



## Rescisão indireta de grávida não dá direito a danos morais

Dispensa decorrente de decisão judicial não pode ser considerada discriminatória. Por essa razão, a 8ª Turma do Tribunal do Trabalho absolveu uma empresa de pagar a indenização por danos morais pela despedida supostamente discriminatória de uma gestante que havia pedido rescisão indireta do contrato.

Na avaliação da desembargadora convocada Jane Granzoto Torres da Silva, relatora do caso, o contrato foi rescindido por decisão judicial, e não por prática de ato discriminatório do empregador. A decisão foi unânime.

Na reclamação trabalhista, a auxiliar de serviços gerais disse que, desde o momento da comunicação da gravidez à empresa, passou a ser perseguida no ambiente de trabalho, por isso pediu a rescisão indireta do contrato de trabalho.

O instrumento é previsto no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. Pelo dispositivo, o contrato é rescindido por iniciativa justificada do empregado diante de falta grave cometida pelo empregador, que tem de pagar todas as verbas rescisórias devidas nas dispensas imotivadas.

### Pedido aceito

O pedido de rescisão foi acolhido pela 6ª Vara de Trabalho de Florianópolis, em Santa Catarina, que condenou a empresa ao pagamento dos salários correspondentes a estabilidade provisória da gestante, de cinco meses após o parto, somadas às demais verbas trabalhistas. A sentença também condenou a empresa a pagar R\$ 35 mil por danos morais por conduta discriminatória.

A decisão de primeira instância foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC). A empresa, então, recorreu ao TST. A companhia alegou que a despedida de empregada gestante não gera direito à indenização por dano moral, já que se trata de dano patrimonial, que não atinge honra e reputação ou outros direitos da personalidade.

### Entendimento equivocado

A desembargadora destacou que o TRT-12 manteve a sentença por entender, “de modo equivocado”, que a trabalhadora foi dispensada enquanto grávida, o que caracterizaria discriminação indireta e comprovaria a conduta ilícita para dar direito à indenização. Mas, no caso em análise, o contrato foi rescindido por decisão judicial, por iniciativa da própria trabalhadora e não por prática de ato discriminatório em razão da gravidez, como apontou a 2ª instância.

De acordo com a relatora o reconhecimento de dano moral “somente se concretiza quando demonstrada a conduta discriminatória perpetrada pelo empregador, circunstância essa não ocorrida no presente caso”. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

**Processo RR-3762-38.2012.5.12.0036**

**Date Created**

24/02/2015