

EXTINÇÃO DE EMPRESA

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Tribunal TST
Julgado em 16/10/1985

EXTINÇÃO — QUANDO NÃO ASSISTE O DIREITO

RESUMO

MÉRITO - O salário-maternidade tem caráter previdenciário e representa uma proteção econômica e moral à futura mãe. - Via de regra, quando a empregada gestante é dispensada sem motivo, tem direito a cobrar do empregador o salário-maternidade correspondente ao prazo do repouso obrigatório. - Mas entendo que há exceções, que decorrem não do tipo de contrato de trabalho, mas de certas nuances. - A chegada ao termo do contrato por prazo determinado é uma causa natural de extinção da relação de emprego. Não há, no caso, despedida injusta, mas espontânea. - Entretanto, como o auxílio-maternidade não é medida estritamente trabalhista, mas previdenciária, tendo alcance mais amplo, entendo que a empregada gestante, tem direito ao auxílio-maternidade, desde que o término do contrato por prazo determinado tenha se dado no início do período do repouso obrigatório. - Não, porém, na presente hipótese, em que o termo do contrato deu-se no início da gestação, e não houve rescisão antecipada do mesmo. - Em consequência, deixo de acolher os presentes embargos. - É o meu voto. Proc. TST-E-RR-3.462/81, Julgado em 17-10-1985 VENCIDOS OS MINISTROS ALVES DE ALMEIDA, JOÃO WAGNER E HÉLIO REGATO. Arquivo do EMFOR, TST/1.882 EMFOR 450

EMENTA

Não faz jus ao salário-maternidade a empregada gestante, quando o contrato foi celebrado a prazo determinado e expirou no início da gestação.