



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PROCESSO nº 0011017-11.2017.5.03.0040 (ROPS)

RECORRENTE: \_\_\_\_\_ LIMITADA

RECORRIDO: \_\_\_\_\_

REPRESENTANTE: \_\_\_\_\_

RELATOR(A): PAULA OLIVEIRA CANTELLI

## Acórdão

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Quarta Turma, na Sessão de Julgamento, Ordinária, realizada no dia 9 de maio de 2018, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário do réu (ID 7f3240d), porquanto próprio, tempestivo e preenche os demais pressupostos de admissibilidade; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento, mantendo-se a sentença de origem por seus próprios e jurídicos fundamentos nos termos do art. 895, §1º, inciso IV, da CLT.

**FUNDAMENTOS MANTIDOS:** *"DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DECORRENTE DE GRAVIDEZ*  
*A reclamante relata ter sido contratada como menor aprendiz em 16/09/2014, vindo a ser dispensada ao final do contrato por prazo determinado, embora estivesse grávida na ocasião, o que lhe garantia o direito à estabilidade provisória. Postula, por essa razão, a condenação do réu ao pagamento de indenização substitutiva do período estabilitário. Contrapondo-se, o reclamado alega que desconhecia a gravidez da autora. Argumenta, ainda, que o contrato de aprendizagem não pode se equiparar ao contrato a termo mencionado na Súmula 244 do TST, haja vista se tratar de contrato de trabalho especial, celebrado por força de obrigação prevista em lei e com a finalidade específica, de formação técnico-profissional. Aduz, por fim, que quando da ruptura contratual a autora estaria proibida de trabalhar, por ser menor de 16*

anos. A cópia do Contrato de Aprendizagem Comercial (fl. 73/75) confirma que a autora foi admitida na condição de aprendiz, pelo período de 16/09/2014 a 15/09/2015. O TRCT, por sua vez, indica a ruptura do contrato de trabalho na data antedita, tendo como causa a "extinção normal do contrato de trabalho por tempo determinado" (fl. 27). O exame de ultrassonografia realizado em 11/12/2015 (fl. 24) comprova o estado gravídico da reclamante, sendo que, naquela data, o tempo de gestação correspondia a 24/25 semanas. Não paira dúvida, portanto, em relação à gravidez da autora à época do término do contrato de trabalho. Pois bem. A pretensão operária encontra amparo no art. 10, II, "b" do ADCT da Constituição Federal, que veda a dispensa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sendo imperioso ressaltar que é sólida e pacífica a jurisprudência no sentido de que o desconhecimento do estado gravídico, seja do empregador ou da empregada, não constitui óbice ao reconhecimento do direito à estabilidade provisória. Além disso, tal como ressaltou o Ministério Público do Trabalho em sua manifestação de fls. 98/102, a garantia à estabilidade da gestante independe da modalidade contratual, frente ao que estabelece a Súmula nº 244 do TST, in verbis: "GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 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." Registre-se que a estabilidade provisória da gestante visa não só resguardar a empregada, mas, principalmente, o nascituro, que necessita de ambiente familiar economicamente seguro e demanda maiores cuidados em seus primeiros meses de vida. Assim, o fato de a reclamante ter sido admitida mediante contrato de aprendizagem não tem o condão de afastar o direito à estabilidade prevista em lei, uma vez que se trata de espécie de contrato por prazo determinado, não devendo prevalecer, pois, as alegações da reclamada em sentido contrário. Sobre o tema, veja-se o entendimento jurisprudencial que deve ser aplicado ao presente caso, exemplificado pela seguinte EMENTA: CONTRATO DE APRENDIZAGEM - GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO - GESTANTE. Segundo o entendimento da Douta Maioria, o contrato de aprendizagem é espécie da relação de emprego, com características próprias e restrições. Mas o objetivo educacional dessa espécie de contrato não retira a natureza de contrato de emprego, porque ao trabalhador aprendiz são devidos todos os direitos trabalhistas, dentre eles a garantia provisória de emprego da gestante. Como contrato por prazo determinado, deve ser aplicado o entendimento do item III da Súmula 244 do Colendo TST. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000989-81.2014.5.03.0171 RO; Data de Publicação: 06/03/2015; Disponibilização: 05/03/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 124; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Jales Valadao Cardoso;

Revisor: Maristela Iris S.Malheiros) Registre-se, por oportuno, que o reconhecimento do direito à estabilidade não tem o condão de desfigurar a forma contratual pactuada, restando assim irrelevante a argumentação do reclamado acerca da menoridade da autora e da vedação constitucional ao trabalho de menores de 16 anos. Em face do exposto, considerando que o parto do filho da autora ocorreu em 22/03/2016, conforme se observa da certidão de nascimento de fl. 20, e, ainda, com esteio na O.J. 399 da SDI-I/TST, condena-se o reclamado ao pagamento da indenização compensatória correspondente aos salários do período estável, que se estende de 16/09/2015 (dia seguinte ao término do contrato) até cinco meses após o parto, ou seja, 22/08/2016, além de férias proporcionais, acrescidas de 1/3, 13º salário e FGTS, correspondentes ao período." **Fundamentos acrescidos:** O art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, concede garantia provisória à "empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto", sendo vedada, neste interregno, a dispensa sem justa causa. Pela leitura da norma retro destacada, o único requisito para que seja a empregada titular da garantia em questão, é a concepção ao tempo do vínculo empregatício. Consigno que a garantia provisória de emprego em questão, tem por objetivo a proteção da gestante e, principalmente, do nascituro, com a manutenção das condições mínimas necessárias para ampará-los, configurando-se norma de ordem pública. Ademais, segundo entendimento consubstanciado na súmula 244, do Col. 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)". Registre-se que há tratamento constitucional especial e protetivo da mulher e, especialmente, com absoluta prioridade, ao nascituro, sendo dever da família, da sociedade e do Estado, protegê-lo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, nos termos do art. 227 da CR/88. Ademais, a Convenção da OIT nº. 3, ratificada pelo Brasil, traça diretrizes para a proteção das mulheres nos períodos antecedente e posterior ao parto, tendo, como objetivo principal, a proteção à maternidade, o que atrai, por conseguinte, o controle de convencionalidade. Sobre a proteção constitucional da mulher e do nascituro, enquanto direito constitucional fundamental, é o acórdão do Col. TST, cuja relatoria coube ao Em. Ministro Maurício Godinho Delgado, *in verbis*: "Ressalte-se que a maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem - e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVIII (licença à gestante de 120 dias, com possibilidade de extensão do prazo, a teor da Lei 11.770/2008, regulamentada pelo Decreto 7.052/2009) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e ao adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo). De par com isso, qualquer situação que envolva efetivas considerações e medidas de saúde pública (e o período de gestação e recente parto assim se caracterizam) permite tratamento normativo diferenciado, à luz de critério jurídico valorizado pela própria Constituição da República. Note-se, ilustrativamente, a esse respeito, o art. 196, que firma ser a saúde "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros

agravos..."; ou o art. 197, que qualifica como de "relevância pública as ações e serviços de saúde...", além de outros dispositivos, como os artigos 194, 200, I, e 7º, XXII, CF/88. **A estabilidade provisória advinda da licença-maternidade decorre da proteção**

**constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade.**" (TST. RR 1305-83.2012.5.02.0271 08/06/2016, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 10/06/2016 - Original sem destaques). Não pairam dúvidas quanto à gravidez da autora no momento da rescisão contratual (exame de Ultrassom Obstétrico Morfológico realizado no dia **11/12/2015**, com resultado de "gravidez eutópica simples **com boa evolução, correspondendo a 24/25 semanas pela ultrassonografia (biometria fetal)**" - ID 90d0d29). Do TRCT (ID 46beb0a), consta dispensa da autora em **15/09/2015**, por atingimento do termo final do contrato por tempo determinado. Logo, tem-se que, quando da rescisão, a autora encontrava-se inequivocamente em gestação, há 3 meses. Muito embora, à época do rompimento do vínculo empregatício pelo decurso do prazo contratual fixado, o réu não tivesse conhecimento da gravidez, tampouco a autora, está ele obrigado a indenizar o período relativo à garantia prevista no dispositivo citado (inciso I, da Súmula 244 retro transcrita). Isso, porque a questão constitucional ultrapassa os interesses das partes, avultando-se relevante do ponto de vista econômico, político, social e jurídico, conforme já mencionado alhures. Ainda, não há que se falar em ofensa à proibição de trabalho infantil, na medida em que, como bem exposto na r. sentença, o reconhecimento ao direito de estabilidade não descaracteriza a forma contratual avençada, sendo óbvio que o prolongamento do ínterim contratual preserva a natureza de contrato de menor aprendiz entre autora e ré. Por fim, a autora ajuizou a ação em 26/07/2017, dentro ainda do lapso temporal em que lhe era assegurada a propositura da ação trabalhista (Art. 7º, XXIX, da CF, 2ª parte), estando incólume o seu direito de ação. Entendimento em sentido contrário atenta contra a proteção à criança e ao adolescente conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro, conforme bem explanado pelo Ilmo. Representante do Ministério Público do Trabalho em parecer de ID 80598f7. A vedação contida na alínea b do inciso II do art. 10/ADCT da Constituição da República - dispensa imotivada da empregada em estado de gestação - implica a confirmação da concepção no curso do contrato de trabalho. No caso, a responsabilidade do empregador é objetiva, o que afasta a necessidade de que tenha ciência da gravidez ou até mesmo a própria empregada, para efeito de aquisição da garantia legal. É de se ressaltar que a norma constitucional objetiva a proteção do emprego contra a rescisão unilateral do contrato de trabalho, com vistas a impedir que a gravidez constitua causa de discriminação, protegendo, a um só tempo, a maternidade e assegurando a

continuidade do contrato de trabalho. Dessa forma, é devida a garantia provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme o art. 10, inc. II, alínea b, do Ato das Disposições

Constitucionais Provisória, sendo a sentença irretocável, por ter decidido, com acerto, a demanda. Nego provimento.

Belo Horizonte, 9 de maio de 2018.

**PAULA OLIVEIRA CANTELLI**

Desembargadora Relatora

Tomaram parte neste julgamento as Exmas.: Desembargadora Paula Oliveira Cantelli (Relatora), Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães e Desembargadora Denise Alves Horta (Presidente).

Representante do Ministério Público do Trabalho presente à sessão: Dra. Maria Christina Dutra Fernandez.

Composição da Turma em conformidade com o Regimento Interno deste Regional e demais Portarias específicas.

Válbia Maris Pimenta Pereira

Secretária da Sessão

**PAULA OLIVEIRA CANTELLI**  
**Desembargadora Relatora**

*POC 11/2*