

Gestante que falta constantemente pode ser dispensada por desídia

Gestante que falta seguidamente ao trabalho sem justificativa pode ser dispensada por desídia. Com esse entendimento, a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) deferiu recurso apresentado por uma empresa do ramo alimentício e a absolveu da condenação de reintegrar uma empregada grávida e de pagar a ela os salários vencidos.

A trabalhadora ingressou na empresa no dia 3 de junho de 2014 e trabalhou normalmente até o dia 24 do mesmo mês, faltando no dia 12. Depois, passou a faltar do dia 25 de junho até 3 de julho, sem apresentar à empregadora qualquer justificativa. Ou seja, faltou por sete dias seguidos, até ser dispensada, em no dia 4, por justa causa por abandono de emprego.

O juiz de primeira instância entendeu que a grávida era portadora de estabilidade provisória e por essa razão não poderia ser dispensada sem justa causa. Assim, determinou à empregadora que reintegrasse a gestante aos seus quadros, em função compatível com o estado de saúde, com os mesmos salários e benefícios, observando-se, oportunamente, o período de licença maternidade.

Mas esse entendimento não foi confirmado pelo TRT-3. Ao analisar o recurso, o relator do caso, desembargador Márcio Flávio Salem Vidigal, posicionou-se de forma diversa, entendendo que, no caso, a justa causa foi devidamente comprovada pela empregadora. Em sua ótica, ficou caracterizada a justa causa não por abandono de emprego, mas por desídia. Isso porque, a empregada, recém-admitida, não teve qualquer compromisso com a empresa ao faltar reiteradamente sem qualquer justificativa, implicando falta grave capaz de romper a fidúcia necessária ao contrato de trabalho.

"Configura-se hipótese de desídia, quase beirando as raias do abandono de emprego, o fato de a empregada ausentar-se do emprego por longo período, sem apresentar justificativa oportuna para seu comportamento", pontuou o relator, acrescentando que, se a trabalhadora não pudesse desempenhar regularmente sua função por estar grávida, deveria comunicar à empresa essa circunstância, apresentando um atestado médico. Porém, em nenhum momento ela fez qualquer comunicado à empregadora e sequer se manifestou após ter sido convocada via telegrama para retomar o trabalho.

Nesse contexto, Vidigal entendeu que, ainda que o direito à garantia de emprego da gestante não dependa de comunicação ao empregador, a conduta desidiosa da gestante impede o reconhecimento desse direito. "O artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT da Constituição só impede a demissão arbitrária ou sem justa causa, não conferindo a garantia de emprego à empregada gestante que pratica falta grave capitulada no artigo 482 da CLT", explicou o desembargador, dando provimento ao recurso para convalidar a dispensa por justa causa, sob o motivo de desídia, absolvendo a empresa de todas as condenações impostas. O entendimento foi acompanhado pela 5ª Turma. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

Date Created

02/08/2015