

Norma que atrela estabilidade da gestante à data de atestado é nula

É nula a norma coletiva que condiciona a estabilidade de gestantes do emprego à comprovação da gravidez. O entendimento da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho é que o direito à estabilidade é indisponível e não pode ser objeto de negociação coletiva.

Com isso, anulou normas do acordo coletivo firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços do Município de Ananindeua (PA) e uma empresa do setor alimentício.

A cláusula 14ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017 prevê, no primeiro parágrafo, que a empregada que receber aviso prévio deve apresentar atestado médico comprobatório da gravidez durante o aviso, e, no caso do aviso prévio indenizado, a comprovação deve ser feita antes do efetivo desligamento da gestante, para sua continuação no emprego.

O Ministério Público do Trabalho propôs ação anulatória para a exclusão da cláusula, por considerá-la ilegal. Segundo o MPT, ela viola o artigo 10, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição da República e a Súmula 244 do TST, segundo a qual o desconhecimento da gestação pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) manteve a validade da cláusula por considerar que o dispositivo apenas regula o momento e a forma de comprovação da gravidez, e não se trata de parcela de indisponibilidade absoluta.

Garantia contra injustiça

Ao examinar recurso do MPT ao TST, o ministro Mauricio Godinho Delgado, relator, assinalou que a regra em questão limita um direito que tem indisponibilidade absoluta, garantido na Constituição.

O ministro destacou que a garantia de emprego da gestante encontra amparo não só no artigo do ADCT, mas também em toda a normatização constitucional voltada para a proteção da maternidade (artigos 6º e 7º, inciso XVIII), da família (artigo 226), da criança e do adolescente (227) e todos os demais dispositivos dirigidos à proteção da saúde pública.

Segundo Godinho Delgado, a vedação do ADCT à dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto tem como finalidade “garantir o emprego contra a dispensa injusta, de modo a impedir que a gravidez constitua causa de discriminação, assegurando a continuidade do contrato de trabalho, além do bem-estar do nascituro”. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo RO-34-35.2017.5.08.0000

Date Created

05/02/2018