



Gravidez durante aviso prévio não garante estabilidade

Empregada que engravida no período do aviso prévio não tem estabilidade. O entendimento é da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. A Turma afastou a estabilidade no emprego concedida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas, SP) a uma empregada de uma microempresa.

“O fato de a empregada engravidar no curso do aviso prévio não gera a estabilidade própria da gestante, pois do contrário a concepção poderia se converter em meio de frustrar o exercício do direito do empregador de rescindir o contrato de trabalho, vindo a pagar por período sequer trabalhado, em caso de constatação tardia da gravidez”, afirmou o relator, ministro Ives Gandra Martins Filho.

A empregada foi admitida em 2 de maio de 2002 para trabalhar como atendente de lanchonete, com salário de R\$ 1,55 por hora. Disse que nos primeiros meses trabalhava cerca de 180 horas por mês, mas a partir de janeiro de 2003 o patrão reduziu drasticamente sua carga horária para forçá-la a se demitir. Como o pedido de demissão não ocorreu, a empresa a dispensou, sem motivo, em 17 de maio de 2003. Segundo a petição inicial, a empregada estava grávida de trigêmeos, com um mês de gestação quando foi demitida e a gravidez era de conhecimento do empregador.

Em dezembro de 2003 a atendente ajuizou a reclamação trabalhista. Pediu, dentre outras verbas, o pagamento indenizado dos salários devidos a partir do desligamento até 60 dias após o término da licença maternidade. A empresa, em contestação, negou que tivesse conhecimento da gravidez. Afirmou que, de acordo com os documentos juntados aos autos pela empregada, a gestação somente se confirmou após três meses da ruptura do contrato de trabalho.

A primeira instância foi favorável à empregada. Segundo o juiz, o laudo médico juntado aos autos apontava que, no momento de sua expedição, a empregada contava com 15 semanas de gravidez e, ao retroagir a contagem, concluiu que a origem da gestação foi em 6 de maio de 2003, quando ainda se encontrava em atividade. A sentença declarou a estabilidade da empregada desde 6 de maio de 2003 até 31 de maio de 2004, com pagamento de indenização do período.

O empregador recorreu, sem sucesso, ao TRT da 15ª Região. Insistiu na tese de que a gravidez ocorreu após a iniciativa de ruptura contratual. Segundo o acórdão, “havendo dúvida a respeito do dia exato da concepção, porque impossível precisá-lo, deve prevalecer conclusão mais favorável à hipossuficiente”.

A empresa apelou, então, ao TST e saiu vitoriosa. De acordo com o voto do relator, o TST já pacificou a questão da aquisição da estabilidade no curso do prazo correspondente ao aviso prévio por meio da Súmula 371, segundo o qual “a projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário”.

Segundo o ministro, a diretriz da Súmula 371 tem sido aplicada, por analogia, a outros tipos de estabilidade, como na hipótese da estabilidade da gestante.



RR-1.957/2003-067-15-00.0

Date Created
30/07/2007