



PROCESSO N° TST-RR-11362-98.2016.5.03.0011

A C Ó R D ã O

(4.ª Turma)

GMMAC/r5/awf/eo/1

RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE DA GESTANTE. DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO. DECISÃO REGIONAL QUE VERIFICOU A EXISTÊNCIA DE MÁ-FÉ POR PARTE DA RECLAMANTE. CONTRARIEDADE À SÚMULA N.º 244, I, DO TST NÃO VERIFICADA. De acordo com o entendimento da Súmula n.º 244, I, do TST, "O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT)". No caso dos autos, não se vislumbra a alegada contrariedade ao item I da Súmula n.º 244 do TST, porque o afastamento do direito à indenização não se deu meramente em virtude do referido desconhecimento, mas de outros fatores destacados no acordão regional e na sentença, os quais, no entendimento do julgador, demonstraram que houve má-fé e abuso no exercício do direito.
Recurso de Revista não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso

de Revista n.º **TST-RR-11362-98.2016.5.03.0011**, em que é Recorrente [REDAZIDO] e Recorrida [REDAZIDO].

R E L A T Ó R I O



PROCESSO Nº TST-RR-11362-98.2016.6.03.0011

Inconformada com a decisão proferida pelo TRT da 3.^a Região, a fls. 95/97-e, a Reclamante interpõe Recurso de Revista, a fls.

101/108-e, pretendendo a reforma da decisão a *quo*.

Admissibilidade a fls. 110/111-e.

Foram apresentadas contrarrazões a fls. 116/122-e.

Desnecessária a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83, § 2.º, do RITST.

Na análise do Recurso de Revista, serão consideradas as alterações promovidas pela Lei n.º 13.015/2014 e pelo novo CPC (Lei n.º 13.105/2015), visto que a publicação da decisão recorrida se deu em 12/12/2016.

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os requisitos gerais de admissibilidade da Revista, passo à análise de seus pressupostos intrínsecos.

CONHECIMENTO

ESTABILIDADE DA GESTANTE - CONFIRMAÇÃO DA GRAVIDEZ APÓS A RESCISÃO CONTRATUAL - GARANTIA DE EMPREGO - RECONHECIMENTO - PROTEÇÃO AO DIREITO DO NASCITURO

Assim decidiu o Regional, nos termos do trecho transcrito nas razões de Revista:

“Negou provimento ao apelo ficando mantida a sentença, nos termos do art. 895, §1.º, IV, da CLT, com os seguintes acréscimos de fundamentos: “(...) Na petição inicial (ID 734e775) a autora informou que seu contrato de trabalho foi rescindido imotivadamente, em 7/8/2015, com aviso prévio trabalhado, sendo que, após sua dispensa, realizou exame de ultrassonografia, o qual comprovou seu estado de gravidez e que, embora ciente da sua gravidez, a Reclamada a dispensou.

Por seu turno, a Reclamada contestou dizendo que desconhecia o estado gravídico da Reclamante, à época da extinção do contrato havido entre as



PROCESSO N° TST-RR-11362-98.2016.6.03.0011

partes e que a autora não faz jus a estabilidade pretendida, porque mesmo após saber de sua gravidez ela nunca procurou a empresa a fim de que fosse reintegrada, esperando transcorrer quase todo o período estável para pleitear judicialmente a indenização substitutiva. Pois bem.

É certo que o artigo 10, II, “b”, do ADCT conferiu à empregada gestante a garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. É também certo que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade da gestante (Súmula n.º 244, I, do col. TST).

Contudo, no presente caso, após analisar o acervo probatório coligido ao feito, compactuo do mesmo posicionamento adotado pelo magistrado de origem, pois entendo que no caso dos autos há particularidades que afastam a incidência da referida garantia. Como se sabe, a norma constitucional em voga tem por finalidade impedir que a gravidez constitua causa de discriminação, protegendo a maternidade e o emprego contra a despedida injusta ou arbitrária. Distinta, no entanto, é a situação retratada nos autos, em que a empregada informa que na ocasião de sua dispensa, ocorrida em 7/8/2015, já contava com dois meses de gestação e somente veio ajuizar a presente demanda em 26/8/2016, ou seja, mais de um ano após sua saída da empresa e quase exaurido o período estável, sem sequer cogitar em vindicar a sua reintegração ao emprego. Tal situação, por si só, no meu entender já seria suficiente para afastar o direito à indenização substitutiva da estabilidade provisória, mormente porque a consequência inequívoca do desrespeito ao preceito constitucional é a reintegração da trabalhadora dispensada e, não assegurar-lhe o pagamento de salários desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (...)”

Cumprido esclarecer que o cabimento do Recurso de Revista interposto contra decisão proferida em causa sujeita ao rito sumaríssimo está restrito às hipóteses de contrariedade à súmula de jurisprudência do TST ou de violação direta da Constituição Federal, nos termos do artigo 896, § 9.º, da CLT, motivo pelo qual afasta-se desde já a alegação de divergência jurisprudencial.

Verifico, inicialmente, que foram satisfatoriamente atendidas pela parte as exigências do § 1.º-A do art. 896 da CLT, visto que identificados precisamente os pontos da decisão que se pretende modificar e, de forma explícita e fundamentada, contrariedade à jurisprudência sumulada desta Corte, impugnando os fundamentos jurídicos da decisão recorrida.

Com efeito, o art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT,



PROCESSO Nº TST-RR-11362-98.2016.6.03.0011

assegura a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, *in verbis*:

“Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7.º, I, da Constituição:

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.”

Da análise do dispositivo constitucional, infere-se que a simples comprovação da gravidez é suficiente para que a empregada tenha reconhecido o seu direito à garantia no emprego, não se exigindo, portanto, nenhum outro requisito.

No entanto, há de se considerar que a vedação em questão diz respeito a situações em que se vislumbra a dispensa “arbitrária ou sem justa causa”, sendo este o sentido que se confere ao entendimento exarado pela Súmula n.º 244, I, do TST, quando afirma que “O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT)”.

No caso dos autos, é preciso atentar para as peculiaridades registradas na Sentença, *in verbis* (a fls. 70-e):

“O desconhecimento, por parte do empregador, do estado gravídico da empregada gestante, não é óbice ao reconhecimento do direito à estabilidade, conforme entendimento pacificado, há muito, pelo item I, da Súmula 244 do TST.

Ocorre que, no caso dos autos, é incontroverso que nem mesmo a Reclamante tinha conhecimento de seu estado gravídico à época da vigência do contrato de trabalho, mesmo considerando-se a projeção do aviso prévio, uma vez que o exame de ultrassonografia que constatou o estado gravídico foi realizado em 07.10.2015 (ID 306e21d).

Dessa forma, é inconteste que a Reclamada agiu com boa-fé à época da ruptura contratual, não havendo como caracterizar a dispensa como arbitrária.

E o disposto no artigo 10, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, tem por objetivo proteger o emprego das trabalhadoras gestantes, exatamente, contra despedidas discriminatórias, jamais podendo ser interpretado no sentido de assegurar-lhes o pagamento de salários desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, em qualquer circunstância.

Dessa maneira, somente quando se mostra impossível a reintegração ao emprego, seja pela recusa da empregadora, seja quando o retorno ao trabalho



PROCESSO N° TST-RR-11362-98.2016.6.03.0011

realmente se mostrar desaconselhável, é que deve o Juízo converter a obrigação de fazer em indenização pecuniária.

No caso dos autos, a Reclamada, em audiência, ofertou a reintegração imediata da Reclamante, assegurando a observância da estabilidade provisória pelo prazo legal, o que foi sumariamente recusado pela reclamante, que não comprovou qualquer motivo que desaconselhe o retorno ao trabalho.

No entendimento deste juízo, a Reclamante pratica evidente abuso de direito, pretendendo enriquecer sem causa, em detrimento de sua ex-empregadora, objetivando receber salários e demais parcelas, mas sem prestar qualquer serviço.”

Com efeito, a decisão pontua que a Reclamada agiu com

boa-fé, pois a confirmação da gravidez ocorreu bem depois da dispensa, sendo certo que o Regional destaca que “a norma constitucional em voga tem por finalidade impedir que a gravidez constitua causa de discriminação, protegendo a maternidade e o emprego contra a despedida injusta ou arbitrária” (a fls. 96-e).

Nesse sentido, não se vislumbra a alegada contrariedade ao inciso I da Súmula n.º 244 do TST, segundo o qual o desconhecimento do estado gravídico da empregada por parte do empregador não afasta o direito à indenização. No caso dos autos, o afastamento do direito à indenização não se deu meramente em virtude do referido desconhecimento, mas de outros fatores destacados no acórdão regional e na sentença, os quais, no entendimento do julgador, demonstraram que houve má-fé da Reclamante e abuso no exercício do direito.

Diante do exposto, não conheço da Revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do Recurso de Revista, nos termos da fundamentação.

Brasília, 8 de novembro de 2017.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)



PROCESSO N° TST-RR-11362-98.2016.6.03.0011
MARIA DE ASSIS CALSING
Ministra Relatora