

## Desconhecimento de gravidez não tira direito de estabilidade

Mesmo que o empregador não saiba que a funcionária está grávida, a gestante ainda tem direito à indenização decorrente da estabilidade não usufruída. Com esse entendimento, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou, de forma unânime, o Banco Safra a pagar indenização substitutiva a uma empregada que engravidou durante o aviso prévio indenizado, mas que só comunicou a gravidez à empresa próximo ao parto.

Previsto no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), a indenização compreende o período entre a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A mulher trabalhou no banco de junho de 2011 a novembro de 2012. Em fevereiro de 2013, teve a confirmação da sua gestação — na época, em curso havia oito semanas —, mas só em agosto do mesmo ano ela enviou notificação extrajudicial ao banco comunicando a gravidez. O bebê nasceu no mês seguinte.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) manteve a sentença que reconheceu a estabilidade da empregada apenas a partir da data em que ela comunicou a gestação e se colocou à disposição da empresa.

Para o Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, a rescisão do contrato da empregada durante o período de gestação "ainda que desconhecida a gravidez pelo empregador ou até mesmo pela empregada", não afasta o direito à indenização decorrente da estabilidade não usufruída.



De acordo com o relator do recurso, ministro Maurício

Godinho Delgado (*foto*), a "empregada gestante possui direito à estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto", conforme estabelece o artigo 10 do ADCT. Ele explicou que esse dispositivo "tem por finalidade tanto a proteção da gestante contra a dispensa arbitrária quanto os direitos do nascituro".

O ministro ressaltou que a teoria adotada pelo TST nesse tema é da responsabilidade objetiva, "considerando que a garantia constitucional tem como escopo a proteção da maternidade e do nascituro,



---

independentemente da comprovação da gravidez perante o empregador" (Súmulas 244, item I e 396, item I, do TST). Salientou ainda que, se o empregador viola a garantia, despedindo o empregado estável, "a sanção é a reintegração ou a indenização supletiva". No caso da inviabilidade da reintegração, por decurso de prazo de estabilidade, como no caso, cabe apenas a indenização substitutiva. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

**RR-1239-59.2013.5.09.0664**

**Date Created**

09/02/2015