

EMPREGADOS DO ESTADO

ESTABILIDADE CONSTITUCIONAL

Tribunal	TST
Relator	Francisco Fausto
Julgado em	10/11/1996

CONHECIMENTO POR PARTE DO EMPREGADOR DO ESTADO GRAVÍDICO — IRRELEVÂNCIA

EMENTA

É irrelevante ter ou não o empregador conhecimento do estado gravídico da empregada como óbice ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade provisória, no ato da dispensa sem justa causa, consoante a norma impositiva consubstanciada no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, em seu art. 10, II, "b", combinada com o art. 7º, XVIII, da Constituição Federal. DESTAQUE DO ACÓRDÃO: - Discute-se nos autos sobre a necessidade ou não da comunicação ao empregador do estado gravídico da empregada no momento da rescisão contratual para efeito do direito à estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT. - A C. Turma manteve o v. Acórdão Regional, considerando que a gravidez da empregada, ocorrida durante a vigência da relação de trabalho, por si só, não lhe assegura a garantia de emprego estipulada no artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, sendo obrigatória a comunicação do estado gravídico pelo empregador. - Nas razões recursais, sustenta a Embargante que na forma da jurisprudência acostada é desnecessária a comunicação do estado gravídico pela empregada ao empregador, bastando que ocorra a gravidez no curso da relação empregatícia para que incida a proteção constitucional. - Os arestos transcritos à fl. 259 configuram divergência específica, razão pela qual CONHEÇO dos Embargos. MÉRITO GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - A estabilidade provisória está assegurada à empregada gestante em razão da maternidade. - Assim dispõe o art. 10, II, "b", do ADCT: "II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a)(...) b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto." - O próprio dispositivo geral do Código Civil afirma que a lei protege prioritariamente os direitos do nascituro. Assim, a estabilidade à gestante foi reconhecida muito mais em função do interesse daquele do que da empregada, visando a não privá-la no estado de gestação da conservação de um emprego que é vital para o nascituro, proporcionando-lhe os meios necessários para que tenha uma gravidez relativamente tranqüila. - Assim sendo, depreende-se do texto constitucional que a garantia de estabilidade ao emprego, neste caso, dá-se com a confirmação da gestação, desde a concepção, sendo irrelevante o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, já que a garantia do emprego à gestante é assegurada constitucionalmente, "ex vi" do inciso XVIII do art. 7º. - Vale ressaltar que esse tem sido o entendimento deste Tribunal, consoante os seguintes precedentes: E-RR-125.407/94 (julgado em 11.11.96, Rel. Ministro Francisco Fausto), E-RR-80.440/93 (Ac. 3.445/96, DJ 09.08.96, Rel. Ministro Armando de Brito) e E-RR-6.088/89 (Ac. 2.618/91, DJ 27.11.92, Rel. Ministra Cnéa Moreira). - Logo, devida é a indenização relativa ao período da garantia, quando a Empregada foi despedida sem justo motivo. A responsabilidade do Empregador é objetiva. Ac. 1010/97 - DJ 18-04-97 Arquivo do EMFOR, TST/N 1.543 EMFOR 607