



**ESTABILIDADE DA GESTANTE
QUANDO INICIA?
É GARANTIDA EM QUAIS ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO?
E DURANTE O AVISO PRÉVIO?**

INÍCIO DA ESTABILIDADE:

A estabilidade da gestante está prevista no art. 10, II, “b, do ato das disposições transitórias da Constituição Federal de 1988, que dispõe sobre a proibição de dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Diante da referida previsão, a estabilidade da gestante deve ser conferida a partir da data da confirmação da gravidez (concepção da gravidez) e não da comunicação do fato ao empregador, entendimento que é seguido pacificamente pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Necessário esclarecer que a expressão “data da confirmação” nada mais é do que a data da concepção da gravidez em si. Por exemplo, se uma empregada tem dúvida sobre a gravidez, e ao procurar o médico no mês de maio confirma que a concepção se deu desde janeiro, o que conta para início da estabilidade é o mês de janeiro, momento em que se teve a concepção do bebê.

GRAVIDEZ DURANTE O AVISO PRÉVIO:

No caso da empregada que em gozo do aviso prévio (trabalhado ou indenizado) descobre que está grávida, a esta também é assegurada a estabilidade provisória conferida às gestantes, consoante disposição do Art. 391-A da CLT, recentemente inserido pela Lei 12.812/2013, bem como da Súmula 244 do TST.

GRAVIDEZ DURANTE CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO E CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

No contrato por tempo determinado, e inclusive no contrato de experiência, o mesmo entendimento é seguido, conforme dispõe a Súmula 244, III, do TST.

Importante esclarecer que ainda que o empregador desconheça o estado gravídico da empregada e a dispense e, posteriormente à dispensa a empregada descubra que está grávida, tendo a concepção ocorrido durante o contrato de trabalho, tal desconhecimento pelo empregador não afasta o dever de pagamento de indenização decorrente da estabilidade ou de sua reintegração.

CONCEPÇÃO OCORRIDA ANTERIORMENTE À ADMISSÃO – POLÊMICA:

Questão que ainda não foi objeto de norma legal, nem de Súmula, mas que os juízes do trabalho vêm adotando o entendimento de que há estabilidade provisória, é a hipótese de a concepção se dar antes mesmo da própria contratação.

Ou seja, a gestante é contratada no mês de maio, mas descobre que já estava grávida desde fevereiro, tendo a concepção ocorrido anteriormente ao contrato de trabalho. Mesmo assim, a gestante terá direito à estabilidade provisória, pois o que se visa é a proteção da gestante e do bebê, sendo certo que a garantia de emprego é a forma de possibilitar sobrevivência digna dos mesmos.

Essa questão gera polêmica entre os empresários, pois o empregador não pode solicitar qualquer exame, perícia, laudo, etc, para atestar o estado da mulher antes de contratá-la, sob pena de realizar atitudes discriminatórias, assumindo assim plenamente os riscos do negócio.

Pelo exposto, vê-se que intenção do ordenamento jurídico pátrio é de propiciar a proteção não só da garantia de emprego da mulher, mas principalmente da criança que virá a nascer, pois depende dos rendimentos da sua genitora para ter condições dignas de vida. Assim, atualmente em todas as modalidades de contrato de trabalho é garantida à gestante a estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez (concepção do nascituro) até cinco meses após o parto.

Publicado por Larissa Trigo Figueiredo dos Santos

Fonte: www.jusbrasil.com.br