

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho.

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

MATERIAL COMPLEMENTAR

IV CONGRESSO JURÍDICO FADILESTE

ESTABILIDADE DA GESTANTE



Direito do Trabalho. Coleção Concursos Públicos. 5ª edição 2019. Editora Juspodivm

O material foi retirado do livro **Direito do Trabalho da Coleção Concursos Públicos – 5ª edição/2019** da Editora JusPodivm, que conta com 20 vídeos inéditos gravados pelo autor, com acesso via QR Codes. O livro está totalmente atualizado com as últimas novidades legislativas e jurisprudenciais acerca do Direito do Trabalho, sendo ideal para advocacia, prática profissional e para estudos mais aprofundados na seara trabalhista.

<https://www.editorajuspodivm.com.br/concursos-publicos-direito-do-trabalho-2019>

1. EMPREGADA GESTANTE

Como forma de proteger o mercado de trabalho da mulher, bem como garantir uma gestação tranquila, a empregada gestante possui estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (art. 10, II, “b”, ADCT). Esse direito

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCKs8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho.

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

foi estendido também às empregadas domésticas (art. 25, parágrafo único, LC nº 150/2015).

O desconhecimento da gravidez pelo empregador não afasta o direito à estabilidade. Assim sendo, essa garantia provisória de emprego da gestante independe da notificação ao empregador da gravidez. Aliás, mesmo que a própria empregada desconhecer sua gravidez na data da dispensa sem justa causa, mas, após exames médicos, ficar devidamente comprovado seu estado gravídico, terá direito à reintegração. Nesse sentido, interessante jurisprudência do TRT da 12ª Região:

Súmula nº 59 do TRT da 12ª Região. Estabilidade de gestante.

Para fazer jus à garantia de emprego (art. 10, II, *b*, do ADCT), basta que a empregada comprove que a concepção ocorreu durante a vigência do pacto laboral, sendo certo que o desconhecimento do fato por ela ou pelo empregador não afasta o seu direito.

No dia 10/10/2018, o STF, negou provimento ao RE 629.053 e fixou a tese com repercussão geral: “A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa”. Dessa forma, não é necessário que o empregador tenha conhecimento do estado gravídico da mulher, bastando que a gravidez tenha se dado no curso do contrato de trabalho.

Nesse sentido, fica mantido o entendimento adotado pela Súmula nº 244 do TST, no sentido de que o desconhecimento do empregador do estado gravídico da mulher, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.

A empregada somente perderá o direito à estabilidade se cometer falta grave, prevista no art. 482 da CLT¹. Conforme jurisprudência majoritária, se constatada hipótese que justifique a dispensa por justa causa, não é exigida a instauração de inquérito para apuração de falta de grave:

Inquérito judicial para apuração de falta grave. Interesse de agir. Empregada gestante.

1. Consoante o disposto no art. 853 da CLT, reputado violado pelo agravante, para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Vara do Trabalho ou Juízo de Direito, dentro de 30 dias, contados da data da suspensão do empregado. 2. No caso, o

1. **Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC:** “Nos termos do art. 10, II, *a*, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.”

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho.

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Regional manteve a sentença que extinguiu o feito sem a resolução de mérito, salientando que afigura-se desnecessário o ajuizamento de inquérito judicial para a apuração de falta grave de empregada gestante, ou seja, portadora de garantia provisória de emprego. 3. O entendimento adotado pelo Regional não viola o art. 853 da CLT invocado no recurso de revista e reiterado no agravo de instrumento, o qual trata do procedimento a ser observado no inquérito a que se refere o art. 494 da CLT, que, por sua vez dispõe apenas sobre a estabilidade decenal. Mesmo se considerarmos que é necessário o ajuizamento de inquérito para a apuração de falta grave cometida por outros empregados estáveis, não há como estender essa exigência para a empregada gestante que apenas detém garantia provisória de emprego. Tampouco resta violado o art. 4º, I, do CPC2, uma vez que o Colegiado de origem interpretou de forma razoável a norma contida nesse dispositivo, incidindo o óbice da Súmula 221, II, do TST. 4. No que tange à violação do art. 5º, XXXV, da CF, o apelo não merece prosperar, na medida em que a ofensa ao referido dispositivo é, em regra, reflexa, não atendendo, portanto, a exigência contida no art. 896, c, da CLT. Agravo de instrumento desprovido (TST, AIRR: 157740-06.2005.5.15.0001, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 11/06/2008)

Cabe destacar que a gestante poderá pedir **demissão** a qualquer momento. A estabilidade não exige que ela permaneça prestando serviços obrigatoriamente. Nesse caso, receberá as verbas trabalhistas decorrentes do pedido de demissão. Lembre-se de que é direito potestativo do(a) empregado(a) pleitear a demissão a qualquer momento. Esse direito, portanto, não depende da vontade do empregador. Contudo, ainda que o pedido de demissão da gestante ocorra em período inferior a 1 ano, será necessária a assistência do sindicato na homologação das verbas rescisórias, conforme aplicação, por analogia, do artigo a seguir:

Art. 500 da CLT: O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

Importante destacar que é vedado aos instrumentos coletivos (acordo e convenção) impor restrições ou condições ao direito à estabilidade da gestante. Ademais, diante da modificação da jurisprudência sumulada do TST, aplica-se a estabilidade provisória da gestante nos casos de contrato por prazo determinado:

Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC do TST: Nos termos do art. 10, II, *a*, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida a hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a

2. NCPC, art. 19, I.

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho.

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

Súmula nº 244 do TST. Gestante. Estabilidade provisória.

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).

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.

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea *b*, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

E, ainda, se a gravidez ocorrer durante o aviso-prévio, inclusive indenizado, também gerará direito à estabilidade. Aliás, há expressa previsão na CLT para essas novas hipóteses de estabilidade:

Art. 391-A da CLT. 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.

De acordo com a Lei nº 13.509/2017, promulgada em 22/11/2017, o empregado adotante também terá direito à estabilidade provisória no emprego. Confira a nova redação do parágrafo único do art. 391-A da CLT:

Art. 391-A, parágrafo único, CLT: O disposto no caput aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

Ademais, ressalta-se o posicionamento doutrinário que estabelece que as estabilidades subjetivas, que decorrem de condições pessoais do empregado, como é o caso de estabilidade da gestante e do **acidentado**, não são afetadas pela extinção do estabelecimento. Assim, extinto o estabelecimento, a estabilidade desses empregados subsiste. Nesse sentido, o TST3 decidiu pela manutenção da estabilidade da gestante no caso de transferência da empregada em razão de extinção do estabelecimento.

Em outubro/2014, o TST decidiu que a aprendiz gestante também tem assegurado seu direito à estabilidade provisória:

Recurso de revista. Estabilidade provisória. Gestante. Contrato por prazo determinado. Aprendiz. De acordo com o entendimento atual do TST, a estabilidade é

3. Informativo nº 5 do TST

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho.

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

garantida à gestante, mesmo quando sua admissão ocorreu por meio de contrato de experiência. Exegese da Súmula nº 244, III, desta Corte. Considerando que o contrato de aprendizagem é modalidade de contrato por prazo determinado, a ele também se aplica a estabilidade da gestante, nos termos do referido verbete sumular. Recurso de revista conhecido e provido (RR 911-64.2013.5.23.0107, Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: 31/10/2014).

Portanto, em qualquer hipótese de contratação por prazo determinado, é assegurada a estabilidade da gestante. Importa ressaltar que a mesma previsão não é extensível à estagiária que engravida durante o período de estágio, haja vista se tratar de contrato especial, regido pela Lei nº 11.788/2008.

Se dispensada durante o período da gestação, a empregada poderá pleitear a reintegração ao trabalho, pois essa dispensa será irregular. Após o período da estabilidade, a empregada terá direito à indenização do período que ficou afastada. Exemplo: se dispensada no quinto mês de gravidez, e a ação não for julgada até o fim do período da estabilidade ou, ainda, se a empregada não ingressar com a ação judicial por algum motivo, terá direito apenas ao salário e demais direitos durante o período em que ficou afastada do trabalho, ou seja, a reintegração converte-se em pagamento relativo ao período da estabilidade no exemplo, e o pagamento seria a partir do quinto mês até cinco meses após o parto.

Cabe ressaltar que se a empregada exige somente a reintegração e seu período de estabilidade já terminou, é permitido ao juiz converter, de ofício, a reintegração em indenização conforme estabelece a Súmula nº 396, II, do TST:

Súmula nº 396 do TST:

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.

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. (grifos acrescidos)

Além disso, destaca-se a promulgação da Lei Complementar nº 146/2014, que estende a estabilidade provisória da gestante (art. 10, II, alínea *b*, ADCT) à pessoa que detiver a guarda do filho no caso de falecimento da genitora (independentemente de ser o pai ou companheiro da empregada).

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho.

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

IV CONGRESSO JURÍDICO FADILESTE

**10% DE DESCONTO
NO CURSO**

ATUALIZAÇÃO TRABALHISTA:

IMPACTOS DA REFORMA EM 2018 E 2019 E A
JURISPRUDÊNCIA RECENTE DOS TRIBUNAIS E DO TST


COM O PROFESSOR
Henrique Correia

CUPOM:

PROMOTRABALHISTA

DESCONTO PARA OS PARTICIPANTES DO
CONGRESSO. VÁLIDO DE 11/05 ATÉ 17/05

30% DE DESCONTO



CUPOM:

DIREITODOTRABALHO

VÁLIDO DAS 7H ATÉ 23H59 DO DIA 11/05

aprovação PGE
Planejamento e Gestão do Estudo

f i APROVACAOPGE

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia