

Porto Alegre, 26 de novembro de 2024.

Resposta à Consulta Técnico-Jurídica

Nota Técnica AJUR/FAMURS

Assunto: Exoneração de servidora pública grávida. Realocação de servidora pública grávida em outro cargo. Efeitos remuneratórios de tais atos. Tema 542 do Supremo Tribunal Federal.

Aporta a essa consultoria jurídica consulta acerca das hipóteses e consequências de manutenção e exoneração de servidora pública comissionada (CC) grávida, oriunda da Procuradoria e Gabinete do Prefeito de Pinheiro Machado/RS. As questões apresentadas em reunião presencial, em resumo, foram as seguintes:

É possível a exoneração de servidora pública grávida? É possível a realocação de servidora pública grávida em outro cargo? Quais os efeitos remuneratórios de tais atos?

Abaixo, de forma desmembrada, responde-se à consulta.

1. Sobre a exoneração de servidora grávida

De acordo com o entendimento consolidado no **Tema 542 do STF**, a gestante no serviço público possui estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Portanto, a exoneração de servidora grávida **não é permitida**, salvo em casos de **justa causa devidamente comprovada**, e mesmo as servidoras ocupantes de **cargos em comissão** ou contratadas temporariamente têm essa proteção. A estabilidade se aplica independentemente da natureza do vínculo, desde que o rompimento seja arbitrário ou imotivado. Com efeito, se a exoneração ocorrer em violação à tal estabilidade, ela pode ser revertida, com o consequente direito à reintegração e pagamento das verbas salariais correspondentes ao período de afastamento.

2. Sobre os efeitos remuneratórios no caso de realocação em outro cargo ou função

Se a servidora grávida não for exonerada, mas sim **realocada para outro cargo ou função**, os efeitos dependem das condições dessa realocação. Deve-se observar, portanto, as seguintes condições e hipóteses:

- a) **Mudança com manutenção da remuneração:** Se a realocação ocorre sem prejuízo salarial, a servidora continuará recebendo o mesmo valor referente ao cargo original. Nesse caso, não há efeitos retroativos a considerar, pois a estabilidade e os direitos financeiros são mantidos.
- b) **Mudança com redução ou suspensão remuneratória:** Qualquer redução ou interrupção da remuneração pode ser contestada judicialmente. Se ficar comprovado que a mudança causou prejuízo financeiro, a servidora terá direito à **recomposição salarial retroativa**.
- c) **Mudança para função compatível com a condição de gestante:** Em situações em que a servidora é movida para um cargo mais adequado à sua condição (por exemplo, se a gestação limitar o exercício de determinadas atividades), isso não pode resultar em redução salarial.

Em todos os casos, a realocação deve respeitar o princípio da **irredutibilidade salarial** e o direito à estabilidade gravídica.

3. Fundamentação legal utilizada:

Constituição Federal de 1988

Artigo 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT): Garante a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Artigo 7º, XVIII: Prevê a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Embora direcionado aos trabalhadores em geral, esse artigo reforça a proteção à gestante em todos os vínculos trabalhistas.

4. Decisão Vinculante do Supremo Tribunal Federal

O **Tema 542 da Repercussão Geral** foi fixado no julgamento do RE (Leading Case) n. RE 842.844, no qual o STF consolidou a 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, nos termos dos arts. 7º, XVIII; 37, II; e 39, § 3º; da Constituição Federal, e 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

5. Legislação Trabalhista e Administrativa

CLT, Artigo 391-A: Garante à empregada gestante estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez, independentemente de aviso ao empregador. Esse dispositivo reforça a ideia de proteção objetiva, sem depender de atos formais.

Lei 8.112/1990: Ainda que a estabilidade provisória da gestante não esteja expressamente prevista na lei que rege os servidores públicos federais, ela se aplica por força do princípio da proteção à maternidade garantido constitucionalmente.

6. Jurisprudência Complementar

STF - RE 629.053/SP: Reconheceu a estabilidade de empregadas gestantes contratadas temporariamente, reforçando que o direito à proteção transcende a natureza jurídica do vínculo. Ainda, RE n. 579.989-AgR, RE n. 600.057-AgR, RMS n. 24.263.

7. Efeitos da Realocação

A realocação de uma servidora grávida para outra função ou cargo deve observar os seguintes princípios:

1. **Manutenção da Remuneração Integral:** Está garantida pela **irredutibilidade salarial** (CF, Art. 37, XV).
2. **Compatibilidade com a Condição da Gestante:** Alterações no ambiente ou nas condições de trabalho devem considerar a saúde da gestante e do nascituro, sem prejuízo aos seus direitos financeiros.
3. **Pagamento Retroativo de Vantagens Eventualmente Suprimidas:** Caso a mudança cause prejuízo remuneratório, a recomposição financeira é obrigatória e retroativa, considerando a estabilidade garantida pelo **ADCT, Art. 10, II, "b"**.

SMJ, é esta nossa opinião legal.

Rodrigo Westphalen Leusin

OAB/RS 58.639

Assessor Jurídico