

TST afasta justa causa de empregada grávida e decide manter indenização

Uma ajudante de produção deve receber indenização por ter sido demitida por justa causa pela empresa JBS S/A pelo suposto abandono de emprego. Porém, a empregada era detentora de estabilidade provisória, em virtude de gravidez. A 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou não existirem no processo documentos atestando, seguramente, o tempo restante, nem comprovada a intenção dela de abandonar o emprego. Assim, manteve o reconhecimento pelo direito à indenização.

No recurso ao TST, a JBS sustentou que deveria ser reconhecida a validade da dispensa por justa causa e contrariedade às Súmulas 32 e 212 do TST. A relatora, ministra Delaíde Miranda, afastou referida contrariedade. Ela concluiu que o regional, soberano na análise das provas, declarou a inexistência de documentos atestando, seguramente, o tempo faltante e a não comprovação da intenção de abandono de emprego.

A 4ª Vara do Trabalho do Paraná disse ter verificado, por várias vezes, a falta ao trabalho da ajudante, tanto justificadamente, como injustificadamente. Foi dito, também, que a gravidez, por si só, não autoriza o afastamento do trabalho e ela não deu qualquer satisfação ao empregador, caracterizado o abandono de emprego. Por fim, que a estabilidade da gestante impede a dispensa sem justa causa, mas não com justa causa, como no caso. Assim, julgou improcedentes seus pedidos.

Contra a sentença, a ajudante apelou ao Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (9ª Região). A segunda instância concluiu pela absoluta falta de provas afastou a ocorrência de abandono de emprego e declarou nula a rescisão. Para o regional, a empresa não provou que a ajudante quisesse abandonar o emprego, pois as faltas sucessivas não comprovam que não quisesse nem necessitasse do salário, ainda mais no caso de empregada gestante, em gravidez de alto risco, não fazendo sentido supor que desprezasse o salário na situação que se encontrava. Contudo, com base no artigo 10, II, b, do ADCT, afastou a reintegração, por que a ação foi ajuizada em 4 de maio 2009 e até a data da audiência de instrução, 5 de junho 2009, ela não dera à luz, mas por ela gozar da estabilidade provisória devido à gravidez, o regional condenou a JBS a pagar-lhe os salários e demais parcelas do período entre o fim do contrato até cinco meses após o parto.

Todas as faltas, de acordo com a ajudante, foram comunicadas à empresa por atestado médico, não merecendo crédito o argumento de não terem sido justificadas. A empregada disse que necessitou de licença especial em razão da gravidez de alto risco, inclusive de aborto. Ela ainda argumentou que a primeira notificação da empresa em relação às faltas foi recebida, por telegrama, em 26 de março de 2009. Houve solicitação para que comparecesse ao trabalho, no prazo de 48 horas, para justificar suas faltas. Ocorre que, segundo a ajudante, a JBS já sabia da gravidez, pois em dezembro de 2008 havia comunicado ao superior por meio de um exame de ultrassom.

No dia 16 de abril de 2009, a funcionária foi informada por telegrama da rescisão do seu contrato, a partir daquela data, caracterizando-se abandono de emprego. Para ela, a demissão foi arbitrária, desprovida de justificativa e sem qualquer fundamentação legal. Após o fato, a empregada pediu a

reintegração ao emprego, com base na estabilidade gestacional e o pagamento dos salários vencidos e vincendos, desde a dispensa até a efetiva reintegração ou, alternativamente, indenização equivalente aos salários e vantagens do período de estabilidade. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT.*

[RR-68500-55.2006.5.15.0038](#)

Date Created

23/04/2012