
Empregada grávida que pede demissão perde direito à estabilidade

Como término da relação de emprego foi iniciativa da empregada, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso de ex-funcionária de uma administradora de cartões que pedia o reconhecimento da estabilidade provisória por gravidez, com a reintegração ao emprego ou indenização pelo tempo de estabilidade.

Na reclamação trabalhista, ajuizada na 9ª Vara do Trabalho de Aracaju (SE), a trabalhadora afirmou que, quando pediu desligamento da empresa, já se sentia mal durante o trabalho. Só que se arrependeu e pediu a reintegração administrativamente, mas não obteve resposta da empresa. Ela classificou o pedido de demissão como "totalmente informal e descabido". Alegou que a falta de tempo para cuidar do filho que já tinha, devido à dupla jornada, levou a tal "atitude impensada".

Em sua defesa, a empregadora sustentou que a ex-funcionária solicitou a rescisão contratual por meio de carta de demissão, manifestando vontade expressa de se desligar da empresa. Assim, não haveria como reconhecer o pedido de reintegração decorrente da estabilidade concedida a grávidas. A empresa alegou ainda que a empregada só fez o pedido cerca de quatro meses depois da confirmação da gravidez.

O juiz de primeiro grau afastou o direito à estabilidade provisória e eximiu a empresa de indenizar ou reintegrar a ex-funcionária. O magistrado não encontrou nos autos provas de que a ela tivesse sido induzida a pedir demissão, ficando claro que o pedido foi espontâneo. O Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE) manteve a sentença.

Em recurso ao TST, a trabalhadora insistiu no pedido de reintegração ou conversão em indenização, mas o relator, ministro João Oreste Dalazen, descartou o direito à estabilidade provisória, regra prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal para os casos de dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Ele explicou que a regra representa garantia à empregada e proteção ao bebê, mas não há fundamento jurídico para estendê-la à empregada que livremente decide rescindir o contrato. "Independentemente do estado gravídico da empregada, não há vedação ao exercício regular do direito à demissão, conferindo-se total validade ao seu ato", concluiu. A decisão foi unânime. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo RR-20205-26.2012.5.20.0009

Date Created

28/11/2015