

## **Empregador desconhece a gravidez da empregada.**

(Fonte: TRT - 3ª Região - Notícias)

A Constituição da República, por meio do artigo 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, conferiu à empregada gestante garantia no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Trata-se de um direito irrenunciável e indisponível, que não pode ser limitado por negociação coletiva. Aplicando ao processo esse entendimento e o disposto na Súmula 244, II, do TST, a 6ª Turma do TRT-MG deu razão, em parte, aos argumentos da ex-empregada e condenou a reclamada ao pagamento dos salários do período da estabilidade, desde a data da dispensa até cinco meses depois do parto.

A trabalhadora alegou que foi admitida em 17.05.08 e dispensada sem justa causa em 24.01.09, quando já estava no terceiro mês de gestação. A reclamada sustentou que não teve notícia da gravidez durante o contrato de emprego e que a própria empregada declarou em outra reclamação trabalhista proposta que somente teve conhecimento do seu estado em 28.03.09, no sexto mês de gestação. O juiz de 1º Grau indeferiu o pedido de reintegração ou pagamento dos salários do período, com fundamento no desconhecimento da gravidez pela empresa e na norma coletiva que estabelece critérios para a concessão da estabilidade após a dispensa.

Analisando o caso, o desembargador Anemar Pereira Amaral constatou, pela ata da outra reclamação ajuizada, que, realmente, a própria trabalhadora somente ficou sabendo de sua gravidez em março de 2009, o que demonstra que, de fato, a reclamada, ao realizar a dispensa, não teve a intenção de impedir o direito da empregada à obtenção da estabilidade provisória no emprego. Mas a Súmula 244, II, do TST, estabelece que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta a sua obrigação ao pagamento da indenização correspondente à estabilidade da gestante.

Por outro lado, destacou o relator, ainda que a convenção coletiva contenha cláusula estabelecendo que a trabalhadora, no caso de rescisão contratual, deva comprovar sua gravidez, no prazo de quinze dias após o último dia de trabalho, essa norma é inválida, porque ela contraria norma de ordem pública, que proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, conforme disposto no artigo 10, II, b, do ADCT. "Isso, porque o legislador constituinte não condicionou a estabilidade provisória ao fato de o empregador, ou mesmo a empregada, conhecer o estado gravídico no momento da rescisão contratual, mas adotou a teoria da responsabilidade objetiva patronal" - destacou, concluindo que, em razão de a gravidez ter ocorrido durante a vigência do contrato de trabalho, a ex-empregada tem direito à indenização substitutiva da estabilidade provisória.

Processo:

Fonte: TRT - 3ª Região.

Origem: Notícias

Data: 20/07/2010