
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

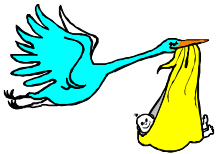
Relatório Trabalhista

Nº 103

27/12/2022

Sumário:

- ESTABILIDADE DA GESTANTE - GENERALIDADES
- PROGRAMA NACIONAL QUALIFICA MULHER - DIREITO DAS MULHERES AO TRABALHO E REINserÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO



ESTABILIDADE DA GESTANTE GENERALIDADES

De acordo com o art. 10, II, da Constituição Federal/88, ADCT, a empregada gestante tem direito a estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Também estende-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção (Art. 391-A da CLT).

O parto caracteriza-se a partir do 6º mês de gestação, inclusive em caso de natimorto. Este critério é utilizado pela Previdência Social para fins de concessão de salário-maternidade (§ 2º, Art. 236, Instrução Normativa nº 118, de 14/04/05, DOU de 18/04/05).

Aborto não criminoso

O aborto ocorre antes do término da gestação (estimado em menos de 20 semanas). Portanto, não se caracteriza parto. Consequentemente, não alcança a referida estabilidade.

O Tribunal Superior do Trabalho - TST decidiu que a garantia provisória de emprego à gestante, não se aplica à mulher que sofrer aborto involuntário, por se tratar de norma que visa à proteção não apenas da mãe mas sobretudo do recém-nascido.

"a estabilidade tem por objetivo principal a proteção da saúde e da integridade física do bebê e, em segundo plano, assegurar tranquilidade à mãe que, nesse estado, se encontra mais suscetível a alterações emocionais que poderão interferir negativamente no desenvolvimento do bebê, bem como garantir que esta possa ter condições de se manter enquanto estiver cuidando do nascituro nos seus primeiros meses de vida".

A garantia provisória de emprego à gestante, conferida pela norma constitucional, tem por objetivo principal a proteção da saúde e integridade física do nascituro e, em segundo plano, assegurar tranquilidade à mãe que, nesse estado, encontra-se mais suscetível de alterações emocionais, que poderão interferir negativamente no desenvolvimento da criança, bem como garantir que a mesma possa ter condições de se

manter, enquanto estiver cuidando do nascituro nos seus primeiros meses de vida. Regra geral, tal garantia permanece atrelada ao contrato de trabalho da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. Acontece, contudo, que a ocorrência de aborto involuntário constitui causa extintiva do direito à aludida estabilidade provisória, porquanto deixa de existir o objeto tutelado pela norma, gerando, em seu lugar, apenas a garantia de permanência no emprego por duas semanas após a interrupção da gravidez (art. 395, CLT) (TST, RO-AR 765.201/2001.0, José Simpliciano Fontes Fernandes).

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (4ª Região), decidiu que a garantia constitucional visa à proteção do nascituro e não da trabalhadora, que é beneficiária apenas indireta.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. ABORTO. O nascimento com vida é o suporte fático abstratamente previsto na letra "b" do inciso II do art. 10 do ADCT, que uma vez não consumado em face de aborto involuntário, não possibilita a incidência da norma, afastando o direito à estabilidade provisória da gestante e a eventual conversão do período estável em indenização equivalente. Tal conclusão decorre da finalidade da norma, que é assegurar o sustento do nascituro nos primeiros meses de vida. Ac. 00922.029/97-0 RO - João Ghisleni Filho - Juiz-Relator - 6ª Turma - Julg.: 11.05.2000 - Publ. DOE-RS: 22.05.2000.

ESTABILIDADE - GESTANTE - PARTO PREMATURO - FALECIMENTO DOS RECÉM-NASCIDOS - NÃO RECONHECIMENTO - O escopo da estabilidade deferida à gestante é a proteção à vida, à criança. Assim, o falecimento dos recém-nascidos após parto prematuro não gera direito à estabilidade. Reconhece-se apenas o direito ao repouso durante o período estabelecido pelo atestado médico. Após a alta médica, deve a obreira retornar ao emprego no desempenho normal de suas funções. (TRT 15ª R. - Proc. 11012/01 - (12716/02) - 2ª T. - Rel. p/o Ac. Juiz Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva - DOESP 08.04.2002 - p. 34).

Gravidez durante o Aviso Prévio

Com o advento da Lei nº 12.812, de 16/05/13, DOU de 17/05/13, que acrescentou o art. 391-A à CLT, a empregada gestante passou a ter o direito a estabilidade provisória na confirmação do estado de gravidez durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado (projeção do tempo de serviço).

Na maioria dos casos, no momento em que recebe a comunicação do aviso prévio, a empregada desconhece estar grávida ou então, mesmo sabendo de sua gravidez, acaba assinando, não comunicando ao empregador o seu estado de gravidez.

A empregada que não pretende ser reintegrada, deixa passar os 5 meses (período de estabilidade) para ingressar com uma ação trabalhista e reivindicar a indenização.

Lembrando que a CF oferece o "emprego" e não a "indenização". A indenização é uma consequência da não manutenção do contrato de trabalho (reintegração do empregado).

Assim, como recomendação administrativa, ao elaborar a comunicação do aviso prévio, mencione que será nulo de pleno direito caso a empregada esteja ou se descubra estar grávida, até a data desta comunicação. Devendo neste caso, retornar ao emprego, em até 30 dias sob pena de abandono de emprego e renúncia a estabilidade. Caso a empregada não aceite esta condição, então ela estará renunciando a estabilidade.

Súmula nº 244 do TST

Exame de gravidez - Exame médico demissional - Recusa

A Constituição Federal/88 (art. 10, II, ADCT), assegurou à empregada gestante a estabilidade a partir da "confirmação" da gravidez, e não a partir da "comprovação". Vale dizer que, a caracterização da estabilidade se dá independentemente da empresa ter ciência da gravidez.

Assim, é razoável que no exame médico demissional, o exame de gravidez seja solicitado, porém "não exigido" (art. 373-A, III, CLT), a fim de se verificar eventual estado de gravidez.

O resultado interessa tanto para a empregada, como também para a empresa. Para a empregada, visa a sua proteção de permanência no emprego, e economicamente para a empresa, porque na eventual dispensa sem justa causa, a gestante tem o direito à reintegração, resultando em pagamentos de todo o período afastado (salários atrasados, encargos com acréscimos, indenizações trabalhistas, honorários profissionais, custas, emolumentos, etc.).

"ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COMPROVAÇÃO PRÉVIA DA GRAVIDEZ. Art. 10, inciso II, do ADCT proíbe a despedida imotivada ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. O preceito constitucional visa à proteção do nascituro e da maternidade. Daí se conclui que a falta de comprovação prévia e o desconhecimento pelo empregador do estado gravídico, no momento da despedida, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade provisória. Revista conhecida e provida." (RR-405153/97, 3ª Turma, Relator ministro Carlos Alberto Reis de Paula, DJ de 17/4/98)

Gravidez durante o contrato de aprendizagem

Em 31/07/18, a Secretaria de Inspeção do Trabalho, por meio da Instrução Normativa nº 146, de 25/07/18, DOU de 31/07/18, trouxe a seguinte orientação:

Durante o período da licença maternidade, a aprendiz se afastará de suas atividades, sendo-lhe garantido o retorno ao mesmo programa de aprendizagem, caso ainda esteja em curso, devendo a entidade formadora certificar a aprendiz pelos módulos que concluir com aproveitamento.

Na hipótese de o contrato de aprendizagem alcançar o seu termo final durante o período de estabilidade, deverá o estabelecimento contratante promover um "aditivo ao contrato", prorrogando-o até o último dia do período da estabilidade, ainda que tal medida resulte em contrato superior a 2 anos ou mesmo que a aprendiz alcance 24 anos. Observe-se que, mesmo ocorrendo a "prorrogação", o contrato de aprendizagem mantém-se como por prazo determinado.

Permanecem inalterados todos os pressupostos do contrato inicial, inclusive jornada de trabalho, horário de trabalho, função, salário e recolhimentos dos respectivos encargos, mantendo a aprendiz exclusivamente em atividades práticas.

Estas regras aplicam-se também à estabilidade acidentária.

Dispensa por ato discriminatório

A Lei nº 9.029, de 13/04/95, DOU de 17/04/95, deu à mulher grávida, quando dispensada por ato discriminatório o direito de opção de escolher entre, além do direito à reparação pelo dano moral:

- a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; ou então,
- a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Reintegração da gestante

A reintegração da gestante poderá ocorrer somente no "período de estabilidade". Após este período deverá ser indenizada.

Na prática, em algumas situações, a reintegração não se aplica a doméstica, como por exemplo em que o desligamento não foi amigável.

Você deixaria o seu filho aos cuidados da empregada que foi reintegrada?

Será que o almoço teria o mesmo sabor após a reintegração?

Como se vê, a reintegração da doméstica é bem diferente da reintegração na empresa.

Súmula nº 244 do TST



PROGRAMA NACIONAL QUALIFICA MULHER - DIREITO DAS MULHERES AO TRABALHO E REINserÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O Decreto nº 11.309, de 26/12/22, DOU de 27/12/22, instituiu o Programa Nacional Qualifica Mulher, com o objetivo, entre outros, de valorizar o direito das mulheres ao trabalho, à cidadania, à dignidade e ao respeito e fomentar a inserção e a reinserção de mulheres mães no mercado de trabalho. Na íntegra:

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso VI, alínea "a", da Constituição,

Decreta:

Art. 1º - Fica instituído o Programa Nacional Qualifica Mulher, com a finalidade de fomentar ações de qualificação profissional, de trabalho e de empreendedorismo, para promover geração de emprego e renda para mulheres em situação de vulnerabilidade social, com vistas à sua projeção econômica, por meio da formação de redes de parcerias com os Poderes Públicos federal, estadual, distrital e municipal e com os órgãos, as entidades e as instituições, públicos e privados.

Parágrafo único - O Programa Nacional Qualifica Mulher atenderá, prioritariamente, mulheres que:

I - possuam renda mensal de até um salário mínimo e meio;

II - tenham o ensino fundamental incompleto; e

III - sejam vítimas de violência doméstica, em consonância com o Plano Nacional de Enfrentamento ao Feminicídio, nos termos do disposto no Decreto nº 10.906, de 20 de dezembro de 2021, e com outras políticas de enfrentamento à violência contra a mulher.

Art. 2º - São objetivos do Programa Nacional Qualifica Mulher:

I - desenvolver, de forma transversal, ações de educação profissional, a fim de aumentar a empregabilidade de mulheres em situação de vulnerabilidade e sua capacidade para o exercício de qualquer trabalho;

II - acompanhar e estimular o desenvolvimento de políticas voltadas à ampliação de direitos sociais ligados à projeção econômica das mulheres, especialmente daquelas em situação de vulnerabilidade;

III - promover ações que contribuam para a:

a) valorização do direito das mulheres ao trabalho, à cidadania, à dignidade e ao respeito; e

b) mitigação da violência e da discriminação contra as mulheres;

IV - promover medidas que contribuam para o desenvolvimento e para a sustentabilidade financeira de mulheres em situação de vulnerabilidade, com vistas à garantia de sua projeção econômica;

V - fomentar a inserção e a reinserção de mulheres mães no mercado de trabalho, a conciliação entre trabalho e família e a equidade e corresponsabilidade no lar; e

VI - contribuir para iniciativas destinadas à ampliação da oferta de microcrédito para o empreendedorismo feminino, por meio da articulação com órgãos, entidades e instituições, públicos e privados, desenvolvidas pela Estratégia Nacional de Empreendedorismo Feminino - Brasil para Elas, nos termos do disposto no Decreto nº 10.988, de 8 de março de 2022.

Art. 3º - O Programa Nacional Qualifica Mulher constitui-se dos seguintes eixos:

I - Qualifica Capacita - destinado à qualificação e à capacitação profissional das mulheres;

II - Qualifica Empreende - destinado à capacitação para o desenvolvimento do empreendedorismo feminino; e

III - Qualifica Concretiza - destinado à empregabilidade das mulheres.

Art. 4º - Os eixos de que trata o art. 3º incentivarão o desenvolvimento de ações voltadas à inserção ou à reinserção das mulheres no mercado de trabalho, com vistas a obter trabalho digno e oportunidades de projeção econômica e social, por meio da implementação das seguintes iniciativas, sem prejuízo de outras ações cabíveis:

I - promoção de campanhas e de eventos de formação e de sensibilização, que enfoquem principalmente a necessidade da conciliação entre trabalho e família, na busca por um modelo de corresponsabilidade nas relações familiares;

II - acesso a materiais informativos, em formato impresso ou eletrônico, com foco na formação e na qualificação profissional;

III - oferta de qualificação profissional para as mulheres, na modalidade presencial ou a distância;

IV - realização de oficinas de orientação profissional, de educação financeira e de empreendedorismo;

V - viabilização da criação de redes de parceiros, públicos e privados, para apoio à inserção da mulher no mercado de trabalho;

VI - articulação para a oferta de linha de crédito para o empreendedorismo feminino, por meio de recursos das instituições parceiras do Programa Nacional Qualifica Mulher; e

VII - estímulo à contratação de mulheres para ocupação de postos de trabalho nos mais diversos níveis hierárquicos.

Parágrafo único - As ações do eixo de que trata o inciso II do caput do art. 3º serão desenvolvidas em alinhamento com o disposto no Decreto nº 10.998, de 2022.

Art. 5º - As parcerias para execução do Programa Nacional Qualifica Mulher poderão ser firmadas por meio de convênios, de acordos de cooperação, de termos de execução descentralizada ou de outros instrumentos congêneres, com órgãos e com entidades da administração pública federal, estadual, distrital e municipal e com entidades e instituições privadas.

Art. 6º - A Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos poderá editar atos complementares necessários à consecução do Programa Nacional Qualifica Mulher.

Art. 7º - As ações do Programa Nacional Qualifica Mulher serão executadas pela União, facultada a participação dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e dos órgãos, das entidades e das instituições, públicas e privadas, por meio de instrumento próprio.

Parágrafo único - Na execução do Programa Nacional Qualifica Mulher serão observadas as especificidades das políticas públicas setoriais e a participação da sociedade, aplicado o princípio da intersetorialidade.

Art. 8º - As despesas decorrentes das ações do Programa Nacional Qualifica Mulher correrão à conta das dotações orçamentárias consignadas ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, observados os limites de movimentação, de empenho e de pagamento da programação orçamentária e financeira anual.

Parágrafo único - As despesas de que trata o caput também poderão contar com recursos oriundos de parcerias com órgãos, entidades e instituições, públicos e privados.

Art. 9º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 26 de dezembro de 2022; 201º da Independência e 134º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO
Cristiane Rodrigues Britto