

Dr. Domingos Salis de Araújo avalia: Estabilidade gestante para o homem

Nos últimos anos, a Justiça do Trabalho passou a entender que a estabilidade gestante tem por objetivo proteger o feto, relegando a proteção à mulher a um segundo plano. A matéria, avaliada por [Dr. Domingos Salis de Araújo](#). Para, para, para tudo! Ficou maluco? Como assim estabilidade gestante para o homem? Esse seria o espanto com que muitos juristas receberiam essa notícia; alguns anos atrás. De fato ainda não é uma realidade, porém, hoje é possível cogitar essa possibilidade. A estabilidade gestante está prevista na Constituição Federal no artigo 10, II, "b" dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias pelo qual fica vedada a dispensa sem justa causa "da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto". Historicamente referido dispositivo era interpretado como uma proteção, em primeiro plano, à mulher trabalhadora gestante, deixando para o segundo plano o feto, motivo pelo qual se admitia a dispensa arbitrária ou sem justa causa nos contratos de experiência e no aviso prévio, entendimento pacífico no Tribunal Superior do Trabalho até pouco tempo atrás. Nos últimos anos houve uma mudança drástica nesse cenário e passou-se a entender que o objetivo da norma era justamente o de proteger o feto e, não, a mulher trabalhadora propriamente dita, promovendo uma gestação mais tranquila com a manutenção do emprego, livrando a mulher do estresse, aflições e preocupações com o desemprego e permitindo que pudesse prover seu sustento e o da criança por um determinado período. Com isso, mesmo em caso de gravidez nos contratos a prazo como de experiência ou no período do aviso prévio, passou-se a garantir à gestante a estabilidade provisória uma vez que se lança o olhar à proteção da criança que se forma no ventre da trabalhadora, garantindo a esta uma gestação tranquila. Com esse entendimento, questões antes discutidas como, por exemplo, o conhecimento ou não da gravidez pelo empregador cai por terra ou, ainda, se necessário ou não motivos para não aceitar de volta o emprego, também não se discute mais, podendo a mulher optar por receber indenização correspondente. Assim, se o objetivo da norma é proteger o feto, por que não aplicá-la ao homem que provê mesmo que com a ajuda da esposa ou da companheira o sustento de sua família? Não se trata de igualdade entre os sexos, argumento já ultrapassado, mas da aplicação plena do objetivo da norma, pois do mesmo modo que uma gestante trabalhadora que perde o emprego também perde o sossego, a futura mãe que depende exclusivamente ou do marido ou do companheiro para prover uma gravidez tranquila se aflige com as incertezas e inseguranças do desemprego de seu companheiro, sem contar as necessidades básicas e especiais deste período e nos primeiros meses do recém-nascido. Muitos devem estar questionando, mas a norma não diz "empregada", então como aplicá-la ao homem? E eu respondo com outra pergunta: qual lei permitiu a união estável e o casamento entre pessoas do mesmo sexo? O artigo 226, § 3º da Constituição Federal diz expressamente que "Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento". Acontece que o Brasil evoluiu e hoje se sabe que a norma escrita serve para dar um norte ao aplicador do direito, devendo ser interpretada de acordo com a evolução da sociedade, do momento em que vivemos, motivo pelo qual o Supremo Tribunal Federal, mesmo diante de norma expressa na Constituição Federal, garantiu aos homossexuais o direito de ter reconhecida a união estável e, conseqüentemente, de se casarem. Logo, se o entendimento atual é o de que a norma tem por objetivo a proteção do feto, referido direito pode e deve ser estendido ao marido ou companheiro, independentemente da existência de norma específica, garantindo plenamente a proteção a que se propõe.

Sobre o Autor

I

Source: <http://www.artigopt.com>