

TST veta estabilidade de temporárias que engravidam

Reprodução



Mulher que trabalha em regime temporário não tem direito a estabilidade no emprego mesmo se engravidar durante o contrato
Reprodução

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que é inaplicável ao regime de trabalho temporário definido nos termos da [Lei 6.019/1974](#) a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante.

No caso em questão, uma trabalhadora contratada pela empresa DP Locação e Agenciamento de Mão de Obra Ltda., para prestar serviço temporário à Cremer S.A., de Blumenau (SC).

A empregada apresentou reclamação trabalhista após ter sido dispensada enquanto estava grávida, alegando que teria direito a estabilidade no emprego.

O argumento da trabalhadora era que, conforme o previsto no artigo 10, inciso II do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) de 1988, ela teria direito a estabilidade. A reclamação foi julgada improcedente nas instâncias inferiores e foi confirmada pela 1ª Turma do TST, antes de ir ao pleno.

Tese vencedora e efeito vinculante

Ao analisar o caso, o ministro Vieira de Mello Filho, relator do caso, julgou procedente a reclamação da trabalhadora. Segundo o magistrado, o “limite temporal do contrato cede em face do bem jurídico maior assegurado pelo instituto da estabilidade — a vida da criança”.

O voto vencedor, no entanto, foi o da ministra Maria Cristina Peduzzi, que divergiu do relator para indeferir a estabilidade. Segundo ela, no contrato de experiência, existe a expectativa legítima por um contrato por prazo indeterminado.

“No contrato temporário, ocorre hipótese diversa — não há perspectiva de indeterminação de prazo”, explicou.

A decisão tem efeito vinculante, conforme o artigo 947, parágrafo 3º, do Código de Processo Civil, e pode ser aplicada em processos que ainda não transitaram em julgado.

Repercussão

A decisão do TST gerou opiniões divergentes entre os especialistas ouvidos pela **ConJur**. Para o



advogado trabalhista **Livio Enescu**, a decisão vai na contramão do modelo social democrata fundado no estado de Direito.

“Acho um absurdo não ter direito à estabilidade provisória à empregada gestante no contrato temporário. Ninguém quer ser um empregado temporário, todos anseiam por um contrato por prazo indeterminado com todos os direitos possíveis. Se a trabalhadora aceitou a condição, isso se deu por vulnerabilidade, pois a relação trabalhista é assimétrica. Se no curso do contrato se deu a gravidez, essa deverá dar direito à estabilidade provisória. Para mim prevalece a Constituição Federal contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa”, argumenta.

A advogada especialista em relações de trabalho e emprego **Cristina Buchignani** diverge. “Entendo que a garantia provisória de emprego adquirida no curso dos contratos a prazo determinado deve se limitar ao respectivo termo final previamente ajustado, de maneira geral. Nesse sentido, a decisão relativa à inaplicabilidade da garantia provisória de emprego a que faz jus a empregada gestante, nos contratos de trabalho temporário estipulados com fundamento na [Lei nº 6019/74](#), é correta e deveria ser estendida a todos os contratos a termo, na medida em que a correspondente celebração encontra justificativa legal para a prévia determinação do período de vigência, não se justificando entendimento em sentido contrário, que privilegie tão somente o atendimento à “necessidade transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviço” inerentes ao trabalho temporário.”

O especialista em Direito do Trabalho **Ricardo Calcini** também acredita que a decisão do TST foi positiva. “A essência do trabalho temporário sempre foi contrária ao dos contratos nos termos da CLT. Esse tipo de contratação sempre foi condicionada a condições excepcionais hoje descritas na lei”, explica.

“O que o TST decidiu [semana passada] está em conformidade com a própria origem desse tipo de instituto. Por isso, mesmo que você tenha qualquer tipo de estabilidade por parte do empregado, ela não se aplica a esse tipo de contratação. Não se pode simplesmente converter o contrato temporário em um normal a partir de uma necessidade específica de um trabalhador”, diz.

A advogada trabalhista **Mariana Machado** também diz acreditar ser importante distinguir o contrato de experiência da firmado na modalidade temporária. “No primeiro, você tem uma real expectativa de continuidade do trabalho. Já no contrato temporário a expectativa é terminar no prazo determinado”, diz.

“É importante também levar em conta o caráter de impessoalidade da contratação temporária. Se o objeto da empresa prestadora de serviço é contratar pessoas por prazo, como garantir que uma pessoa fique esse tempo todo vinculado a ela?”, questiona.

Por fim, a advogada **Carolina Sautchuk P. Paiva** diz acreditar que a decisão do TST foi equivocada. “A estabilidade da gestante está determinada em nossa Constituição Federal no artigo 10, I do ADCT, sendo que não há qualquer menção à espécie de contrato de trabalho. O TST, com esta decisão, está ferindo o princípio de separação de poderes, uma vez que a própria Constituição traz que tal questão deveria ser discutida em sede de lei complementar, o que não ocorreu até o momento”, argumenta.

Ela também pondera que o “contrato temporário já é por si precário e que a decisão do TST precariza



ainda mais direito das mulheres no mundo do trabalho".

[5639-31.2013.5.12.0051](#)

Meta Fields