

ESTABILIDADE DA GESTANTE NO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

STABILITY JOB OF PREGNANT WOMAN IN TEMPORARY WORK CONTRACT

Camila Menezes Fernandes¹

Maria Clara Silva dos Santos Reis²

Resumo: A presente pesquisa tem por tema a estabilidade da gestante e o contrato de trabalho temporário, o qual se justifica em razão de omissão legislativa e divergência de julgados. O objetivo geral do presente estudo é verificar se a estabilidade provisória da empregada gestante se aplica ao contrato de trabalho temporário. Para tanto, é necessário analisar a divergência de entendimentos a respeito do tema, compreender os conceitos de contrato de trabalho e analisar a norma que estabelece a estabilidade da gestante. Assim, por meio da metodologia bibliográfica, é possível verificar que a norma que prevê a estabilidade da empregada gestante no emprego aplica-se também no contrato em regime de trabalho temporário, sob pena de violação do princípio da isonomia quando comparado as outras modalidades contratuais.

Palavras-chave: Estabilidade. Gestante. Contrato temporário.

Abstract: This research focuses on the stability of pregnant women and the temporary employment contract, which is justified due to legislative omission and divergence of judgments. The general objective of this study is to verify whether the provisional stability of pregnant employees applies to the temporary employment contract. To this end, it is necessary to analyze the divergence of understandings regarding the topic, understand the concepts of employment contracts and analyze the standard that establishes the stability of pregnant women. Thus, through the

¹ Acadêmica do 10º período do curso de Direito do Centro Universitário Una, campus Sete Lagos/MG. Email: camilamfdireito@gmail.com.

² Acadêmica do 10º período do curso de Direito do Centro Universitário Una, campus Sete Lagos/MG. Email: mariaclarareis0710@gmail.com. Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Direito no Centro Universitário Una. Orientador: Prof. Dr. Galvão Rabelo.

bibliographic methodology, it is possible to verify that the rule that provides for the stability of pregnant employees in employment also applies to temporary work contracts, under penalty of violating the principle of isonomy when compared to other contractual modalities.

Keywords: Stability job. Pregnant woman. Temporary employment contract.

Sumário: 1. Introdução. 2. A mulher no mercado de trabalho. 2.1 Análise histórica. 2.2 Tipos de contrato de trabalho. 2.3 Estabilidade da mulher e garantias constitucionais. 2.3.1 Da estabilidade provisória da gestante. 3. Violação dos princípios e conflitos jurisprudenciais. 3.1 Violação do princípio da igualdade e não discriminação. 3.2 Do conflito jurisprudencial. 4. Uso da analogia para suprir a lacuna legislativa. 4.1 Princípio da analogia e segurança jurídica. 4.2 Hermenêutica. 5. Considerações finais. Referências.

1. INTRODUÇÃO

Esta pesquisa versa sobre a estabilidade da gestante e o contrato de trabalho temporário. Esse tema se mostra importante, especialmente porque é tratado pelo artigo 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT. Referido artigo tem se mostrado ineficaz em razão da omissão do tipo de contrato de trabalho em que a estabilidade da gestante é destinada.

Nota-se que essa questão da desigualdade de gênero está presente na sociedade brasileira desde o Brasil Colonial (1500), quando já se percebia a mulher em segundo plano. Daí a importância em insistir no estudo do tema, considerando que problemas passados ainda se mostram presentes.

Acerca do presente tema, é importante apresentar um breve contexto. A estabilidade da empregada gestante torna-se contestável frente a insegurança jurídica, acerca dos diferentes tipos de contrato de trabalho. O contrato de trabalho temporário caracteriza-se por ter um prazo determinado, no caso, 180 dias e por possuir a forma obrigatoriamente escrita.

Com base nessa breve explanação, é possível perceber as incertezas que permeiam o presente tema. A grande questão que se levanta, então, é a seguinte: a

garantia de estabilidade provisória à empregada gestante é aplicável ao regime de trabalho temporário?

Este problema se apresenta em razão da divergência e omissão legislativa, bem como das possibilidades de interpretação normativa a serem aplicadas frente à essa situação.

É possível perceber alguns desdobramentos jurídicos em torno desta questão, como, por exemplo, o prejuízo causado a gestante, o tratamento desigual frente a diferença contratual e a instabilidade jurídica, econômica e social da gestante.

Diante do problema de pesquisa levantado, parte-se da hipótese de que é possível a aplicabilidade da estabilidade da empregada gestante no contrato em regime de trabalho temporário, uma vez que mesmo se tratando de contrato na modalidade transitória, a não incidência da estabilidade provisória violaria o princípio da isonomia quando comparado as outras modalidades contratuais.

A presente pesquisa se mostra atual tendo em vista a recente discussão ocorrida no âmbito do Supremo Tribunal Federal (STF). Evidencia-se a atualidade do tema a partir da Tese de Repercussão Geral nº 542, firmada em julgamento do 05/10/2023, que estabeleceu que “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”.

A relevância da pesquisa pode ser notada a partir da insuficiência do ADCT em seu artigo 10º, inciso II, alínea “b”, e das demais omissões legislativas e jurisprudenciais. É necessário, a partir disso, construir melhor o tema, justificando a presente pesquisa.

A importância da pesquisa está em buscar a melhor interpretação da norma para o amparo da empregada gestante.

Acerca dos objetivos, o objetivo geral desta pesquisa é verificar se há aplicabilidade da estabilidade provisória à empregada gestante no contrato de trabalho temporário. A fim de alcançar referido objetivo, a pesquisa se desenvolverá a partir dos seguintes objetivos específicos: contextualizar as dificuldades da mulher no mercado de trabalho; analisar a divergência dos entendimentos a respeito da estabilidade; compreender os conceitos de contrato de trabalho e analisar a

incidência da garantia da estabilidade da gestante no contrato temporário de trabalho.

Ressalta-se que os objetivos elencados acima serão utilizados para a composição dos capítulos e subcapítulos deste artigo.

No que diz respeito à metodologia utilizada, o tipo escolhido foi bibliográfico. Isso porque levando em conta o referido tema, a análise doutrinária e jurisprudencial revelou-se adequada à resolução do problema. Quanto ao método de abordagem, escolheu-se o qualitativo que busca a análise dos fenômenos, a fim de compreendê-los. Por fim, o método de procedimento eleito foi o dedutivo. Tal método se mostra pertinente, pois se fez necessário o estudo de leis e teorias, para compreender a estabilidade.

Esta pesquisa foi dividida em três capítulos, da seguinte forma: o primeiro capítulo abordará sobre a questão da mulher no mercado de trabalho. No segundo capítulo, será abordado como as incertezas jurisprudenciais sobre o direito da gestante à estabilidade provisória nos regimes de trabalho temporário violam princípios fundamentais. Por fim, no terceiro capítulo, o foco será a interpretação mais apropriada do ADCT para o fim de assegurar a isonomia e os direitos das mulheres no ambiente de trabalho.

2. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

O presente capítulo tem por finalidade fazer uma análise histórica da mulher do mercado de trabalho, bem como aprofundar nos temas de estabilidade e tipos de contrato de trabalho.

2.1 Análise histórica

Inicialmente cumpre esclarecer que, durante o Brasil Colonial (1500-1822), as mulheres de origem portuguesa, livres e brancas eram deixadas em segundo plano, dispondo como principais atribuições a maternidade e as tarefas domésticas. Lado outro, as mulheres escravizadas constituíam a grande parte da mão de obra feminina do Brasil, atuando principalmente na mineração, como também na panificação, plantações, alfaiataria e tecelagem.

Mesmo após a Proclamação da Independência do Brasil (1822), o cenário das condições femininas na sociedade manteve-se estagnado.

Em 1917, foi promulgada a Lei Estadual paulista de nº 1.596, que proibia o trabalho de mulheres no último mês de gestação e no primeiro puerpério, em estabelecimentos industriais, sendo este considerado o primeiro marco de proteção à mulher no mercado de trabalho.

Ato contínuo foram ratificadas as Convenções nº 3 e nº 4 de 1919 e nº 41 de 1934 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pelo Brasil, as quais se refletiram diretamente no Decreto nº 21.417-A/1932 e na Constituição de 1934. Passou-se a regular as condições de trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais, vedando a discriminação salarial, garantindo o repouso antes e após o parto, sem prejuízo ao salário e ao emprego, além de dois descansos diários de meia hora destinados a amamentação, entre outras garantias.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, de 1943, passou admitir o trabalho noturno da mulher exclusivamente após os 18 anos.

As Constituições brasileiras de 1946 e 1967 possuem textos legislativos semelhantes em relação ao tema. Ambas proibiam a diferença salarial por discriminação sexual, vedavam o trabalho da mulher em indústrias insalubres, asseguravam o descanso da gestante no pré-natal e no pós-parto, sem prejuízo ao salário e ao emprego, dentro outras abordagens em comum.

Ao longo de todos esses anos, entre emendas constitucionais e alterações legislativas, o direito da mulher na esfera trabalhista foi se expandindo paulatinamente.

Um marco nessa evolução foi a Constituição de 1988, a qual, em seus artigos 5º e 7º, estabelecem garantias laborais às mulheres, como, por exemplo, a licença maternidade, a possibilidade do trabalho da mulher em locais insalubres, a proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos previstos em leis, assegurando assim a igualdade de gêneros e repelindo a discriminação.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, inovou em seu artigo 10, inciso II, alínea “b”, garantindo a estabilidade do emprego à mulher gestante, desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Com Reforma Trabalhista de 2017, foram alterados diversos dispositivos constitucionais. Proibiu-se, por exemplo, o trabalho da gestante em locais insalubres, mesmo que em grau inferior ao máximo.

Tendo em vista, todas as alterações tratadas acima, é importante ressaltar as normas individuais de cada contrato de trabalho e suas particularidades.

2.2 Tipos de contrato de trabalho

Antes de mais nada, importa compreender que o Contrato de Trabalho Individual é um ato jurídico que regulamenta direitos e deveres do empregado e do empregador. À luz dos artigos 442 e 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o referido contrato corresponde à relação de emprego, podendo ser tácito ou expresso. Ademais, também pode ser classificado quanto ao consentimento, aos sujeitos, à duração, à forma de celebração, à regulamentação, ao local da prestação dos serviços, à qualidade do trabalho, ao modo de remuneração e ao fim ou à índole da atividade.

Dito isso, é necessário compreender a distinção entre a duração dos contratos de trabalho por tempo indeterminado e determinado.

Para Bezerra Leite (2023), o contrato por tempo indeterminado, que é a regra geral do Direito trabalhista, está ligado diretamente ao princípio da continuidade da relação de emprego, visto que o prazo de vigência do referido contrato é indefinido:

O princípio da continuidade da relação de emprego nasce da necessidade que tem o trabalhador do emprego para sua subsistência, através do salário. Assim, como as necessidades vitais são permanentes, o ânimo do trabalhador ao firmar um contrato de trabalho é também de continuidade, de permanência, sem esperar pela cessação do contrato (RESENDE, 2020, p. 331).

Acrescenta-se, ainda, que os principais efeitos deste tipo de contrato são assegurar ao trabalhador a garantia ao emprego durante o período de afastamento, distanciando o risco de término do vínculo empregatício e a perda das vantagens atribuídas ao cargo; assegurar a continuidade da relação de emprego com a estabilidade, além de assegurar verbas rescisórias favoráveis ao empregado, salvo em pedido de demissão, dispensa sem justa causa, demissão por justa causa etc.

Por outro lado, o contrato por prazo determinado pode ser definido por ter o prazo de vigência estipulado desde o momento da contratação segundo o artigo 443, § 1º, da CLT. Além disso, a consolidação determina que o período estipulado não poderá ser superior a 2 anos, na hipótese da extensão do referido período, será considerado um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Nesse raciocínio, a predefinição do prazo do contrato temporário ocorre de três modos: (i) por termo certo, com data agendada para a finalização; (ii) por termo incerto pela execução de serviço determinado; e (iii) por termo incerto, pela realização de determinado acontecimento suscetível de previsão aproximada.

A exceção a essa modalidade de contrato é o contrato de experiência, cuja duração não excederá a 90 dias, independente de sua espécie de contrato por tempo determinado, não podendo ser estipulado por mais de dois anos (CLT, art. 445), sendo certo que, em qualquer caso, se prorrogado seguirá os parâmetros dos parágrafos anteriores.

A partir de tais ponderações a respeito do tempo e da forma dos contratos, torna-se necessário, ainda, evidenciar a modalidade temporária, regida por lei específica, a saber, a Lei nº 6.019 de 1974. Segundo Ricardo Resende (2020), a forma deste deve ser escrita entre a tomadora e a empresa de trabalho temporário, relatando expressamente a razão da contratação de trabalho temporário, o prazo e o valor da prestação de serviços, bem como dispõe o art. 9º da Lei nº 6.019/74.

Ressalta-se que o prazo da referida modalidade de contrato, não poderá ser superior a 180 dias, consecutivos ou não, sendo possível a prorrogação por até 90 dias, desde que as condições de contratação estejam comprovadamente revisadas.

Levando em consideração o conteúdo exposto sobre os dois tipos de duração do contrato de trabalho, resta elucidar os seus reflexos na estabilidade da mulher e suas garantias constitucionais.

2.3. Estabilidade da mulher e garantias constitucionais

Inicialmente cumpre esclarecer que estabilidade e a garantia no emprego, tem como alicerce o princípio da continuidade da relação de emprego, o qual está previsto na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso I.

À luz do referido princípio, e do texto constitucional, a relação empregatícia será protegida, impedindo o empregador de dispensar o trabalhador de forma arbitrária ou sem justa causa.

Dito isso, torna-se imperioso elucidar em que consiste a estabilidade e a garantia de emprego asseguradas, como direitos fundamentais do trabalhador, no texto constitucional.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, a estabilidade tem por finalidade proteger o empregado da despedida arbitrária, resguardado em casos em que existir grave motivo que justifique a dispensa.

A doutrina, estabelece duas hipóteses de estabilidade, sendo elas a definitiva e a provisória.

A primeira, também conhecida como decenal ou absoluta, está descrita no art. 492, *caput*, da CLT. É adquirida pelo empregado que prestou serviços há mais de 10 anos para a mesma empresa sem ter optado pelo regime do FGTS, desde que não exercesse cargo de gerência, diretoria ou outro cargo de confiança. Contudo, tal estabilidade não fora recepcionada pela Constituição Federal vigente.

Por outro lado, a estabilidade provisória, também denominada relativa ou especial, é assegurada a alguns empregados em situações especiais, como a empregada gestante, dirigentes sindicais, empregado acidentado, dirigente de cooperativa, representante dos empregados, além da estabilidade decorrente de convenções coletivas, entre outros.

2.3.1. Da estabilidade provisória da gestante

Dentre as garantias mencionadas anteriormente, é importante ressaltar a estabilidade da empregada gestante, assegurada no artigo 10, II, “b” do ADCT e no artigo 7º, I, da Constituição Federal de 1988.

Este último, como se viu, é responsável por assegurar, os empregados em geral, a estabilidade da relação de emprego:

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; [...]. (CF, 1988)

Em relação especificamente à gestante, o texto constitucional estabelece que a gestante tem o emprego garantido, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Neste sentido, o art. 10, II, “b”, do ADCT da CRFB/88:

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. (ADCT, 1988)

É importante ressaltar que a referida garantia se difere da licença maternidade, uma vez que esta última, nos termos do artigo 392 da CLT, possui a duração de 120 dias, com início 28 dias antes do parto, ou em caso de adoção (Art. 392-A da CLT), sem prejuízo do emprego e do salário.

Além disso, cabe trazer os ensinamentos de Carlos Bezerra Leite, a respeito do julgamento do Incidente de Assunção de Competência 5639-31.2013.5.12.0051 (Tema 02), no qual Pleno do Tribunal Superior do Trabalho - TST fixou a seguinte tese:

É inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei 6.019/1974, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (BRASIL)

À vista disso, para Bezerra Leite, o TST criou uma distinção entre a trabalhadora gestante, sendo essa contratada por tempo indeterminado ou determinado, e a trabalhadora temporária gestante. Evidenciando assim, segundo a tese adotada pelo TST, a desigualdade e discriminação nas duas circunstâncias.

Por fim, deve-se notar que toda a construção teórica levantada permite a discussão acerca da controvérsia legislativa. Afinal, é de suma importância compreender a abrangência da estabilidade da gestante nos contratos mencionados. Esse ponto será abordado de maneira mais detida no tópico seguinte.

3. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS E CONFLITOS JURISPRUDENCIAIS

Este capítulo tem por fim descrever a violação dos princípios da igualdade e da não discriminação da mulher no ambiente laboral, relacionando-os com os

conflitos jurisprudenciais nos julgados em que há interpretação da norma que estabelece a estabilidade da gestante.

3.1 Violação do princípio da igualdade e não discriminação

Tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual na exata medida das suas desigualdades é a expressão aristotélica intrinsecamente ligada ao princípio da igualdade. O princípio está localizado na Constituição Federal, em seu art. 5º, quando expressa que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (BRASIL, 1988).

Para Alexandre de Moraes (2022, p. 47), o princípio da igualdade tem dois planos de atuação, sendo o primeiro relacionado ao legislador ou executivo, enquanto o segundo relaciona-se com a interpretação e aplicação da lei.

No primeiro plano, quando referente ao legislador, significa que, no ato de edição dos instrumentos normativos, o princípio da isonomia impede que sejam criados tratamentos desiguais a cidadãos que se encontram em situações idênticas.

Lado outro, quando relacionado à interpretação das leis, indica que esta deve se dar de forma isonômica, excluindo a possibilidade de distinções relacionadas ao sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social.

Nesse mesmo cenário, em 1958, a Organização Internacional do Trabalho - OIT, criada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, estabeleceu o princípio da não discriminação. Instituído por meio da Convenção OIT nº 111, o princípio citado foi um pilar dos direitos humanos e dos princípios fundamentais do trabalho, com objetivo de mitigar a discriminação no âmbito de emprego e ocupação.

Em relação ao tema deste artigo, o princípio está previsto no art. 1º, 1, item “b”, da Convenção OIT nº 111:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

[...]

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou na ocupação, conforme pode ser definido pelo Membro em questão, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos convenientes.

Observa-se reflexos desses princípios no art. 7º, XX, da Constituição, que tem por objetivo de proteger a mulher no mercado de trabalho.

Todavia, no atual campo do direito do trabalho verifica-se constantes conflitos nos institutos normativos, que, por conseguinte, resultam na violação dos princípios mencionados anteriormente. A exemplo disso, tem-se o recente entendimento do STF que garante a servidora pública, sob qualquer regime de contrato de trabalho a licença maternidade e a estabilidade, enquanto em relação a gestante contratada por prazo temporário na esfera privada, teria a discriminação na aplicação do art. 10, II, b do ADCT.

3.2 Do conflito jurisprudencial

Diante o que foi mencionado nos capítulos anteriores, percebe-se que, na esfera privada, os contratos por prazo determinado e indeterminado tem o direito a estabilidade. Todavia, a gestante em contrato de trabalho temporário seria segregada do referido direito.

Nesse sentido, há julgados que se contradizem, ocasionando conflito jurisprudencial e trazendo, assim, insegurança jurídica em torno do alcance da garantia da estabilidade da gestante.

Vejamos o entendimento firmado no Incidente de Assunção de Competência (IAC), nº 2, em que o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho enunciou: "é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias".

Em contradição com a orientação firmada no TST, o Supremo Tribunal Federal firmou recentemente o Tema de repercussão geral nº 542, publicado em 06 de dezembro de 2023, o qual o STF garante à trabalhadora gestante do serviço público o direito ao gozo de licença-maternidade e a estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado.

Levando em conta o entendimento de Fabio Victor Fonte Monnerat (2019), a hipótese de divergência jurisprudencial que tenha como resultado tratamento

desigual às pessoas que se encontram na mesma circunstância, esta deverá ser afastada e suprimida pelo emprego do mesmo encadeamento legislativo.

Dessa forma, resta clara a contradição jurisprudencial no que diz respeito a estabilidade da gestante, sendo assim, uma hipótese de solução para esta divergência seria a aplicação do princípio da analogia conforme será detalhado no próximo capítulo.

4 USO DA ANALOGIA PARA SUPRIR A LACUNA LEGISLATIVA

Por fim, no que diz respeito ao capítulo 3, este tem por finalidade dissertar a respeito de uma solução para a omissão legislativa, assim pretendemos fazer subseções relacionadas a ferramentas jurídicas, como a analogia, os efeitos práticos e os possíveis caminhos jurídicos a serem seguidos

4.1 Princípio da analogia e a segurança jurídica

A fonte do direito “é o ponto pelo qual ela sai das profundezas da vida social para aparecer à superfície do Direito” (DU PASQUIER, 1978, p. 47 apud MARTINS, 2023, P. 39). Subdividem-se em materiais, quando tem como objeto os fatos e valores que impactam na criação das normas, e formais, quando exprimem o direito em si – as leis e os julgados. Acrescenta-se ainda que podem ser heterônimas, impostas a agente externos – exemplo, a Constituição –, ou autônomas quando criadas pelos interessados – exemplo, as convenções coletivas.

Dito isso, de acordo com o artigo 4º da LINDB, uma possibilidade de suprir a lacuna legislativa, é utilizando uma norma aplicável em hipótese semelhante, isto é, por meio da analogia. Semelhantemente, o artigo 8º da CLT dispõe que na supressão de lacunas nas disposições legais e contratuais, a Justiça do Trabalho e as autoridades administrativas, poderão decidir, de acordo com a situação, pelo uso da analogia, desde que, nenhum interesse particular sobressaia sobre o interesse público.

Dessa forma, no que se refere a estabilidade da empregada gestante, a omissão legislativa sobre a existência do direito de estabilidade nos contratos temporários, torna-se necessário trazer à tona a analogia.

A analogia foi assim definida por Ricardo Resende:

Trata-se da operação lógico-comparativa pela qual o operador jurídico, em situações de lacuna nas fontes normativas principais do sistema, busca preceito adequado existente em outros segmentos do universo jurídico. Não é fonte do direito, e sim método de integração jurídica (RESENDE, 2020, p. 13).

Nesse mesmo sentido, Bezerra Leite (2023) dispõe que a analogia está fundamentada no princípio da igualdade jurídica, o qual possibilita a aplicação de uma determinada norma em outro caso semelhante, não regulamentado expressamente em lei.

Tendo em vista o que ficou dito, pode-se acrescentar ainda que a segurança jurídica é um direito subjetivo que deriva diretamente do Estado Constitucional do Direito e assegura o direito à estabilidade mínima da ordem jurídica, a certeza e estabilidade dos negócios jurídicos, a fim de que a relação jurídica se mantenha estável (SILVA, 2016).

Portanto, para alcançar a segurança jurídica, sem violação ao princípio da igualdade e não discriminação, faz-se necessária, inquestionavelmente, a aplicação da analógica do artigo 10, b, II do ADCT ao caso da gestante em contrato temporário no setor privado, uma vez que a disposição constitucional é omissa quanto ao tipo de contratos a garantia é aplicável.

4.2 Hermenêutica jurídica

Inicialmente, a interpretação da norma jurídica, também denominada como hermenêutica, é a busca do sentido, seu verdadeiro significado. Essa interpretação se faz por meio do intérprete, sendo determinante para aplicação da norma jurídica ao caso real, assim se faz a subsunção do fato à norma.

Para Ricardo Resende (2020), há quatro classificações de métodos de interpretação, sendo eles lógico ou racional (busca identificar o pensamento contido na lei), sistemático (busca harmonização da norma com o sistema jurídico), teleológico (busca o sentido a partir da finalidade da norma) e histórico (busca a reconstrução da vontade do legislador). Partindo dos métodos mencionados anteriormente, nota-se que a interpretação teleológico melhor se relaciona com a hipótese tratada.

O método teleológico averigua o significado objetivo das normas legais. Nessa perspectiva, o intérprete deve identificar o objetivo que está sendo analisado, para então, traçar a melhor interpretação que seja consistente com esse objetivo.

Do mesmo modo o artigo 5º da LINDB, prioriza a aplicação do referido método, uma vez que o juiz no cumprimento da lei, atende aos fins sociais e às exigências do bem comum. Todavia, como já mencionado anteriormente, nos termos do artigo 8º da CLT, o qual assegura que nenhum interesse particular sobressaia ao interesse público.

Por fim, deve-se notar que toda a construção teórica levantada tem pertinência com o problema dessa pesquisa, pois a hipótese de solução proposta pela analogia, relaciona-se diretamente com a hermenêutica, que visa a interpretação de uma norma utilizando outras similares para atender o fim social.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa tratou sobre a estabilidade da gestante e o contrato de trabalho temporário. O estudo se mostrou relevante em razão da insegurança jurídica, gerada pela controvérsia jurisprudencial, sobre a existência de estabilidade da empregada gestante nos diferentes tipos de contrato de trabalho.

Ao longo da pesquisa, pode-se constatar as dificuldades interpretativas que tiveram lugar frente as lacunas legislativas. Apesar disso, foi possível alcançar os objetivos elencados no início do trabalho.

No que diz respeito ao objetivo geral, verificamos a aplicabilidade da estabilidade provisória à empregada gestante no contrato de trabalho temporário, por meio da utilização do princípio da analogia, uma vez que esse possibilita a utilização de legislação aplicável a hipótese fática semelhante, a fim de suprir as lacunas da instabilidade apresentada.

Sobre os objetivos específicos, analisamos a divergência dos entendimentos a respeito da estabilidade, conceituamos e diferenciamos os contratos de trabalho, como também concluímos sobre a existência do direito de estabilidade da gestante no contrato temporário, por meio da analogia (Art. 10 do ADCT e TEMA 542, STF), a fim de não violar o princípio da igualdade.

Diante disso, a hipótese levantada foi a possível aplicabilidade da estabilidade da empregada gestante no contrato em regime de trabalho temporário, uma vez que,

mesmo em se tratando de contrato na modalidade transitória, a não aplicação da norma da estabilidade violaria o princípio da isonomia, quando comparado as outras modalidades contratuais. Essa hipótese foi confirmada, seguindo o princípio mencionado.

Com isso, o artigo respondeu ao problema de pesquisa formulado, da seguinte forma: é possível utilizar de legislações análogas para interpretação das normas específicas, permitindo que a estabilidade provisória seja aplicada à gestante ainda que em sede de contrato temporário de emprego.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Atos das disposições Constitucionais Transitórias**, 05 de outubro de 1988. Dispõe sobre Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/infdoc/novoconteudo/html/leginfra/ArtAD2860.ht>. Acesso em: 15 nov. 2023.

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: 16 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Dispõe sobre a Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Rio de Janeiro, RJ. Presidência da República, 1942. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/19401949/decreto-lei-4657-4-setembro-1942414605normaatualizadape.html#:~:text=n%C3%A3o%20a%20conhece.,Art.,%C3%A0s%20exig%C3%A2ncias%20do%20bem%20comum>. Acesso em: 8 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 842.844**. Estado de Santa Catarina. Constitucional. Administrativo. 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 [...]. Relator: Ministro Luiz Fux. 05 de outubro de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=score&sortBy=desc&isAdvanced=true&origem=A&P&classeNumeroIncidente=RE%20842844>. Acesso em: 08 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **IAC TST-IAC-5639-31.2013.5.12.0051**. Trabalho. É inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. 18 de novembro de 2019. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/incidentes-suscitados-irr-iac-arginc-tst/incidentes-de-assuncao-de-competencia-iac-tst-1>. Acesso em: 15 nov. 2023.

COELHO, Ana Luiza Souza. **A estabilidade gestacional nos contratos temporários e por prazo determinado**: a (in) segurança jurídica, do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS). 2022. Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação. (Bacharelado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS). 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Ltda., 2019.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 11 dez. 2023.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 12 dez 2023.

MONNERAT, Fabio Victor F. **Súmulas e origens**. São Paulo: Saraiva, 2019. E-book. ISBN 9788553615612. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553615612/>. Acesso em: 11 dez. 2023.

MORAIS, Alexandre de. **Direito Constitucional**. Barueri: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559771868. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771868/>. Acesso em: 11 dez. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111-Discriminação em matéria de emprego e ocupação**. [Brasília, 2014]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Não discriminação**. [Brasília, 2014]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/gênero-e-raça/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 25 out. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 11 dez. 2023.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2016.

TAVARES, André R. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555596915. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555596915/>. Acesso em: 13 dez 2023.