



Norma coletiva não pode fixar prazo para comunicação de gravidez

O desconhecimento da gravidez pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. Com esse entendimento, consignado na Súmula 244, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho aceitou recurso de uma trabalhadora e afastou norma coletiva que condicionava o direito à estabilidade a confirmação da gravidez em prazo específico.

Três meses após ter sido dispensada da Plasmóveis Indústria e Comércio, para a qual trabalhou durante quatro anos, ela apresentou à gerência da empresa exames médicos comprovando que se encontrava grávida na época de sua demissão. Tentou, com isso, retornar ao emprego, mas diante da recusa do empregador, ajuizou a ação trabalhista.

O juiz da Vara de Rolândia (PR) negou o reconhecimento do direito à estabilidade e, conseqüentemente, ao pedido de reintegração e o direito à estabilidade, sob o fundamento de que o comunicado de sua gravidez à empresa foi feito após o prazo estabelecido em acordo coletivo em vigor, que era de 60 dias após a rescisão contratual. Inconformada, a ex-funcionária recorreu ao Tribunal Regional da 9ª Região (PR), que confirmou o entendimento da primeira instância.

A trabalhadora insistiu em seus argumentos e buscou a reforma da decisão no TST, mediante Recurso de Revista. O relator do processo na 1ª Turma, ministro Walmir Oliveira, destacou em seu voto que o entendimento do TST, expresso na Súmula 244, é de que a imposição de condições à gestante para o exercício do direito à estabilidade provisória fere a norma constitucional. Assim, ainda que o empregador não tivesse ciência do estado de gravidez da empregada quando a dispensou, é assegurada a ela a estabilidade provisória.

Na avaliação do ministro, trata-se de responsabilidade objetiva, na qual o legislador constituinte visou a resguardar, em última análise, o próprio nascituro, cujo direito de personalidade civil começa desde a concepção. Nesse mesmo sentido, acrescentou, há decisão do Supremo Tribunal Federal reconhecendo ser inválida norma coletiva que condicione o gozo da estabilidade à comunicação ao empregador.

Assim, a 1ª Turma acatou, por unanimidade, o recurso da trabalhadora e condenou a empresa ao pagamento dos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade provisória da gestante. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

AIRR-779/2001-669-09-00.3

Date Created

16/11/2009