

ESTABILIDADE PROVISORIA DA GESTANTE NO AMBITO DO TRABALHO

LEISIANE LISBOA OLIVEIRA¹
KEWRI REBESCHINI DE LIMA²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar as percepções da estabilidade da gestante no seu ambiente de trabalho. Trata-se de uma pesquisa objetiva com abordagem sobre o tempo de estabilidade da gestante, os seus direitos no momento e após a gestação. Os resultados pretendem demonstrar quais são o direito, deveres da gestante no seu local de trabalho, no período de em que esta gerando um filho e após o parto.

A estabilidade provisória da gestante encontra elencada no artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal/88, em que diz respeito da proibição do empregador mandar a funcionaria gestante embora 05 (cinco) meses depois do parto.

Desse modo conclui que o artigo tem por finalidade abortar tema estabilidade da gestante, pois muitas mulheres não sabem que se tem essa garantia de emprego, não sendo dispensada no momento da sua confirmação da gravidez ate 05 (cinco) meses após o parto.

Palavras- chave: Estabilidade. Gestante. Percepção. Direitos. Deveres.

ABSTRACT

This article aims to analyze the perceptions of the stability of the pregnant woman in her work environment. It is an objective research with an approach on the time of stability of the pregnant woman, her rights at the moment and after gestation. The results are intended to demonstrate the right, duties of the pregnant woman in her workplace, in the period in which she is raising a child and after childbirth.

The provisional stability of the pregnant woman is listed in article 10, item II, letter “b” of the Transitional Provisions Act of the Federal Constitution / 88, which refers to the prohibition of the employer to send the pregnant woman, although 5 (five) .

Thus, the article concludes that the purpose of the article is to abort the stability theme of the pregnant woman, since many women do not know that they have this guarantee of employment, and are not exempted at the time of their confirmation of pregnancy until 05 (five) months after childbirth.

Key-words: Stability; Pregnant; Perception; Rights; Duties.

¹UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno (a) da disciplina TCC II, turma DIR 122AN. E-mail – leisiane_28-03@hotmail.com.

²UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Mestre, Orientador (a). E-mail – kewrilima@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

O interesse neste estudo surgiu após a realização de estágio supervisionado no Tribunal Regional do Trabalho, ao observar grande procura das empregadas nos TRTs, por serem dispensada do trabalho, logo após volta da licença maternidade, aonde vem acontecendo nos dias atuais, o que instiga a questionar o que podemos fazer para mudar essa visão, visto que a estabilidade provisória é um período de garantia do emprego ao trabalhador em que deve ser englobado em uma das situações determinada pela norma trabalhista.

O objetivo do presente artigo é abordar estabilidade provisória da gestante no âmbito do trabalho, bem como expondo a origem e a evolução das mulheres no trabalho, com a meta mostrar a proteção em que a Constituição Federal.

Não se busca nesse estudo, de nenhuma forma, findar o assunto, mas simplesmente traçar o marcos mais importantes sobre a matéria, fornecendo uma visão de forma global e atual sobre a questão abortada. Pretende-se, assim, mostrar que ainda, posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais opostos quando se trata do tema da estabilidade provisória da gestante, principalmente no que diz respeito aos polêmicos assuntos da estabilidade no decorrer do aviso prévio, durante o contrato de período determinado, a possibilidade ou não da renúncia desse direito, além de situações especiais envolvendo as empregadas domésticas gravidas.

2 HISTÓRICO DO SURGIMENTO DA ESTABILIDADE

Estabilidade vem do latim *stabilitas*, *tatis*, de *stabilire*, que tem como significado genérico solidez, firmeza e segurança.

A estabilidade surgiu através do serviço público, na qual já teria previsão no artigo 149 da Constituição de 1824, porem os servidores começaram a ter o direito à estabilidade em 1915 com a Lei nº 2.924, onde era proibida a despedida desde que o mesmo tivesse 10 anos de serviços.

Em 1943 a CLT disciplinou a estabilidade em seus artigos 492 a 500, em que todo empregado que completasse 10 anos na empresa não poderia ser dispensado, salvo motivo de falta grave ou circunstancia de força maior, previsto no artigo 492 da CLT. O qual entende se por estabilidade é o impedimento da dispensa do empregado, mesmo que contra a vontade do empregador, desde que não se tenha uma causa objetiva para acarretar sua despensa.

3 O QUE É ESTABILIDADE PROVISÓRIA GESTANTE

É a garantia, temporal, que a trabalhadora tem de não ser mandada embora do seu emprego, salvo nas hipóteses descritas na lei, um exemplo comum é à justa causa a qual ela rompe a estabilidade.

A Estabilidade Provisória da Gestante se encontra elenca no artigo 10, inciso II, alínea “B” dos Atos Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988 (ADCT), em que a Reclamante gestante tem a garantia do emprego desde que foi confirmada gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

Vale apontar que a estabilidade se da a partir do momento em que é confirmada a gravidez, ou seja, a concepção da gravidez e não do momento da informação ao empregador.

Segundo Sergio Pinto Martins (2016, p. 645) “são varias as teorias de garantias de emprego da gestante, podendo ser destacadas as teorias da responsabilidade objetiva e subjetiva”.

A teoria da responsabilidade objetiva é aquela, onde importante a confirmação da gravidez para empregada não sendo de importância para o empregador, pois não depende da comprovação da gravidez e sim da sua confirmação, tornando-se responsabilidade objetiva do empregador. Nesse sentido o STF julga a responsabilidade da ação em objetiva. Já a teoria de responsabilidade subjetiva é quando a empregada gestante deve comprovar que realmente encontra-se grávida ao seu empregador.

Sergio Pinto Martins (2016, p. 645) destaca:

A trabalhadora precisa dar ciência ao empregador de que esta grávida, o que é feito pela apresentação do atestado médico ou exame laboratorial, quer dizer por ato forma, até cientificando por escrito que esta grávida, pois do contrário o empregador não tem como saber se a empregada está grávida.

Vale destacar que o TST na sumula 244, diz que a empregada gestante não precisa comprovar ao empregador a sua gravidez, tendo somente a confirmação.

3.1 COMO NASCE A ESTABILIDADE PROVISORIA DA GESTANTE

Se da à estabilidade para a gestante no momento em que a mesma se tem a confirmação da sua gravidez, o qual independe que o Reclamado ou a Reclamante da ciência de estar grávida.

Conforme a Súmula 244, inciso I do TST, o qual determina que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o pagamento de

indenização decorrente da estabilidade. Sendo responsabilidade objetiva da Reclamante.

Súmula nº 244 do TST

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

Diante disso, ressaltasse que a empregada gestante não poderá ser mandada embora do seu emprego, tendo esse direito garantido até 05 (cinco) meses após o parto, tendo o consentimento ou não do empregador em relação a sua gravidez.

3.2 QUEM TEM DIREITO, QUAIS OS DIREITOS DA GESTANTE?

Toda empregada que se depara em estado de gravidez estando com vínculo empregatício. Tendo a confirmação da gravidez da empregada, sendo essa confirmação feita por exames, atestados ou de forma empírica.

Veremos a seguir os direitos da Gestante no período da Estabilidade:

- 1 - A gestante não poderá ser mandada embora enquanto estiver no período de estabilidade, salvo em justa causa;
- 2 - Tem direito ao salário no tempo do afastamento;
- 3 - Direito a reintegração, caso seja demitida;
- 4 - Não sendo reintegrada a sua função na empresa, a gestante terá direito a indenização desde período da demissão até 05 (cinco) meses após o parto.

3.3 QUAL O PERÍODO DE ESTABILIDADE DA GESTANTE?

A gestante tem o período da confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto o direito a garantia da estabilidade. Neste período a Reclamante não conseguirá em nenhuma hipótese ser mandada embora, salvo em questão de justa causa.

3.4 GESTANTES DOMESTICA TEM DIREITO A ESTABILIDADE ?

A empregada domestica gestante terá estabilidade provisória, com mesmo direito de uma empregada gestante comum, conforme determina o artigo 25, parágrafo único da Lei Complementar 150/2015:

Art. 25. A empregada domestica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo de emprego e do salário.
Parágrafo Único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado

ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do ADCT.

A empregada doméstica só poderá cumprir aviso prévio ou ser mandada embora do emprego depois de decorrido o prazo da estabilidade provisória, ou seja, após 05 (cinco) meses do parto. Conforme discorre o artigo 4º alínea “A” da Lei Complementar nº 11.324/2006: Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

Dessa maneira a empregada doméstica terá o mesmo direito de uma empregada comum, sendo vedada a sua dispensa desde confirmação de gravidez até 05 (cinco) meses após o seu parto.

4 QUANDO A GESTAÇÃO É INTERROMPIDA POR ABORTO ESPONTÂNEO OU SE FETO NASCER MORTO

De acordo com a CLT em seu artigo 395 diz que em caso de aborto não criminoso, isto é, aquele que não obteve a intenção de causar, a gestante terá o direito há 02 (duas) semanas de repouso remunerado, desde que atestado pelo médico, haja vista que para lei esse seria o tempo suficiente para recuperação da saúde física e mental da gestante, retirando assim o direito aos 05 (cinco) meses de estabilidade, porém terá o seu empregado assegurado, voltando a exercê-lo logo após seu período de afastamento.

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 02 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Neste caso não existe previsão constitucional ou legal, para a garantia do emprego, visto que não existe a proteção do nascituro já que o mesmo nasceu sem vida.

Em ocorrência que o feto nascer morto a Constituição não faz uma distinção, porém a gestante terá a garantia do seu emprego, uma vez que houve o parto, mais não veio a sobreviver.

Sergio Pinto Martins (2016, p.647) disserta que: “se houver parto, mesmo que a criança tenha nascido morta, há garantia de emprego, porque houve gestação e parto. A Constituição não faz distinção. Tanto a empregada necessita de proteção, visando à recuperação do seu corpo, como seu filho”.

4.1 QUANDO A GESTANTE VEM A FALECER

De acordo com a Lei Complementar nº 146/2014, onde discorre sobre o falecimento da genitora a estabilidade vai ter a extensão para quem obter a guarda do seu filho.

Caso a guarda venha ser do genitor após o falecimento da gestante, o mesmo terá a garantia da estabilidade, uma vez que, a lei não delimita se deve ser somente para mulheres, sendo assim o empregador não poderá mandar o genitor embora sem justa causa no período de 05 (cinco) meses.

Art. 1º. O direito prescrito na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho.

A garantia do emprego se da a quem estiver à guarda do filho, sendo uma questão social e lógica para a proteção do nascituro. Pode se ser dada a guarda à família substituta por decisão judicial conforme determina no artigo 28 da Lei nº 8.069/90, já que a guarda é titularidade dos pais assim transcritos no artigo 22 da Lei 8.069/90.

5 AQUISIÇÕES DA ESTABILIDADE EM AVISO PRÉVIO

A reclamante adquiria a estabilidade no período de aviso prévio sendo ela indenizada ou trabalhada, uma vez que seja provada que a concepção da gravidez se deu no tempo em que estava no contrato de trabalho.

O artigo 391-A da CLT transcreve que:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Sergio Pinto Martins (2016, p. 646), discorre que:

Como o aviso-prévio indenizado projeta os efeitos do contrato de trabalho por mais 30 dias para todos os fins, deve-se observar essa regra para comprovação da gravidez durante o aviso-prévio indenizado, pois o trabalho é pago sob forma de salário.

A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo de aviso-prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Desse modo, a confirmação da gravidez se deve dar na vigência do contrato de trabalho ou do aviso indenizado, pois mesmo a gestante estando de aviso-prévio

indenizado, a mesma fará jus à garantia do emprego, uma vez que o contrato de trabalho só termina no ultimo dia do aviso-prévio indenizado.

5.1 AQUISIÇÕES DA ESTABILIDADE NO CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO (A TERMO)

O TST no sentido de estabilidade provisória da gestante em contrato por tempo determinado tinha entendimento de que a Reclamante não teria direito a garantia da estabilidade, já que a empregada teria consentimento de que o contrato possuiria um período determinado para encerrar o seu tempo laboral na empresa.

Depois de setembro de 2012 o TST alterou o item 03 (três) da Súmula 244 TST, onde a Reclamante passou a ter direito a estabilidade.

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Após ser alterada a Súmula 244 TST, o artigo 391, alínea a, também foi alterado no sentido de assegurar o direito da gestante a aquisição da estabilidade provisória, desse modo, a Reclamante gestante tem o direito a garantia.

Conforme determina o artigo 391-A:

A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Existem vários julgados em relação estabilidade da gestante por tempo determinado, nesse sentido citam-se TRT-1 um Recurso ordinário:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO. COMPATIBILIDADE. TST: SUM 244, III, COM REDAÇÃO DADA PELA RES. 185/2012. "A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea 'b' do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado".

(TRT-1 - RO: 00100627020145010062 RJ, Relator: MARIA HELENA MOTTA, Data de Julgamento: 25/02/2015, Sexta Turma, Data de Publicação: 20/03/2015)

6 PODE GESTANTE RENUNCIAR O DIREITO DA ESTABILIDADE

Nessa possibilidade de renúncia da gestante de não querer retorna ao trabalho e não pretende a estabilidade da empresa, a Constituição garante o direito

ao emprego e não a sua indenização, restando assim o indevido a sua garantia de emprego prevista em Lei.

Pois o direito é a garantia do seu emprego, e não de indenização, sendo a mesma como já comentado da afirmação da gravidez até 05 meses após o parto.

Uma vez que a Lei não assegura a gestante o valor indenizatório, pode a empregada gestante renunciar a estabilidade, porém não terá direito a indenização como forma de pagamento, ou seja, como substituição de estabilidade. Conforme preceitua Constituição no seu artigo 10, inciso II, alínea *b*, do Atos das Disposições Constitucionais Transitórias.

Porém teve um julgamento favorável de Recurso de Revista dando a estabilidade substituição para indenização, o qual mencionado:

RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. ESTABILIDADE. RECEBIMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. RENÚNCIA DO DIREITO À ESTABILIDADE NÃO CARACTERIZADA. ARTS. 7º, XVIII, DA CF E 10, II, b, DO ADCT. NORMAS DE ORDEM PÚBLICA. PROTEÇÃO AO NASCITURO. INDENIZAÇÃO ESTABILITÁRIA DEVIDA. Hipótese em que o Tribunal Regional reconhece que há incompatibilidade entre o recebimento das indenizações decorrentes da quebra unilateral do contrato de trabalho e o direito à estabilidade proveniente do estado gravídico da Reclamante, posto ser a estabilidade renunciável e, ainda, que não há qualquer tipo de ressalva no termo de rescisão do contrato de trabalho. Nos termos dos artigos 7º, XVIII, da Constituição Federal e 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, é assegurada estabilidade provisória à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A estabilidade conferida à gestante pela Constituição Federal objetiva amparar o nascituro, a partir da preservação das condições econômicas mínimas necessárias à tutela de sua saúde e de seu bem-estar, configurando norma de ordem pública, da qual a trabalhadora sequer pode dispor. Trata-se de direito revestido de indisponibilidade absoluta, garantido na Constituição da República, nos termos do art. 10, II, b, do ADCT. Portanto, faz jus a Reclamante à indenização substitutiva, uma vez exaurido o período de estabilidade, na forma do item II da Súmula 244 do TST. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 13682320135020482, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 20/05/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/05/2015)

7 DIFERENÇAS ENTRE LICENÇA MATERNIDADE E ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Estabilidade Provisória da Gestante esta especificado no artigo 10, inciso II, alínea “B” da ADCT, na qual diz que é proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa a gestante do emprego desde confirmação da gravidez ate 05 (cinco) meses após o parto.

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.”

Licença Maternidade é o tempo de afastamento em que a empregada se afasta para dar a luz, com direito de salários, que significa em conceder à mulher que deu à luz licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias.

Também prevista no artigo 392 da CLT, que menciona que a gestante tem direito a licença sem prejuízo a seu emprego e salário, no qual deverá comunicar por meio de atestado médico o empregador a data de início do seu afastamento, podendo ser entre 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto ou em ocorrência dele. Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

8 A ESTABILIDADE ENSEJA REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO

A legislação garante a gestante o emprego enquanto tiver no curso da sua gravidez, será admitida a indenização quando o julgador perceber que se tem animosidade entre as partes, de acordo com a Súmula 244, inciso II, do TST.

Súmula nº 244 do TST

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

Se somente depois de for despedida descobrir que esta grávida no tempo de trabalho deve-se pedir a reintegração ao trabalho, pois já tem o direito alcançado com o efeito “*ex tunc*” (retroativo), ou seja, percebendo todo o salário que deixou de receber da demissão até a reintegração ao trabalho.

A reintegração só é válida se for proposta no prazo da sua estabilidade, sendo de até 05 (cinco) meses após o parto, após o prazo a gestante faz jus a uma indenização equivalente a todo salário desse período.

Sergio Pinto Martins (2016, p. 647) disserta que “há entendimento que se a empregada ajuíza a ação depois de expirado o prazo da garantia de emprego, ainda assim faz jus a esse direito, em razão de que o prazo prescricional é de dois anos a contar da cessação do contrato de trabalho (art. 7º, XXIX, a, da Constituição)”.

Contudo, se passar o alguns tempo após a sua dispensa e empregada fazer o pedido de reintegração, entende-se que deve ser ignorado o período da dispensa

ate o momento em que foi ajuizada a ação trabalhista, devido a inércia da empregada no seu oferecimento e ter o direito ao seu emprego novamente e não trabalhar sem ao menos receber.

Tribunal Superior do Trabalho tem o entendimento em que não se configura abuso de direito da ação a Reclamante em que deixar passar o tempo da estabilidade para pleitear a ação de indenização, pois a CF/88 determina o prazo prescricional do ajuizamento da ação em 02 (dois) anos contado do termino do contrato de trabalho.

Desta forma sendo feita indenização desde a dispensa até a data do término do período estável, conforme preceitua súmula 396 TST e OJ 399 da SBDI-1.

Súmula 396 TST:

Nº 396 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA". (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005

I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego. (ex-OJ nº 116 - Inserida em 01.10.1997)

II - Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT. (ex-OJ nº 106 - Inserida em 20.11.1997).

OJ nº 399 da SBDI-1 do TST:

OJ-SDI1-399. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)

O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável.

Nesse sentido tem o entendimento do TRT 23, em que não a empregada gestante não se faz jus a indenização:

RECURSO DA AUTORA. DEMISSÃO DE EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. AUSÊNCIA DO PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. Para que a gestante dispensada tenha assegurado o seu direito ao emprego ou à reparação pecuniária, devem coexistir apenas dois pressupostos: encontrar-se grávida no momento da rescisão contratual e não ter cometido falta grave que motive a dispensa. O que se invoca, no caso, é a proteção ao nascituro e à maternidade, valores de ordem social, superiores à seara patrimonial, devendo o Estado, por meio de sua tutela jurisdicional, prioritariamente, proteger a gestante dos efeitos maléficados causados pela

sua demissão, em detrimento dos prejuízos que tal estabilidade pode vir a causar ao empregador que a demite, em afronta à garantia constitucional. A responsabilidade do empregador no caso é objetiva, recaindo sobre ele o ônus de arcar com a obrigação de indenizar o período estabilitário, de forma integral, na hipótese de dispensa da empregada grávida, independentemente de pedido de reintegração, excetuando a hipótese de dispensa motivada. Não prospera a tese de que, diante da ausência de pedido de reintegração, a obreira não faz jus à indenização do período de estabilidade.

(TRT da 23.^a Região; Processo: 0000987-92.2016.5.23.0007; Data de Publicação: 25/05/2017; Órgão Julgador: 2^a Turma-PJe; Relator: OSMAIR COUTO)

Desde modo a lei ela assegura o direito do emprego a gestante e não a indenização de forma substitutiva.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da preparação do artigo científico foi possível analisar que a estabilidade é a forma de vedação de o empregador mandar a funcionaria embora do emprego, salvo ser por justa causa ou por força maior. Dentro do grande quadro de estabilidade foi aprofundado na estabilidade da gestante.

Em que Reclamante gestante tem a garantia do emprego desde que foi confirmada gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, a estabilidade nasce a partir do momento em que é confirmada a gravidez, ou seja, a concepção da gravidez e não do período do comunicado ao patrão.

Vale ressaltar que a legislação garante a gestante o emprego enquanto tiver no curso da sua gravidez, será admitida a indenização quando o julgador compreender que se tem ressentimento entre as partes, de acordo com a Súmula 244, inciso II, do TST.

Desse modo, pode-se afirmar que a estabilidade na visão das empregadas gestante merece um pouco mais de destaque, pois é um instrumento de proteção tanto para a gestante em que também alcança o nascimento do nascituro seu bem-estar nos primeiros meses de vida.

REFERÊNCIAS

Disponível

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244 acessado dia 22/02/2017 as 15h00min

Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/?ref=navbar> acessado dia 29/05/2017 às 17h24min

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm acessado dia 24/02/2017 as 10h00min

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 32^a Ed. Saraiva, 2016.