

Engravidar durante aviso prévio dá direito a estabilidade, diz TST

O período de aviso prévio faz parte do contrato de trabalho, por isso empregada que fica grávida nessa época tem direito à estabilidade. Com esse entendimento, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma loja de ferragens a pagar indenização compensatória da estabilidade provisória da gestante a uma empregada que engravidou no período de aviso prévio.

Dollar Photo Club



Empregada que engravida durante aviso prévio tem direito à estabilidade, diz TST.
Dollar Photo Club

Dispensada do emprego em 24 de maio 2010, com aviso prévio indenizado, ela fez exame dois dias depois, que apresentou resultado negativo para gestação. Mas, no dia 23 de junho de 2010, a gravidez foi constatada por ultrassonografia.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao indeferir o pedido de indenização estabilitária, registrou que a empresa não demitiu a empregada por causa da gravidez, que, no seu entendimento, seria o que a norma visaria a coibir.

A 8ª Turma do TST, por sua vez, não conheceu do recurso de revista da trabalhadora, destacando que, de acordo com o quadro descrito pelo TRT, que não pode ser revisado pelo TST por causa da Súmula 126, que veta a análise de novas provas.

Melhor apreciação das provas

Nos embargos à SDI-1, a profissional sustentou que as provas da gestação já estavam nos autos e “bastaria apenas uma melhor apreciação destas provas” para se concluir que a gestação ocorreu no curso do contrato de trabalho.

De acordo com a ultrassonografia feita em 23 de junho 2010, a gravidez contava com cinco semanas e seis dias e, portanto, ocorreu durante o aviso prévio, o qual deve ser considerado para todos os fins.

O ministro José Roberto Freire Pimenta, relator dos embargos, deu razão à trabalhadora. “Embora o



TRT registre que a gravidez foi constatada mais de quatro semanas após a dispensa, e em que pese a omissão sobre as datas de início e término do aviso-prévio, está claro que este estava em curso quando o exame foi realizado”, afirmou. “Logo, o exame da matéria não depende de reexame da valoração do conteúdo fático-probatório dos autos.”

Segundo o relator, não procede o entendimento da turma de que, baseada no quadro registrado pelo TRT, não se poderia concluir que a empregada engravidou durante o pacto laboral. “Bastaria um exame mais acurado da narrativa regional para se chegar a um entendimento diverso. A questão é jurídica e não depende de prova”, salientou.

No exame do mérito, o ministro destacou que, pela Orientação Jurisprudencial 82 da SDI-1, a data de saída a ser anotada na carteira de trabalho é a do término do aviso prévio, ainda que indenizado. Lembrou ainda que, de acordo com a jurisprudência do tribunal (Súmula 244), o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito à indenização pela estabilidade. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo E-ED -RR – 124700-79.2010.5.02.0434

Date Created

27/09/2017