



## Grávida que não teve contrato renovado perde ação contra empresa

Uma empregada temporária grávida que não teve contrato renovado e entrou com pedido de indenização um ano depois dos fatos perdeu a ação contra a empresa. Para a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho, a conduta configura abuso de direito.

Na época do fim do contrato, a jurisprudência estabelecia que a estabilidade de gestante era incompatível com contratos temporários, entendimento oposto ao atual. "Analisar a situação pretérita conforme a jurisprudência contemporânea viola o princípio da segurança jurídica, igualmente tutelado pela Constituição", considerou desembargadora relatora, Maria Stela Álvares da Silva Campos.

Maria Stela ressalta que a reclamante agiu com o nítido propósito de desvirtuar a proteção assegurada à gestante. Por esta razão, negou provimento ao recurso e manteve a sentença que indeferiu a pretensão.

A trabalhadora invocou em seu recurso o entendimento previsto na OJ 399 da SDI-1 do TST, segundo o qual "O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável".

No entanto, a relatora não se convenceu de que não houve abuso de direito. De acordo com a magistrada, a estabilidade prevista no artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) é incompatível com a contratação de prazo determinado, do qual é espécie o contrato de experiência. Isto porque as partes já estão cientes da provisoriedade do vínculo, de modo que seu término não configura dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Assim, a demora da reclamante para ajuizar a reclamação trabalhista foi considerada inaceitável: "Entendo que o empregador não pode se tornar refém das normas protetivas, da forma como as interpretou a autora, que acredita que o só fato de ter engravidado a autoriza a não mais trabalhar, mas com direito ao recebimento de salários e o período de licença-gestante", destacou no voto, lembrando que o objetivo da proteção assegurada à gestante é garantir o emprego e a fonte de rendimentos da futura mãe.

A relatora explicou que, à luz da teoria tridimensional, o direito se constitui por fato, valor e norma. Desse modo, a situação fática não pode ser desconsiderada em uma interpretação teleológica (que leva em conta a finalidade da norma) e valorativa. Para ela, não se pode limitar a verificar a subsunção dos fatos ao comando da Súmula 244 do TST, que não possui efeito vinculante.

Por fim, destacou a desembargadora que a edição de súmulas tem por objetivo pacificar a jurisprudência, expressando a inteligência e a adequada aplicação dos princípios e regras legais já existentes. Dessa forma, não se submetem ao princípio da irretroatividade das leis.



A Turma de julgadores acompanhou o voto, confirmando a decisão de 1º Grau. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

**Processo 0001191-14.2013.5.03.0003 RO.**

**Date Created**

21/11/2015