

ESTABILIDADE DE EMPREGO DA EMPREGADA GESTANTE

Edivaldo de Paula e SILVA¹

RESUMO: A existência de inúmeros artigos, leis, e doutrinas, faz com que a legislação garanta a estabilidade da empregada gestante a partir da confirmação da gravidez, inclusive no caso de contrato determinado. Uma delas encontramos de forma expressa com a aplicabilidade do art.10, II, "b", ADCT onde reza que a empregada gestante terá sua garantia de emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, vedando o empregador à dispensa arbitrária, ou sem justa causa. No entanto, o objetivo não é controverter aspectos sobre a aplicação deste artigo, mas sim, atilar tal ordenamento jurídico, bem como outros aplicativos em leis, inclusive jurisprudências e doutrinas, esclarecendo assim os pontos positivos e negativos quanto à outra parte. Também a súmula nº 244 do TST, reforça que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização. Salieta-se nesta matéria que o objetivo do teste de gravidez é de preservar o direito da empregada de manter-se vinculada à empresa caso esteja grávida. Por outro lado, se o teste tiver o objetivo de obstar uma contratação, ai sim, será crime. No entanto para garantia da empregada gestante e dar a ela uma estabilidade quando da gravidez existe outro dispositivo constante na CLT que é o Art 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória, também mencionado o art. 10,ii,"b" da ADCT.

Palavras-chave: Estabilidade de emprego. Empregada Gestante. Aviso Prévio da Gestante. Legal. ADCT

¹Estudante do 8º Período do Curso de Direito, das Faculdades Santa Cruz de Curitiba-ediemulleradv@yahoo.com.br