

Supermercado Extra é condenado por demitir grávida

O fato de o empregador não saber que sua funcionária está grávida, não afasta o direito do pagamento de indenização correspondente à estabilidade. O entendimento foi reafirmado pela 2ª Turma do Tribunal Superior do trabalho. Os ministros negaram o recurso do Supermercado Extra e deram ganho de causa a uma à ex-empregada, demitida assim que ficou grávida. O caso foi relatado pelo ministro Renato de Lacerda Paiva.

A empregada foi admitida como operadora de caixa do supermercado em fevereiro de 2000, para trabalhar das 7h às 15h e com salário de R\$ 254,21. Em maio do mesmo ano, pediu a empresa autorização para fornecer guia do convênio para fazer exame de gravidez. O resultado deu negativo. Quatro dias depois, a empregada foi demitida, sem justa causa.

Um mês depois, ela procurou um Hospital para repetir os exames, já que continuava apresentando todos os sintomas da gravidez. Desta vez o resultado foi positivo. Ela constatou que estava com 10 semanas de gestação. Por esse motivo, apresentou reclamação trabalhista contra a empresa. Solicitou reintegração ao emprego ou o pagamento das verbas correspondentes à estabilidade provisória.

Para se defender, a empresa disse que não tinha conhecimento da gravidez da ex-empregada. Afirmou, ainda, que ela deixou de observar a norma coletiva que dispunha sobre a comunicação do estado gestacional logo após a entrega do aviso prévio ou comunicação de dispensa. Por fim, disse que a empregada assinou a homologação de sua dispensa no sindicato, sem ressalvas, e que foi considerada apta no exame demissional.

Na primeira instância, a empresa foi condenada a pagar, sob forma de indenização, salários e vantagens correspondentes ao período de estabilidade provisória. A empresa recorreu da decisão ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro), que manteve a decisão. Considerou que “o fato gerador do direito à estabilidade da empregada gestante é a gravidez em si e não o conhecimento do empregador”.

A empresa recorreu ao TST, sem sucesso. Segundo o ministro Renato Paiva, não tem qualquer valor jurídico a cláusula de norma coletiva que dispõe sobre o prazo para comunicação do estado gravídico ao empregador. “A questão envolve proteção de direito indisponível, insuscetível de negociação coletiva, conforme previsão constitucional”, destacou ao negar o recurso.

RR 965.86/2003-900-01-00.9

Confira as técnicas de gerenciamento e marketing usadas pelos escritórios que se destacam no mercado e pelos departamentos jurídicos de sucesso no seminário [Gerenciamento e Marketing: Escritórios de Advocacia e Departamentos Jurídicos](#), promovido pela ConJur.

Date Created

17/04/2007