roberto Alexy propõe uma distinção que se tornou clássica na doutrina contemporânea, na qual as regras e os princípios são espécies do gênero normas, mas possuem estrutura e aplicação diversa. Segundo o autor:

> [...] princípios são normas que ordenam que algo se realize na maior medida possível, em relação às possibilidades jurídicas e fáticas. Os princípios são, por conseguinte, mandamentos de otimização que se caracterizam porque podem ser cumpridos em diferentes graus e porque a medida de seu cumprimento não só depende das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas. [...] Por outro lado, as regras são normas que exigem um cumprimento pleno e, nessa medida, podem sempre ser somente cumpridas ou não. Se uma regra é válida, então é obrigatório fazer precisamente o que se ordena, nem mais nem menos. As regras contêm por isso determinações no campo do possível fático e juridicamente (Alexy, 1998, p. 12).

Assim, para o mencionado autor, as regras estabelecem as consequências jurídicas para certas hipóteses fáticas, exigindo o seu cumprimento integral, enquanto os princípios ordenam que

algo seja realizado na maior medida de possível, considerando as condições fáticas e jurídicas do caso concreto.

Essas características se revelam determinantes para a definição do que ocorre em situações de conflito ou colisão normativa.

No conflito entre regras, o autor admite duas formas de solução. A primeira consiste em introduzir uma cláusula de exceção em uma delas, de modo que ambas possam continuar válidas no ordenamento, mas com âmbito de incidência distintos. A segunda é o afastamento de ao menos uma das regras incompatíveis, por meio da declaração de sua invalidade. Quando não se mostra possível criar uma cláusula de exceção, a escolha acerca de qual regra deverá ser afastada pode ser feita com base nos critérios clássicos de solução de antinomias ou a partir da relevância das regras envolvidas no caso concreto. Em qualquer hipótese, a decisão permanece situada no plano de validade das normas (Ferreira, 2010, p. 122-123).

Situação diversa se observa no âmbito dos princípios. A colisão entre eles é solucionada a partir de uma decisão valorativa que reconhece, no caso concreto, a prevalência de um princípio sobre o outro, sem que isso implique na invalidação daquele que cede. Disso decorre que, nessas situações, não é possível afirmar que um princípio terá sempre precedência em relação a outro. Nesse sentido, Silva (2003, p. 4) destaca que "não se pode falar que um princípio P1 sempre prevalecerá sobre o princípio P2 – (P1 > P2) –, devendo-se sempre falar em prevalência do princípio P1 sobre o princípio P2 diante das condições C".

Para Alexy, essa solução demanda a observância da chamada lei da ponderação, pois "quanto maior o grau de não-satisfação ou de detrimento de um princípio, maior a importância de se satisfazer o outro" (Alexy, 2003, p. 136). Nas lições do autor, essa ponderação é estruturada a partir do princípio da proporcionalidade, com suas três máximas parciais: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito (Alexy, 2008, p. 116-117).

Essas três máximas representam o caminho que orienta o intérprete na solução do caso concreto. A primeira é a adequação, na qual se verifica se o ato ou medida adotada é idôneo para contribuir à realização do fim legítimo que se pretende alcançar. A segunda é a necessidade, que consiste em examinar se, entre os meios existentes para atingir o objetivo visado, foi escolhido aquele que menos restringe o princípio contraposto, ou seja, aquele que causa o menor sacrifício possível ao princípio em jogo. Por fim, a terceira etapa é a proporcionalidade em sentido estrito, que corresponde ao balanceamento propriamente dito, isto é, à avaliação da relação entre a intensidade da restrição imposta a um princípio e a importância da realização do princípio contraposto no caso concreto. Em outras palavras, trata-se de definir qual princípio deve prevalecer naquela situação específica (Fernandes, 2018, p. 247-248).

Na análise empreendida até aqui, verifica-se a existência de uma aparente tensão estrutural entre a exigência de que a contratação temporária se mantenha fiel à sua natureza transitória, encerrando-se com o exaurimento da necessidade excepcional, e o comando constitucional que impede a ruptura do vínculo com a servidora gestante durante o período compreendido entre a confirmação da gravidez e cinco meses após o parto.

É precisamente nesse ponto de colisão normativa que a teoria da ponderação de Alexy se revela indispensável para compreender a resolução jurisprudencial e o diálogo da decisão com os direitos fundamentais.

De início, no que concerne à norma do artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nota-se que, embora do ponto de vista estrutural se

apresente como regra, ela concretiza o princípio da proteção à maternidade e à infância, previsto nos artigos 6º e 221, inciso II, da Constituição Federal, em íntima conexo com o princípio da dignidade da pessoa humana.

De outro lado, a disciplina constitucional da contratação temporária expressa um conjunto de princípios voltados à realização do interesse público, como os da eficiência administrativa e da supremacia do interesse público sobre o privado. Nesse regime de contratação, geralmente se invoca a tese de que o gestor deve possuir a liberdade de encerrar o contrato temporário quando expirado o prazo ou cessada a necessidade excepcional que justificou a contratação.

A tensão identificada entre a estabilidade da gestante e a precariedade da contratação temporária configura, portanto, uma colisão entre princípios constitucionais. Com efeito, de um lado, estão a dignidade da pessoa humana e a proteção à maternidade e à infância, enquanto, de outro, sobressaem a eficiência administrativa e a supremacia do interesse público.

Essa colisão exige, à luz da teoria dos direitos fundamentais de Robert Alexy, a utilização da técnica da ponderação, a fim de definir qual desses princípios deve prevalecer no caso concreto.

Nesse contexto de colisão de princípios e da necessidade de sua ponderação, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário n.º 842.844/SC, paradigma do Tema 542 da repercussão geral, enfrentou justamente a tensão entre a precariedade do vínculo temporário e a proteção à maternidade. A Corte, ao se valer da técnica da ponderação entre princípios, mesmo sem a utilização explícita da metodologia de Alexy, concluiu que, nas hipóteses de vínculos precários, a liberdade de desligamento da Administração é limitada em face da tutela da mãe e da criança, por se tratar de valor constitucional prioritário (Brasil, STF, 2023).

Na ocasião, especificamente a respeito da colisão entre os direitos em jogo, a Corte destacou que:

> Em situações nas quais existe o conflito principiológico, há de se ponderar os valores inerentes à situação apresentada e consequentemente decidir pela aplicação daquelas normas mais convenientes e mais necessárias para a concretização da justiça e da equidade.
>
> In casu, em relação às servidoras que mantêm um vínculo de natureza transitória com a Administração Pública, a possibilidade de exoneração ad nutum decorre do princípio da supremacia do interesse público (ante possíveis dificuldades de se manter em posição estratégica uma servidora que não seja da confiança do gestor, ou cujo trabalho a Administração não mais detenha interesse), o qual está em contraposição com os princípios da proteção da maternidade, da vida, da dignidade humana, da igualdade, da liberdade reprodutiva e do melhor interesse do menor.
>
> Contudo, 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. Assim, o custo social do não reconhecimento de tais direitos, uma vez em jogo direitos os quais a Constituição confere especial proteção, é consideravelmente maior que a restrição à prerrogativa de nomear e exonerar dos gestores públicos. (...)
>
> Os custos sociais voltados às garantias da maternidade pela Constituição de 1988 — repartidos coletivamente, vale ressaltar — justificam a proteção, uma vez associada ao fim de resguardo à vida e à saúde da mãe e do bebê, não sendo restritiva ao ponto de minar integralmente o quadro de escolhas da autoridade pública na gestão de pessoal contratado em comissão ou temporariamente. Se

> inviável a reintegração da trabalhadora ao argumento de que a ocupação do posto é atrelada ao critério de conveniência e oportunidade do administrador, faz ela jus a uma indenização.
>
> Deveras, a atuação discricionária da autoridade administrativa é mitigada durante a gravidez, por força de princípios protetivos à maternidade, de extração constitucional. A discricionariedade decisória de promover exoneração ad nutum, com todas a suas implicações, cede, em rara exceção, aos princípios da proteção à maternidade e da igualdade. A autonomia do administrador, porém, não restará eliminada: poderá exonerar, como se disse, pagando-se, porém, a indenização substitutiva correspondente ao período da estabilidade provisória (até cinco meses após o parto). Essa possibilidade, inclusive, afasta eventual excesso corresponde às objeções de que governantes maliciosos poderiam recorrer a artifícios, valendo-se de mulheres grávidas para sabotar os seus sucessores em final de mandato (Brasil, STF, 2023, p. 23-25).

Essa decisão do Supremo Tribunal Federal, ao sopesar os valores constitucionais em disputa, demonstra a aplicação prática da lei da ponderação de Alexy. Ao reconhecer a prevalência da proteção à maternidade e à dignidade da pessoa humana sobre a discricionariedade administrativa, otimizou-se a realização dos primeiros princípios, mesmo diante da restrição imposta ao princípio da supremacia do interesse público. No entanto, essa prevalência não implica a invalidação do princípio da supremacia do interesse público, o qual apenas tem a sua incidência afastada em face das condições específicas do caso.

Ademais, o Supremo Tribunal Federal afastou o argumento de que a estabilidade da gestante converteria automaticamente a contratação temporária em relação por prazo indeterminado, esclarecendo, em síntese que não se trata de transformação da natureza do vínculo, mas de extensão dos efeitos patrimoniais sobre o período protegido constitucionalmente.

E, ao final, concluiu que o direito à estabilidade da gestante conferido pela Constituição Federal deve ser estendido à universalidade de servidoras, sendo a condição de gravidez suficiente para acionar a proteção, independentemente da modalidade do vínculo de trabalho, bem assim que a indenização substitutiva é possível quando inviável a reintegração.

A partir desse julgado, e em consonância com a lógica da ponderação de Alexy, é possível inferir que a interpretação mais compatível com a finalidade constitucional da estabilidade é a preservação ou recomposição do vínculo de trabalho da servidora temporária. Isso porque, como o próprio termo sugere, a estabilidade no período de proteção à maternidade deve ser entendida como garantia de continuidade do vínculo funcional da gestante, salvo hipóteses excepcionais em que a manutenção ou a reintegração se revelem objetivamente inviáveis.

Quanto não se mostrar viável a manutenção ou reintegração, admite-se a extensão dos efeitos patrimoniais sobre o período protegido constitucionalmente por meio da conversão da estabilidade em indenização, em valor correspondente às parcelas remuneratórias que seriam devidas durante o lapso estabilitário. É preciso deixar claro que essa indenização possui natureza substitutiva, de modo que não pode ser tratada como solução ordinária, sob pena de esvaziamento do conteúdo protetivo da garantia constitucional. Além de afastar a trabalhadora do ambiente laboral, privando-a do convívio profissional e da inserção institucional, essa alterativa fere o princípio da eficiência, uma vez que impõe um ônus financeiro duplicado ao erário, especialmente quando a Administração procede à substituição da servidora exonerada por meio de nova contratação para o exercício das mesmas funções.

Por isso, a indenização deve ser reservada aos casos em que o período de estabilidade já se exauriu ao tempo da decisão de reintegração ou quando houver impedimento objetivo ao retorno da servidora ao exercício das funções, como, por exemplo, na hipótese de extinção da atividade temporária que justificou a contratação.

No que concerne à composição desse valor, a indenização deverá compreender a remuneração mensal multiplicada pelos meses faltantes para completar o período estabilitário (da dispensa até cinco meses após o parto). As parcelas relativas a férias e décimo terceiro salário somente integrarão a base de cálculo se a lei do ente contratante (União, Estado, Distrito Federal ou Município) garantir expressamente o pagamento dessas verbas aos contratados temporários ou se houver comprovado desvirtuamento da contratação. Em outras palavras, se a legislação local assegurar férias e décimo terceiro ao servidor temporário, a indenização deverá incluir a proporção dessas verbas referente ao período estabilitário, pois a lógica é recompor tudo o que seria devido "como se em atividade estivesse". Se a lei local for silente ou vedar o pagamento, tais parcelas não comporão o montante indenizatório. Essa conclusão harmoniza-se com a tese de repercussão geral firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 551:

> Servidores temporários não fazem jus a décimo terceiro salário e férias remuneradas acrescidas do terço constitucional, salvo (I) expressa previsão legal e/ou contratual em sentido contrário, ou (II) comprovado desvirtuamento da contratação temporária pela Administração Pública, em razão de sucessivas e reiteradas renovações e/ou prorrogações (Brasil, STF, 2020).

Por fim, como a discricionariedade da Administração para promover o desligamento das servidoras contratadas temporariamente é mitigada pela proteção constitucional à maternidade, conforme entendimento firmado no Tema 542 do Supremo Tribunal Federal, torna-se indispensável que o ato de desligamento seja devidamente motivado, de forma a permitir o controle adequado de sua compatibilidade com a garantia de estabilidade. A ausência de motivação apta a justificar a dispensa, em tais hipóteses, implicaria violação ao art. 10, II, "b", do ADCT, que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante no período protegido.

Considerações finais

O presente estudo teve como objetivo analisar como a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal resolve a colisão entre a precariedade do vínculo temporário e a proteção constitucional à maternidade, e como essa resolução dialoga com a teoria dos direitos fundamentais de Robert Alexy. A partir do exame da Constituição Federal, da legislação aplicável e, sobretudo, da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, foi possível oferecer uma resposta teórica ao problema de pesquisa proposto.

Constatou-se que a estabilidade da gestante, tal como prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, configura direito fundamental de eficácia direta e imediata, que limita o poder de dispensa arbitrária, assegura à trabalhadora um patamar mínimo de segurança jurídica e econômica para o exercício da maternidade e, ao mesmo tempo, protege a vida e o desenvolvimento do nascituro e do recém-nascido. Verificou-se, ainda, que sua incidência não se restringe às relações de emprego regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, irradiando-se também sobre vínculos de direito público.

Paralelamente, o estudo demonstrou que a contratação temporária, prevista no art. 37, inciso IX, da Constituição Federal, foi concebida como mecanismo para o atendimento célere de necessidades públicas urgentes e transitórias. Destacou-se que a precariedade desses vínculos, marcada pelo prazo certo e pela vinculação a uma necessidade, está associada à eficiência administrativa e à supremacia do interesse público.

Ao articular esses dois planos normativos, evidenciou-se a existência de uma tensão estrutural entre, de um lado, a exigência de que a contratação temporária se mantenha fiel à sua natureza transitória, encerrando-se com o exaurimento da necessidade excepcional, e, de outro, o comando constitucional que impede a ruptura do vínculo com a servidora gestante no período compreendido entre a confirmação da gravidez e cinco meses após o parto.

A partir da teoria dos direitos fundamentais de Robert Alexy, essa tensão foi reconduzida à categoria de colisão entre princípios constitucionais. De um lado, estão a dignidade da pessoa humana e a proteção à maternidade e à infância e, de outro, a supremacia do interesse público e a eficiência administrativa. Reconheceu-se que tais princípios se configuram como mandamentos de otimização que incidem simultaneamente, de modo que, em situações de conflito, exigem a utilização da ponderação, para definir qual deles deve prevalecer no caso concreto, sem supressão definitiva dos demais.

No âmbito jurisprudencial, verificou-se que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 542 da repercussão geral, enfrentou essa colisão entre a precariedade do vínculo temporário e a proteção à maternidade. Naquela ocasião, a Corte adotou uma lógica de ponderação compatível com a proposta de Alexy, afirmando a prevalência dos princípios protetivos da gestante e da criança sobre a ampla discricionariedade administrativa na gestão de vínculos precários. Fixou-se, em consequência, que o prazo certo do contrato não afasta o dever de assegurar a estabilidade no período constitucionalmente protegido, devendo a preservação ou recomposição do vínculo funcional constituir a solução prioritária.

Em termos teóricos, conclui-se, portanto, que a estabilidade da gestante, enquanto direito fundamental que concretiza princípios como a dignidade da pessoa humana e a proteção à maternidade e à infância, se impõe como parâmetro normativo preponderante na interpretação e aplicação do regime jurídico das contratações temporárias. A análise demonstrou que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, ao ponderar os princípios em colisão no Tema 542 da repercussão geral, adota uma lógica que, embora nem sempre explícita, é compatível com a teoria de Robert Alexy. A concretização dessa estabilidade demanda soluções que preservem o núcleo protetivo da garantia constitucional sem desfigurar a lógica de transitoriedade e excepcionalidade que caracteriza a contratação temporária na Administração Pública, revelando a aplicação prática dos mandamentos de otimização.

Referências

ALEXY, Robert. **Derecho y razón práctica**. 2. ed. México: Fontamara, 1998.

ALEXY, Robert. **Direitos fundamentais, balanceamento e racionalidade**. Ratio Juris, v. 16, n.º 2, p. 131-140, 2003.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de direito administrativo**. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Regime constitucional dos servidores da Administração direta e indireta**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BULOS, Uadi Lâmmego. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.** *In:* BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 maio 2026.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Brasília, DF: Presidência da República, [1993]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8745cons.htm. Acesso em: 10 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Segunda Turma). **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário n.º 643.093/SP**. Relator: Ministro Celso de Mello. Julgado em 22 nov. 2011. Publicado no Diário da Justiça eletrônico, Brasília, DF, 7 dez. 2011.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 2.229/ES**. Relator: Ministro Carlos Velloso. Julgado em 9 jun. 2004. Publicado no Diário da Justiça, Brasília, DF, 25 jun. 2004.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 3.649/RJ**. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em 28 maio 2014. Publicado no Diário da Justiça eletrônico, Brasília, DF, 30 out. 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário n.º 658.026/MG (Tema 612 da repercussão geral)**. Relator: Ministro Dias Toffoli. Julgado em 9 abr. 2014. Publicado no Diário da Justiça eletrônico, Brasília, DF, 31 out. 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário n.º 842.844/SC (Tema 542 da repercussão geral)**. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em 5 out. 2023. Publicado no Diário da Justiça eletrônico, Brasília, DF, 6 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário n.º 1.066.677/MG (Tema 551 da repercussão geral)**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Julgado em 22 maio 2020. Publicado no Diário da Justiça eletrônico, Brasília, DF, 1º jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso de Revista n.º 1001399-12.2021.5.02.0008.** Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Julgado em 9 nov. 2022. Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 11 nov. 2022.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

FERREIRA, Natália Braga. **Notas sobre a teoria dos princípios de Robert Alexy**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da PUC Minas Serro, Serro, n.º 2, p. 117-142, set. 2010. Disponível em: https://periodicos.pucminas.br/DireitoSerro/article/view/1290. Acesso em: 20 abr. 2026.

GASPARINI, Diógenes. **Concurso público – imposição constitucional e operacionalização**. In: MOTTA, Fabrício (coord.). Concurso público e Constituição. Belo Horizonte: Fórum, 2005. p. 45-64.

RESENDE, Ana Luiza et al. **Nota de Política Econômica n.º 51: maternidade, trabalho de cuidado e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Made/USP, 2024. Disponível em: https://madeusp.com.br/publicacoes/artigos/npe-51-custo-da-maternidade-no-brasil-as-multiplas-consequencias-do-trabalho-de-cuidado-nao-remunerado-realizado-por-mulheres/. Acesso em: 25 abr. 2026.

ROCHA, Carmén Lúcia Antunes. **Princípios constitucionais dos servidores públicos**. São Paulo: Malheiros, 1999.

SANTOS, Alvacir Correa dos. **Contratação temporária na Administração Pública**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Gênesis, 1998.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

SILVA, Virgílio Afonso da. **Princípios e regras: mitos e equívocos sobre uma distinção**. Revista Latino-Americana de Estudos Constitucionais, nº. 1, p. 607-630, 2003.

Informação deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas bibliográfica (ABNT):

BRANDÃO, Giorge Benedet. A ponderação entre princípios na estabilidade da gestante em contratos temporários na administração pública: tensão entre a precariedade do vínculo e a proteção à maternidade. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, vol. 26, jan./dez. 2026, e026027. São Paulo: ESDC, 2026. ISSN: 1983-2303 (eletrônica). DOI: https://doi.org/10.62530/e026027.

Recebido em 13/05/2026
Aprovado em 13/07/2026

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt-br
Com essa licença os artigos são de acesso aberto que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado

Créditos de autoria
Os autores são responsáveis pelo artigo e desempenharam todos os papéis da classificação CRediT (Contributor Roles Taxonomy).

Declaração sobre conflito de interesses
Não há conflitos de interesse na realização e comunicação das pesquisas.

Informações sobre financiamento
Esta pesquisa não foi realizada com financiamento.

Declaração de disponibilidade de dados
Não foram gerados ou analisados novos dados no presente trabalho.

Declaração sobre o uso de Inteligência Artificial
Não foi utilizada ferramenta de IA no desenvolvimento deste trabalho.

Editores Responsáveis pela Avaliação e Editoração
Carol de Oliveira Abud e Marcelo Lamy