

DECISÕES

Valor
ECONÔMICO

Pleno do TST nega estabilidade a gestante em contrato temporário

Ministros levaram em consideração o fato de não haver expectativa de contratação

Por Adriana Aguiar — De São Paulo

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que gestantes admitidas por contrato temporário não têm direito a estabilidade. O contrato temporário, previsto na Lei nº 6.019, de 1974, só pode ser usado para a substituição de funcionário afastado por doença, licença-maternidade ou para atender demanda extraordinária de mão de obra.

Segundo a decisão, caso fique grávida, a empregada não terá direito à estabilidade durante a gravidez e os cinco meses posteriores ao nascimento, como as demais trabalhadoras. A determinação vincula as varas e os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) do país.

O argumento que prevaleceu no julgamento é o de que o contrato temporário só pode ser usado para situações excepcionais e não há, portanto, a expectativa de contratação, o que difere do contrato por tempo determinado - como o período de experiência de 90 dias.

O tema sempre foi controverso na Justiça do Trabalho. Em 2012, o Pleno do TST garantiu estabilidade a gestantes contratadas por tempo determinado. Na ocasião, a Súmula 244 foi alterada para incluir o item III, que traz essa possibilidade. Com isso, parte dos magistrados passaram a aplicar o item para gestantes admitidas em contrato temporário.

Advogados que defendem companhias alegaram que o contrato temporário é diferente do estabelecido para tempo determinado. “Essa trabalhadora não poderá continuar a 1

INFORME

trabalhar porque não terá mais lugar quando acabar a situação transitória”, afirma o advogado Michel Giraudeau, sócio do Grünwald e Giraudeau Advogados Associados.

O advogado, que representa a Federação Nacional dos Sindicatos das Empresas e Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado - parte interessada (*amicus curiae*) no processo - destaca que o contrato temporário está essencialmente ligado a situações transitórias, que se justificam para substituir o empregado que está de licença ou para atender um acréscimo de serviço.

O processo julgado pelo Pleno do TST (IAC 5639-31.2013.5.12.0051) envolve a Cremer, fabricante de produtos médico-hospitalares, e uma mulher contratada via empresa de locação de mão de obra para a função de auxiliar de armazenagem. Admitida em 13 de agosto de 2013, atuou por 59 dias na atividade. No fim desse prazo, o contrato foi encerrado pela DP Locação e Agenciamento de Mão-de Obra. Contudo, a empregada estava grávida.

A 1ª Turma do TST havia negado a estabilidade. De acordo com o relator, Hugo Carlos Scheuermann, a situação de estabilidade não se configura quando o contrato tem, desde o início, prazo certo para terminar, como ocorre nas hipóteses de trabalho temporário. Após a decisão, a trabalhadora recorreu à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1). A maioria dos ministros decidiu que o caso deveria ser analisado pelo Pleno como Incidente de Assunção de Competência.

Em sessão do Pleno, na segunda-feira, o relator ministro Vieira de Mello, entendeu pela estabilidade da gestante. Para ele, que redigiu um voto de 131 páginas sobre o tema, já existe jurisprudência no Supremo Tribunal Federal (STF) para admitir a estabilidade, independentemente do regime jurídico de contratação. O revisor, ministro Alberto Bressiani, seguiu o entendimento do relator.

A ministra Maria Cristina Peduzzi, porém, abriu a divergência. Para ela, a empregada que exerce um trabalho temporário não é titular de estabilidade, caso fique grávida, porque nesse tipo de contrato não há expectativa de continuidade do contrato. “São para situações excepcionais”, disse.

INFORME

Já para as funcionárias contratadas por prazo determinado, como o contrato de experiência por 90 dias, acrescentou, há a perspectiva de que, quando terminar esse prazo, exista a contratação efetiva. A ministra foi seguida pela maioria. Foram 16 votos contra a estabilidade e nove a favor.

Para a advogada Marília Minicucci, do Chiode Minicucci Advogados, que assessora empresas, a principal característica do contrato de trabalho temporário é ter previsão de término. De acordo com ela, o TST vinha com um entendimento anterior predominante de que o princípio da dignidade humana e de proteção ao nascituro deveria prevalecer.

Ela afirma que já tem recebido consultas sobre a possibilidade de substituir a contratação temporária pelo contrato Verde Amarelo, previsto na Medida Provisória (MP) 905, que pode ter duração de dois anos, mas é revogável a qualquer tempo, sem que exista estabilidade.

José Eymard Loguercio, do LBS Advogados, que defende trabalhadores, diz que as alterações recentes na legislação têm permitido modalidades de temporários com prazos mais alargados. “Nesses casos poderá ser um grande problema para a trabalhadora. Mas todos eles são modalidades de tempo determinado”, afirma.

A posição do TST, para o advogado, “facilita de um lado a contratação nessa modalidade, mas deixa as trabalhadoras sem a proteção em momento de maior vulnerabilidade”. Segundo Loguercio, o artigo 10, inciso II B, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que prevê a estabilidade, não faz ressalvas quanto ao tipo de contratação. “Outra possibilidade, a partir dessa decisão, é acessar o STF.”

Procurados pelo Valor, os advogados da Cremer e da trabalhadora no processo não deram retorno até o fechamento da edição. O advogado da DP Locação e Agenciamento não foi localizado.

(Fonte: Valor Econômico – 21/11/2019)

3