



Informe Estratégico – Para TST norma coletiva que exige comunicação de gravidez é inválida

1 – A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) rejeitou recurso interposto por uma instituição financeira, com endereço na Vila Olímpia/SP, contra a decisão que a condenou a pagar uma **indenização** pelo **período da garantia de emprego** de uma bancária dispensada sem justa causa quando estava grávida.

Para o Colegiado da Quinta Turma do TST, a **norma coletiva** que **exigia a comunicação prévia da gravidez é nula**, porque se trata de **direito que não pode ser negociado coletivamente**.

2 – Na reclamação trabalhista, ajuizada em junho de 2020, perante a 13ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP), a bancária alegou que foi comunicada da dispensa em junho de 2018, com aviso prévio indenizado até agosto. Em setembro, um exame de ultrassom revelou a gravidez de oito semanas. Segundo ela, a concepção ocorreu no curso do aviso prévio e, portanto, teria **direito à garantia de emprego de até cinco meses depois do parto**, conforme previsto na [letra “b”](#) do [inciso II](#) do art. 10 do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

3 – O banco, em sua defesa, alegou que **desconhecia a gravidez** até ser notificado da ação trabalhista e que uma **cláusula da convenção coletiva de trabalho da categoria** estabelecia a obrigação de a empregada comunicar o estado de gravidez, por escrito, no curso do aviso prévio indenizado, para ter direito à garantia da estabilidade.

Segundo a **convenção coletiva de trabalho** juntada aos autos do processo pelo banco: “Na hipótese de a empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pelo banco, de seu estado gravídico, terá ela o prazo de 60 dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea “a” desta cláusula [de estabilidade da gestante], **sob pena de perda do período estabilitário suplementar** ao previsto no artigo 10, inciso II, letra “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias”.

4 – Na sentença, proferida em março de 2020, a 13ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) concluiu que, apesar de a bancária, de fato, não ter comunicado a gravidez, **a cláusula coletiva não poderia restringir um direito que não está condicionado à boa-fé do empregador**. Como não havia mais possibilidade de **reintegração**, porque o período de estabilidade já estava esgotado, a sentença deferiu o **pagamento de uma indenização compensatória**.

5 – Em julho de 2021, a decisão proferida pela 13ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) **foi mantida** pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região/SP (TRT-2/SP).

No acórdão, foi consignado pela Quarta Turma do TRT-2/SP que a Constituição Federal de 1988 adotou a **teoria da responsabilidade objetiva patronal** quanto à **garantia de emprego da gestante**. Por essa teoria, fica afastada a necessidade de que o empregador tenha ciência da gravidez da empregada para que se dê a incidência da norma que garante estabilidade à gestante ([letra “b”](#) do [inciso II](#) do art. 10 do ADCT).

Na decisão de julgamento, foi citado o item I da Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho na qual "o **desconhecimento do estado gravídico** pelo empregador **não afasta o direito ao pagamento da indenização** decorrente da estabilidade (art. 10, II, 'b' do ADCT)".

Portanto, para o TRT-2/SP, na espécie, não obstante à época da rescisão do contrato de trabalho **o empregador desconhecesse o estado gravídico** da bancária, isto não retira da trabalhadora o **direito ao pagamento da indenização** decorrente da estabilidade provisória, pois tal direito decorre objetivamente da **existência do estado gravídico na vigência do contrato de trabalho**.

6 – No Tribunal Superior do Trabalho, o relator do recurso interposto pelo banco, Ministro Breno Medeiros, observou que o Supremo Tribunal Federal (STF), no [Tema nº 1046](#) da Tabela de Repercussão Geral, ao validar acordos e convenções coletivas que limitem ou afastem direitos trabalhistas, **excluiu** dessa possibilidade os **direitos** denominados de **absolutamente indisponíveis**.

No julgamento do [Tema nº 1046](#) da Tabela de Repercussão Geral o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte **tese jurídica**: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

Como o **direito à estabilidade da gestante** pode ser direcionado também à **proteção da criança**, e **não exclusivamente à mulher**, se enquadra na categoria dos **direitos absolutamente indisponíveis**.

Segundo o entendimento do relator, Ministro Breno Medeiros, a **norma coletiva** dispôs de um **direito de terceiro (o bebê)**, onde “nem os pais, nem muito menos o sindicato, têm legitimidade para dispor livremente dos interesses indisponíveis dos nascituros afetados pela norma coletiva”.

No mesmo sentido, o Ministro assinalou que o Supremo Tribunal Federal, no [Tema 497](#) da Repercussão Geral, fixou a **tese** de que **a estabilidade da gestante exige apenas que a gravidez seja anterior à dispensa**.

Foi **unânime** a decisão de julgamento proferida pela Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em junho de 2024, no Processo [RRAg-1001586-10.2018.5.02.0013](#). Com isso o banco deverá pagar à bancária uma **indenização decorrente da estabilidade da gestante** ([letra “b”](#) do [inciso II](#) do art. 10 do ADCT), visto que tal direito decorre objetivamente da **existência do estado gravídico** na vigência do contrato de trabalho, e o seu desconhecimento pelo empregador não afasta o direito da empregada ao pagamento da indenização (item I da Súmula nº 244 do TST).

7 – Para mais informações acesse:

- [Informe estratégico](#) sobre o tema **STF - Norma coletiva que restringe direito trabalhista é constitucional**. O informe aborda sobre a decisão do Supremo Tribunal Federal que reconheceu a validade de acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho que dispõem sobre redução de direitos trabalhistas. A decisão destacou também algumas limitações que devem ser observadas quando das negociações coletivas.
- [Informe estratégico](#) sobre o tema **STF – Marco inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade**. O informe aborda sobre decisão do Supremo Tribunal Federal que julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 6327 e decidiu quanto ao marco inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT