

## **Empregador não pode substituir direito à estabilidade da gestante por indenização.**

(Fonte: TRT - 3ª Região - Notícias)

A estabilidade da gestante é tema que sempre desperta debates no Judiciário trabalhista mineiro. A estabilidade é uma das garantias fundamentais conferidas ao trabalhador com o objetivo de proporcionar a segurança necessária em momentos especiais ou críticos da vida do empregado, impossibilitando a dispensa arbitrária ou abusiva. Esse instituto tem como base os princípios da proteção e da continuidade da relação de emprego. As estabilidades provisórias são aquelas que perduram enquanto existirem os motivos que geraram a sua instituição. Esses motivos decorrem de uma situação especial do empregado como, por exemplo, o cargo que ele ocupa, ou de causa personalíssima, como, por exemplo, a gravidez. A estabilidade decorrente da gestação é disciplinada pela alínea b, do inciso II, do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Muito se discute acerca da possibilidade de substituição, por iniciativa do empregador, do direito à estabilidade por uma indenização, no caso específico da empregada gestante.

Ao julgar uma reclamação trabalhista que versava sobre a matéria, o juiz Delane Marcolino Ferreira, titular da Vara do Trabalho de Poços de Caldas, manifestou entendimento no sentido de que o empregador não está autorizado a transformar em dinheiro o direito à estabilidade de sua empregada gestante. Isso porque o direito constitucional que garante a estabilidade da grávida no emprego visa, antes de tudo, à proteção da mãe e da criança, por interesses de ordem pública que ultrapassam a esfera dos interesses individuais. Segundo as ponderações do magistrado, o que a lei busca é proteger a gravidez, dando à mãe a necessária tranquilidade psicológica para enfrentar, da forma mais adequada, as dificuldades naturais do início da maternidade. Essa proteção é de interesse coletivo e visa alcançar tanto a mãe quanto o recém-nascido, de forma a evitar conseqüências nocivas à saúde e à integridade familiar.

Conforme esclareceu o juiz, em situações especiais, os julgadores costumam converter a estabilidade em indenização substitutiva, por entenderem que essa alternativa é a mais razoável. Isso ocorre quando não se pode mais reintegrar a trabalhadora na função anteriormente exercida, seja por forte incompatibilidade entre as partes, seja por falta de tempo hábil para a realização do direito. Entretanto, a situação analisada pelo juiz é diferente. No caso, foi o próprio empregador quem tomou a iniciativa de dispensar a empregada grávida, mediante o pagamento de indenização substitutiva. Reprovando a conduta patronal, o magistrado salientou que o empregador não pode colocar seus interesses particulares acima de interesses coletivos, pois isso significaria a imposição do poder econômico sobre o direito. Desta forma, o instituto da estabilidade sofreria danos, principalmente quando o empregador é economicamente poderoso, como no caso do processo.

Na avaliação do julgador, a reclamante conseguiu comprovar que sua dispensa causou-lhe prejuízos físicos e psicológicos em um momento delicado, que exigia maiores cuidados para garantir o bem estar da mãe e da criança. O laudo psicológico e os depoimentos das testemunhas confirmaram que a reclamante ficou transtornada com a notícia de sua dispensa, apresentando problemas psicológicos, o que prejudicou a amamentação de seu bebê. Diante desse quadro, o juiz sentenciante concluiu que a empresa deve ser responsabilizada pela dispensa de uma empregada estável, ato ilegal que resultou em prejuízos à saúde física e mental da reclamante e de seu filho, gerando, assim, a obrigação de indenizar.

Nesse contexto, a empresa foi condenada ao pagamento de uma indenização por danos morais correspondente a cinco vezes o valor da maior remuneração da trabalhadora. A condenação inclui ainda o pagamento de indenização substitutiva do valor da previdência privada relativo ao período de estabilidade, pela quantia referente às cotas de participação da entidade patrocinadora.

Processo: nº 00153-2007-073-03-00-5

Fonte: TRT - 3ª Região.

Origem: Notícias

Data: 13/07/2010