



*BILIBIO, Lucas H. R.
*FAGGIAN, Debora T. O.
*NOGUEIRA, Lucas.
*OLIVEIRA, Douglas G. O.
*Acadêmicos do Curso de Ciências Contábeis
lucash.bilibio@hotmail.com
**CORREA, José D. N.
**Professor Orientador
Cento Universitário FAG – Campus Toledo

ESTABILIDADE DA GESTANTE

INTRODUÇÃO

No dias de hoje a taxa de desemprego vem quebrando recordes a cada dia, sabendo disso, a estabilidade é ambição da maioria dos trabalhadores. As gestantes não são diferentes da maioria, a gravidez tem um grande impacto na vida das mulheres, emocional e financeiramente, devido a isso a gestante necessita de tranquilidade e garantia, pontos que serão explanados nesse trabalho.

DESENVOLVIMENTO

O direito da gestante está amparado pelo art. 7 da constituição federal, a estabilidade da gestante é a garantia de emprego oferecida a gestante prevista no art. 10 do ADCT:

- II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
 - b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A Constituição Federal consagrou a estabilidade da gestante empregada que tenha garantia ao emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Os precedentes jurisprudenciais solidificaram o entendimento de que a “confirmação da gravidez” retroage à data da concepção, ou seja, não tem relevância, para fins de aquisição da estabilidade, o fato de o empregador saber ou não do estado gravídico da empregada –inteligência da Súmula 244, I, TST:

- 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 Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

O item III afirma que ainda em contrato por prazo determinado (aviso prévio) a gestante terá integralmente direito a estabilidade. Caso contratada sem a ciência da gestação e essa ter ocorrido anteriormente a contratação e não informada ao contratante, ainda assim persiste o direito à estabilidade.

Importante destacar que a estabilidade gestante não se confunde com a licença-maternidade.

Inicia com a tomada de conhecimento da gravidez, e termina/perdura até 5 meses após o parto. Com a edição da súmula 244, TST, passou a vigorar também para contratos a termo. Persiste mesmo que o empregador desconheça a gravidez, caso na demissão o patrão tenha conhecimento, terá de reintegrar ao trabalho, caso desconheça a gravidez, pode optar por indenizar.

CONCLUSÃO

Esta estabilidade visa proteger a saúde da gestante e do seu bebê, sendo que essa lei visa um bem estar a integridade e assegurar a dignidade de ambos. Por esse fato a demissão de uma gestante é difícil salvo em caso de justa causa.

REFERÊNCIAS

- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo: ATLAS S.A, 2006.
- BRASIL, **Súmula 244 TST**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acessado em 08/10/2017 às 15h30.
- BRASIL, **ADCT art. 10º**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigoBd.asp?item=2134>. Acessado em: 07/10/2017 às 18h30.