

Gravidez constatada após demissão mantém direito a estabilidade, decide TST

Uma empregada que ajuizou ação para conseguir estabilidade provisória de gestante cinco meses após sua demissão teve o pedido aceito pela 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho já que a gravidez começou no período em que trabalhava na empresa e não ultrapassou o prazo prescricional de dois anos previsto no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal.

O TST deu provimento a recurso de empregada de uma prestadora de serviços da Embratel e reconheceu seu direito à garantia provisória no emprego, mesmo tendo ajuizado a ação cinco meses após a demissão.

A empregada foi contratada como vendedora externa de produtos e, pouco tempo depois, foi demitida sem justa causa. Cinco meses após a dispensa, foi confirmada a gravidez de 24 semanas (6 meses), que foi iniciada, portanto, durante o período de vigência do contrato de trabalho. Por essa razão, a ex-funcionária ajuizou ação trabalhista para ser reintegrada no emprego ou receber indenização substitutiva pelo período de estabilidade.

A prestadora de serviços contestou o pedido e afirmou que a trabalhadora agiu de má-fé, pois teria trabalhado por um mês e depois "desaparecido", sem deixar endereço ou telefone para contato, razão pela qual o contrato foi encerrado. Já a Embratel sustentou o descabimento dos pedidos, visto que não havia qualquer vínculo empregatício entre ela e a trabalhadora.

A 1ª Vara do Trabalho de Criciúma (SC) não acolheu o pleito da empregada e absolveu as empresas do pagamento de indenização pelo período estabilitário da gestante. Para o juízo, houve renúncia tácita à garantia provisória no emprego, já que a empregada, mesmo após começar a sentir os primeiros efeitos da gravidez, optou por permanecer em local desconhecido, não retornando mais ao trabalho.

A empregada recorreu, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região manteve a decisão. Isso porque a demora no ajuizamento da ação, para o tribunal regional, evidenciou seu desinteresse em manter-se no emprego. E, segundo os desembargadores, para a gestante fazer jus à estabilidade provisória, é necessário, "além da prova de que a concepção tenha ocorrido durante a vigência do contrato de trabalho, a demonstração do interesse na manutenção do emprego, com o ajuizamento da ação em prazo razoável, ou seja, tão logo tenha conhecimento da gravidez".

A empregada levou o caso ao TST e afirmou não haver a possibilidade de renúncia tácita, pois a garantia provisória no emprego tem como maior beneficiado o nascituro. O relator do recurso na 5ª Turma, ministro Emmanoel Pereira, deu razão à trabalhadora e reformou a decisão regional.

Segundo o ministro, o ajuizamento da ação, mesmo tardio, ocorreu dentro do período estabilitário e com respeito ao prazo bienal. Nos termos da Orientação Jurisprudencial 399 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, essa demora não prejudica a garantia de emprego da gestante, pois foi observado o prazo prescricional.

O relator também esclareceu que o simples fato de a empregada não retornar ao trabalho não pode ser

entendido como renúncia à estabilidade, já que se trata de direito fundamental. "A estabilidade provisória foi instituída de forma objetiva como um direito devido a partir da confirmação da gravidez, objetivando assegurar a proteção ao nascituro", concluiu. A decisão foi unânime. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR – 989-56.2011.5.12.0003

Date Created

09/05/2013