



Gestante é demitida após alterar vencimento de faturas telefônicas

A 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou como válida a despedida por justa causa de uma funcionária grávida que se aproveitou da função na empresa para prorrogar o vencimento de faturas de telefone de sua mãe. A funcionária estava na 7ª semana de gestação.

Depois de ser demitida por justa causa, a trabalhadora — contratada pela empresa Contax para prestar serviços à Telemar Centro Norte — ajuizou reclamação trabalhista perante a 3ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, alegando que não teria cometido qualquer falta grave ou ato desabonador que merecesse tal punição. Já a empresa alegou que a conduta da reclamante se revestiu de gravidade suficiente para a aplicação da demissão por justa causa.

A relatora do caso na 4ª Turma, ministra Maria de Assis Calsing, afirmou que a falta cometida pela reclamante pode ser considerada ato de improbidade, conduta faltosa disciplinada no artigo 482, "a", da Consolidação das Leis do Trabalho, grave o suficiente para justificar a penalidade aplicada.

Quanto à situação da empregada, gestante quando da demissão, a ministra frisou que, uma vez constatada a justa causa, "não há de se cogitar em estabilidade provisória da gestante, pois o cometimento de falta grave por parte da gestante autoriza a ruptura motivada do seu contrato de trabalho".

Proporcionalidade

O juiz de primeiro grau entendeu haver indícios fortes de que a trabalhadora realmente alterou as datas dos vencimentos das faturas telefônicas de sua mãe, sem consentimento da empresa, mas considerou que a pena aplicada à empregada não teria sido proporcional à falta praticada. Para ele, a conduta não gerou qualquer prejuízo, uma vez que as contas que tiveram suas datas alteradas não deixaram de ser pagas. Além disso, a empregada não tinha outra falta cometida, em cinco anos de prestação de serviços para a Telemar. Por fim, o juiz ressaltou que a empresa não aplicou nenhum tipo de advertência, desrespeitando o princípio da proporcionalidade e da gradação da pena, partindo diretamente para a demissão por justa causa.

Com base nesse entendimento, e considerando que, no ato da dispensa, a empregada encontrava-se na sétima semana de gravidez — portanto em período de estabilidade provisória — o juiz determinou a reintegração da atendente ao seu emprego.

A empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, mas a corte manteve a sentença de primeiro grau, por entender que a falta não seria grave o suficiente para impedir o prosseguimento da relação de emprego. E ainda por não ter havido gradação da pena, sem qualquer advertência ou suspensão, antes da aplicação da medida extrema.

Improbidade

A improbidade, segundo a ministra Maria de Assis, "é a conduta moralmente e juridicamente inaceitável por parte do empregado que demonstra sua má-fé e desonestidade, objetivando vantagem para si ou para terceiros, quebrando, por consequência, a fidúcia que deve estar presente na relação de emprego, o que



torna desnecessária a gradação da pena, em face da impossibilidade da continuação do vínculo".

A ministra votou no sentido de julgar válida a despedida por justa causa da trabalhadora. A decisão foi unanime. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR 1606-65.2011.5.03.0003

Date Created

29/11/2012