



Demora para ajuizar ação não tira direito a reparação

Trabalhadora que ajuíza ação depois do nascimento do filho tem direito à estabilidade provisória. O entendimento é da Seção Especializada em Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho, que negou recurso da Companhia de Dados do Estado do Rio Grande do Sul (Procergs).

A empregada foi demitida da Procergs quando estava com sete meses de gravidez. Ela deixou de ajuizar ação durante a gestação, mas o fez posteriormente — ou seja, oito meses depois da demissão e sete após o nascimento da filha.

Inicialmente, o pedido de reintegração ao emprego ou da correspondente indenização foi negado porque a Justiça do Trabalho da 4ª Região (RS) entendeu ter havido renúncia ao direito.

Esse entendimento foi reformado no TST, inicialmente pela 3ª Turma. A ministra Cristina Peduzzi, relatora, determinou o pagamento de salários e demais reflexos correspondentes ao período de estabilidade.

A empresa ajuizou embargos na SDI-1. Insistiu na tese de que o direito não poderia ser reconhecido porque a trabalhadora ajuizou a ação depois do período de estabilidade. Para justificar o recurso, apresentou decisão em sentido contrário, do ministro Renato de Lacerda Paiva, que não reconhece à gestante o direito a receber os salários dos meses anteriores à data do ajuizamento da ação, quando, sem nenhuma justificativa, demora para comunicar ao empregador seu estado ou mesmo para ajuizar a ação.

O relator da matéria, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, manifestou outro entendimento. Após registrar que a Constituição não impõe qualquer condição à proteção da empregada gestante, o que tem levado o TST a assegurar a estabilidade provisória até mesmo sem necessidade de conhecimento prévio da gravidez, ele conclui: “A demora injustificada para o ajuizamento da reclamação trabalhista não é motivação excludente da reparação do direito violado”.

Além disso, o ministro considera que o ato da despedida aos sete meses de gravidez é incompatível com a alegação de desconhecimento de gestação. E acrescenta que, mesmo se existisse o desconhecimento, o fato de a trabalhadora ajuizar reclamação oito meses após o parto não anularia o abuso de direito do empregador, ao demiti-la nessas condições.

“É que, despedida a empregada, o arrependimento do empregador só será eficaz se anular a dispensa, isto é, admitir como se ela nunca tivesse existido, respondendo pelas reparações pecuniárias do período de afastamento. Do contrário, o arrependimento não terá qualquer eficácia”, concluiu.

E-RR-776.813/2001.9

Date Created

30/08/2007