



Telegrama pedindo volta de empregado não prova abandono

Um telegrama pedindo que o funcionário volte ao serviço não prova que ele abandonou o emprego, são servindo, assim, para justificar a demissão por justa causa. Por tratar-se de um documento unilateral, feito apenas pela empresa, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região acatou o pedido de indenização de uma trabalhadora gestante que alegava ter sido demitida sem nenhuma razão.

A gravidez no curso do contrato de trabalho assegura à gestante o direito à estabilidade provisória (prevista no artigo 10, parágrafo 2º, inciso "b", dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias). Assim fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Uma vez desrespeitada essa garantia, o empregador deve arcar com a indenização correspondente ao período integral coberto pela estabilidade provisória. Além disso, o princípio da continuidade gera presunção favorável à empregada quando está em discussão a causa da ruptura contratual e a prova produzida não é contundente acerca do ocorrido.

Assim, a 7ª Turma do TRT-3, seguindo voto da desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon, deu razão a trabalhadora doméstica que pediu o reconhecimento de sua dispensa injusta bem como a indenização pelo período de estabilidade a que tinha direito. A empregada afirmou ter sido dispensada sem justa causa e os empregadores insistiam na alegação de que estaria evidenciado abandono de emprego.

Prova insuficiente

A desembargadora afirmou que competia aos empregadores demonstrar a falta capaz de autorizar a dispensa motivada, nos termos dos artigos 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas e 333, II, do Código de Processo Civil. Em relação ao telegrama convocando a empregada a retomar suas atribuições, Cristiana entendeu que o material é insuficiente para comprovar o abandono. Ela observou que a correspondência foi enviada oito dias após o ajuizamento da ação pela doméstica — quando os empregadores já tinham ciência de que ela havia procurado a Justiça para reivindicar as reparações decorrentes da dispensa injusta.

Sem qualquer outro elemento capaz de esclarecer o motivo do rompimento do contrato, a julgadora manteve a dispensa sem justa causa, em razão da presunção favorável que o princípio da continuidade da relação de emprego gera em favor da empregada. Assim, foi mantido o deferimento das parcelas pertinentes e também a indenização pelo período de estabilidade, já que ficou comprovado que a gestação teve início durante o contrato de emprego.

A relatora registrou ainda que, embora esteja em discussão o direito à estabilidade provisória da gestante, a controvérsia ficou em torno da prova do abandono de emprego. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

Processo 0011849-35.2014.5.03.0077.

Date Created

30/09/2015