



Gravidez nem sempre garante estabilidade, decide TST.

A Constituição Federal proíbe a dispensa de empregada gestante desde o início da gravidez até cinco meses após o parto. Porém, se a gravidez começar após a rescisão de contrato em que houve aviso-prévio indenizado, a proibição não se aplica.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho acatou recurso da Stemac S.^a Grupos Geradores contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (4^a Região). O TRT-RS havia condenado a empresa ao pagamento de salários e demais reflexos durante o período de estabilidade.

A empregada Ida Voigt de Oliveira trabalhou para a Stemac entre

setembro de 1991 e outubro de 1992, quando foi demitida sem justa causa mediante aviso-prévio indenizado. Em dezembro de 1992 (portanto, menos de um mês após a dispensa), foi constatada a gravidez por meio de exame laboratorial.

Em fevereiro de 1993, um exame revelou gestação com idade compatível com 17 semanas, confirmando que seu início havia se dado no fim de outubro. Por isso, Ida ajuizou reclamação trabalhista contra a empresa.

O juiz de primeiro grau julgou seu pedido de indenização improcedente. Ao recorrer ao TRT, a empregada obteve a modificação da sentença. A empresa recorreu ao TST com recurso de revista.

O relator do processo foi o juiz convocado Walmir Oliveira da Costa. Em seu voto, ele observa que a proibição da dispensa prevista na

Constituição é para a empregada gestante. Se houve aviso-prévio,

com a dispensa do trabalho e a indenização do período correspondente, Ida deixou de ser empregada, e, apesar de ter se tornado gestante, as duas condições não estavam presentes ao mesmo tempo “não existindo, portanto, direito à estabilidade ou à indenização.

“A gravidez foi fato superveniente ao ato perfeito e acabado da rescisão contratual”, afirmou o relator. O voto foi seguido por unanimidade e a Quinta Turma restabeleceu a sentença de primeiro grau que havia julgado o pedido improcedente.

RR-460713/1998

Date Created

27/06/2002