



McDonald's é condenado por demitir funcionária grávida

O direito à estabilidade da gestante se dá a partir do momento da concepção e não do conhecimento da gravidez. O entendimento foi reafirmado pela 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que acolheu recurso de uma atendente do McDonald's Comércio de Alimentos. A rede foi condenada por ter demitido a funcionária sem justa causa.

A empregada foi admitida na rede em fevereiro de 1997 na função de atendente. Após três meses de trabalho, foi promovida a treinadora, com salário de R\$ 1,94 por hora. Em setembro de 1999, após comentar com os colegas que estava sentindo sintomas de gravidez, foi demitida.

Em maio de 2001, ela ajuizou a reclamação trabalhista. Solicitou o pagamento dos salários dos meses relativos ao período de estabilidade, dentre outras verbas rescisórias não pagas na data da dispensa. Juntou aos autos uma ultrassonografia e um relatório médico atestando que estava com duas semanas de gestação no dia em que foi dispensada do emprego.

Para se defender, o McDonald's alegou que a atendente agiu maliciosamente ao esconder o estado de gravidez para, após dois anos da demissão, solicitar o pagamento de salários, sem ter feito, à época de dispensa, o pedido de reintegração.

Na primeira instância, a decisão não foi favorável à empregada. A 22ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, ao negar o pedido da atendente, destacou que a lei estabelece como termo inicial para a garantia da estabilidade a confirmação da gravidez.

Segundo os juízes, as provas dos autos não eram capazes de assegurar com absoluta certeza que a concepção se deu anteriormente à demissão. Concluíram também, após ouvir as testemunhas, que a gestação não foi a causa determinante para o rompimento do contrato de trabalho.

A empregada recorreu, sem sucesso, da decisão no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro. O pedido não foi aceito. Segundo o TRT-RJ, não há como reconhecer nenhum direito à gestante que só confirmou a gravidez após a ruptura do contrato de trabalho. A segunda instância destacou, ainda, que para ter direito à estabilidade é indispensável que a empregada comunique ao empregador seu estado de gravidez.

A atendente recorreu ao TST. Apontou violação do artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Segundo o dispositivo, até que seja promulgada lei complementar, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.



O voto do relator, ministro Vieira de Mello Filho, baseou-se no entendimento pacífico do TST de que a confirmação da gravidez, mencionada no preceito constitucional, ocorre com a concepção e não com o resultado do exame médico. O voto baseou-se também no entendimento constante da Súmula 244 da SDI-1 do TST que diz que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.

“A circunstância de a comprovação do estado de gravidez ter ocorrido após a extinção do contrato de trabalho não obsta o direito à estabilidade, tendo em vista que o fato gerador do direito da empregada gestante manter-se no emprego nasce com a concepção e se projeta até cinco meses após o parto”, destacou o relator.

Vieira de Mello Filho afirmou, ainda, que o desconhecimento da gravidez, tanto pelo empregador quanto pela empregada, no momento da despedida imotivada, não obsta o reconhecimento da estabilidade constitucional.

737/2001-022-01-40.8

Date Created

30/04/2007