



## Grávida tem estabilidade durante aviso prévio, reafirma TJ gaúcho

Para garantir estabilidade, a gravidez não precisa ser confirmada, obrigatoriamente, antes da rescisão contratual. Pode ocorrer no curso do aviso prévio, ainda que indenizado. Foi o que decidiu a 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com sede em Porto Alegre, ao dar provimento ao recurso de uma reclamante contra decisão de primeiro grau que lhe fora desfavorável. Com o julgamento do recurso, feito no dia 27 de janeiro, ela deve ser indenizada pelo período de estabilidade a que tem direito. Cabe recurso. O Tribunal Superior do Trabalho já vem decidindo neste sentido.

A trabalhadora foi admitida em 2 de julho de 2007 e dispensada sem justa causa em 17 de agosto de 2009. Ela foi liberada do cumprimento de aviso prévio – o que motivou a busca pelos seus direitos em primeiro grau. Ela apelou ao TRT-4 porque se viu inconformada com a decisão da juíza Patrícia Dornelles Peressutti, da 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, que deu apenas parcial procedência à ação. No recurso ao TRT-4, pediu a reforma da sentença. Ela pediu: garantia de emprego (reintegração ou indenização equivalente); diferenças de verbas resilitórias (aplicação dos arts. 467 e 477, parágrafo 8º, da CLT); acúmulo de funções; horas extras, repousos semanais e feriados.

O relator do recurso, desembargador Milton Varela Dutra, na fundamentação do seu voto, disse que, salvo disposição contratual ou coletiva mais benéfica, a garantia à gestante é projetada por força constitucional a até cinco meses após o parto — uma vez confirmada a existência de gravidez no curso do contrato de trabalho. No acórdão, ele disse que o direito indenizatório do tempo de garantia independe da prévia ciência do empregador e decorre da norma contida no art. 10, inciso II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias vigentes. “Entendo, portanto, ser irrelevante a ciência prévia do empregador para a valência da garantia constitucional –, tampouco o conhecimento da gravidez pela empregada no ato da despedida.” Em outras palavras, o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. Logo, considerou inválida a despedida sem justa causa incontroversamente praticada.

O TRT gaúcho levou em consideração vários exames médicos que comprovam que a concepção aconteceu durante o aviso prévio ou até mesmo no período de efetiva prestação de trabalho pela reclamante. Entretanto, como na data do julgamento, o período de estabilidade já havia terminado, o colegiado rejeitou o pedido de reintegração no emprego. A trabalhadora deve receber o pagamento dos salários, desde o ajuizamento da ação (12 de janeiro de 2010) até cinco meses após o parto, bem como das férias com um terço, 13º salário e FGTS com 40% de multa, referentes ao mesmo período. O valor da condenação foi estimado em R\$ 10 mil.

### Date Created

10/03/2011