



PODER JUDICIÁRIO || JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
21ª Vara do Trabalho de São Paulo || RTSum 1000680-59.2019.5.02.0021  
RECLAMANTE: [REDACTED]  
RECLAMADO: [REDACTED]

Vistos e examinados estes autos, submetido o processo a julgamento, profiro a seguinte

## S E N T E N Ç A

Dispensado o relatório, conforme artigo 852-I, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### 1 - FUNDAMENTAÇÃO:

#### - ESTABILIDADE DA GESTANTE. INDENIZAÇÃO DO PERÍODO ESTABILITÁRIO:

Alega a autora que foi dispensada em 02/03/2018, sem justa causa, com aviso prévio indenizado, sendo que este, por integrar ao contrato de trabalho, faz com que seja temporal com a gravidez, ou seja, esta aconteceu no período contratual.

Pleiteia, portanto, indenização substitutiva referente ao período estabilitário, afirmando que a condição para ter direito à estabilidade é a condição de estar grávida, sendo direito ao nascituro.

Pois bem.

Esta Magistrada, muito antes de ser Juíza do Trabalho, é mulher e mãe. O direito ao emprego para a mulher que está grávida é, além de jurídico, justo, digno, basilar para a humanidade poder existir e se perpetuar.

Quanto a este ponto, bastar analisar a Lei Maior é os capítulos resguardados para o direito da mulher e, inclusive, da mulher grávida, os quais, sob todos os pontos de vista, são respeitados, acima de tudo, pelo Poder Judiciário Brasileiro e esta Especializada.

Por outro lado, existe um princípio norteador de toda relação humana: o princípio da boa fé que, na relação infraconstitucional, pode ser encontrado nos artigos 113 e 422 do Diploma Civil Brasileiro.

Atualmente, a boa fé, além de princípio jurídico, é base para qualquer relação.

Este princípio ilumina a relação humana, inspira qualquer conduta e deve ser a base de uma vida reta, digna e proba. Sob outro enfoque, a conduta surpresa e inesperada deve ser rechaçada do ordinário, sendo aceita somente em casos excepcionais e justificados.

Assim, quando uma mulher, grávida, descobre em maio de 2018 que está grávida, estando desempregada desde março do mesmo ano, verificando sim que o período da gravidez coincide com a gestação (pois basta mera conta matemática), deve ter, acima de tudo, a boa fé inspirando suas relações pessoais e profissionais. Espera-se que esta mulher, dignamente, utilize da boa fé e comunique seu empregador que está grávida e que tem direito ao trabalho.

É pelo trabalho que se tem a dignidade para poder amparar, criar e oferecer as condições materiais para aquele nascituro, tão indefeso, mas tão importante já na vida dessa mãe e do Direito, que há muito o protege de uma forma peculiar e, absolutamente, respeitosa.

Mas, quando esta mulher permanece inerte, sem comunicar seu empregador da sua gravidez, começa a desmerecer aquele princípio alhures mencionado: o princípio da boa fé.

Vejamos. O empregador, quando da dispensa, em que pese proceder com o Atestado de Saúde Ocupacional (demissional), não pode fazer exame de sangue para saber se aquela empregada está grávida, sob pena de ferir o direito à intimidade daquela digna trabalhadora, além de impactar vários outros aspectos de sigilo médico e, quiçá, religioso. Logo, ele precisa, mais do que ninguém, da boa fé da mulher trabalhadora em, sabendo que está grávida, comunicar seu empregador que está pronta a retornar ao trabalho, especialmente se a dispensa foi imotivada (constitucionalmente assegurada e legítima, diga-se de passagem).

Mas a comunicação ao (ex)empregador vem uma semana após o período estabilitário, por intermédio do ajuizamento de uma ação judicial trabalhista, sem qualquer justificativa plausível. Não há gravidez de risco, mudança de cidade, incompatibilidade de convivência entre as partes. Absolutamente nada é mencionado nos autos para fundamentar aquela omissão.

Aliás, falar em omissão nos remete à responsabilidade civil, onde tanto as condutas omissivas ou comissivas podem ser abusivas (art. 187, do CC), sendo que todos devem ser responsáveis pelos seus atos.

Logo, esta morosa omissão da ex-trabalhadora deve sim ser levada em conta pelo Juízo, sob pena de colocar o empregador numa posição jurídica absolutamente discriminatória: não lhe dou nenhuma possibilidade de descobrir da gravidez e muito menos lhe dou a possibilidade de contar com o digno trabalho daquela ex-trabalhadora no período de estabilidade. Isto, ao ver desta Magistrada, seria rasgar o juramento constitucional de ser justa, situação tão difícil em tempos hodiernos.

Logo, a omissão da trabalhadora não é vista com bons olhos perante à Justiça. Não quis o trabalho (que enriquece e dá dignidade ao ser humano), mas quer a indenização do salário. Conseguir isso da própria Justiça, seria uma injustiça.

Não há fundamento legal ou social para que a reclamante não queira exercer seu direito ao trabalho, mas somente ao valor pecuniário que ele pode lhe oferecer. Fere, sob outro viés, o caráter comutativo do contrato de trabalho.

Ainda, o princípio da boa-fé objetiva, aplicável ao contrato de trabalho, impõe à parte autora o dever de mitigar as perdas da reclamada (duty to mitigate the loss), sendo que a empresa tem o direito de ter o trabalho da autora para ter o dever de pagar salário.

Corroborando para com o raciocínio, a boa-fé não deve ser exigida apenas do empregador, mas também da empregada em qualquer relação de emprego. Assim, é que não pode a autora ter vantagem sobre sua própria conduta omissiva (venire contra factum proprium), pleiteando indenização pela garantia provisória de emprego da gestante, agindo de forma contrária a seu próprio comportamento anterior em não comunicar a empresa de sua gestação, tampouco de procurar a empresa para reaver seu posto de trabalho com fundamento na legal da sua gravidez.

Desta forma, reputo que neste caso a indenização estabilitária não é devida, distinguindo-se, portanto, de todos os precedentes que resultaram na elaboração da Súmula n 244 do Colendo TST (razão pela qual ela não é aplicável a esta lide).

Diante dessas ponderações, julgo totalmente improcedente a pretensão de estabilidade gestacional e, consequentemente, a indenização pretendida.

**- JUSTIÇA GRATUITA:**

No caso em análise, na petição inicial, a parte autora afirma que é pobre nos termos da lei. Junta, inclusive, declaração de pobreza, estando presentes os necessários para a concessão do benefício da justiça gratuita.

Concedo o benefício da justiça gratuita à parte autora.

**- HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS:**

A presente ação foi ajuizada sob a égide da Lei 13.467/17, que acrescentou o art. 791A, CLT, consoante o cabimento dos honorários advocatícios sucumbenciais no processo do trabalho, garantido, inclusive, àquele que milita em causa própria.

Assim, considerando a sucumbência total do reclamante, com fundamento no artigo 791-A da Consolidação das Leis do Trabalho, são devidos honorários de sucumbência ao patrono da reclamada, no importe de 10% sobre o valor da causa, cuja exigibilidade está suspensa pela gratuidade da justiça.

**2 - DISPOSITIVO:**

Diante do exposto, julgo IMPROCEDENTES os pedidos feitos por [REDACTED] em desfavor da(s) reclamada(s) [REDACTED].

Defiro a justiça gratuita à parte autora.

Defiro honorários de sucumbência ao patrono da reclamada, no importe de 10% sobre o valor da causa, cuja exigibilidade está suspensa pela gratuidade da justiça.

Os fundamentos desta decisão passam a fazer parte integrante do presente dispositivo, para todos os efeitos legais.

Custas processuais às expensas da reclamante, no importe de R\$ 596,07 sobre o valor da ação (R\$ 29.803,77), das quais fica isenta pela gratuidade da justiça ora deferida.

Advirto ambas as partes que, ao exercerem a faculdade processual de utilização do recurso de embargos declaratórios, do art. 897-A, da CLT, entende esta Magistrada que o parágrafo 2º, do art. 1.026, do CPC é compatível com o Processo do Trabalho, pela permissão do art. 769, da CLT. Assim sendo, poderá haver multa para embargos declaratórios protelatórios, no caso de impertinência do recurso com evidente caráter protelatório, inclusive de ofício.

Em prol do princípio da celeridade processual, revejo a decisão da ciência, pelas partes, da sentença pela Súmula n. 197, do C. TST, sendo que determino a intimação das partes para ciência. Intimem-se.

Após o trânsito em julgado, arquivem-se os autos eletrônicos.

SAO PAULO,22 de Julho de 2019

BRIGIDA DELLA ROCCA COSTA  
Juiz(a) do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente. A  
Certificação Digital pertence  
a:

[BRIGIDA DELLA



19071517275705600000144919130 ROCCA COSTA]



Documento assinado pelo Shodo

<https://pje.trtsp.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>