

Gestante não consegue estabilidade em contrato por prazo determinado

30/11/2020

A 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho não admitiu o recurso de uma auxiliar administrativa contratada por prazo determinado que pretendia o reconhecimento do direito à estabilidade no emprego para gestantes. De acordo com os ministros, o Supremo Tribunal Federal firmou a tese de que essa garantia do emprego está condicionada à dispensa sem justa causa ou arbitrária, do que não ocorreu no caso.

Dollar Photo Club



Dollar Photo Club Gestante não consegue estabilidade ao fim do prazo do contrato por prazo determinado

A trabalhadora foi admitida, grávida, para prestar serviços por prazo determinado. O encerramento do contrato se deu na data prevista. Na reclamação trabalhista, ela disse que, apesar de saber da gravidez, a empresa a despediu “em total desrespeito à estabilidade provisória” desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, prevista no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT, artigo 10, inciso II, alínea “b”).

O juízo de primeiro grau deferiu a indenização correspondente aos salários do período de estabilidade, com fundamento no item III da Súmula 244 do TST, que reconhece o direito mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região excluiu a parcela da condenação. Ao destacar que o contrato por prazo determinado se encerrou na data prevista, o TRT aplicou sua própria tese jurídica de que, nessa circunstância, a empregada gestante não tem direito à garantia provisória de emprego.

O relator do recurso de revista da auxiliar administrativa, ministro Alexandre Ramos, assinalou que há conflito entre a Súmula 244 e a tese de repercussão geral firmada pelo STF (Tema 497).



Para o ministro, a decisão do STF é clara ao eleger dois pressupostos da estabilidade da gestante: a anterioridade da gravidez à terminação do contrato e a dispensa sem justa causa.

No seu entendimento, o conceito de estabilidade diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, “não afastando que o contrato termine por outras causas, em que há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário”.

Nesses casos, segundo o relator, “a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato. O ministro ressaltou, ainda, que a tese fixada pelo STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

RR-1001345-83.2017.5.02.0041

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2020-nov-30/gestante-nao-estabilidade-contrato-prazo-determinado/>