

Gravidez comprovada um dia após dispensa não reverte justa causa

Uma trabalhadora demitida por desempenhar com ineficiência e descaso sua atividade não pode reverter a justa causa ao fazer teste de gravidez no dia seguinte à dispensa. A cronologia mostra que a empresa não sabia da gestação e que o fato não teve nenhuma relação com a demissão. Este foi o entendimento de duas instâncias e confirmado pelo Tribunal Superior do Trabalho no caso de uma faturista da empresa de produtos alimentícios do Paraná. Para os julgadores, ficou comprovado que ela agiu com desídia e causou prejuízos à empresa.

O juízo da 5ª Vara do Trabalho de Londrina (PR) concluiu que a faturista não atuou com o devido cuidado em tarefas que lhe competiam de forma exclusiva, justificando a dispensa motivada. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que constatou, nos documentos apresentados pela empresa, um número elevado de protestos de títulos, cujo agendamento era de responsabilidade da faturista. O tribunal observou ainda que a dispensa não ocorreu em virtude da gravidez, uma vez que o exame que a comprovou foi feito no dia seguinte ao desligamento.

No recurso ao TST, a trabalhadora sustentou que foi dispensada "por motivo pessoal e unilateral" da empresa, pois não haveria provas do justo motivo para a dispensa. Afirmou ainda que sempre desempenhou suas funções "com dedicação, pontualidade e habitualidade e, ainda assim, recebia ameaças de demissão por parte de seu empregador, que a tratava com desprezo, severidade e humilhação".

Dollar Photo Club



Processo prova que mulher agiu de forma desidiosa no trabalho no período que antecedeu seu desligamento.
Dollar Photo Club

A ministra Maria Helena Mallmann, porém, ressaltou que o TRT foi taxativo em afirmar que foi comprovado, de forma inequívoca, que a faturista agiu de forma desidiosa no trabalho no período que antecedeu seu desligamento. "Diante desse quadro fático, não é possível a revisão dessa premissa, pois demandaria a incursão no acervo probatório dos autos", afirmou.

Com relação à estabilidade, a ministra afastou a alegação de violação à Súmula 244 do TST e ao artigo



10, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. "A garantia provisória de emprego à gestante não persiste ante o cometimento de falta grave capaz de ensejar a despedida por justa causa", concluiu.

Insegurança jurídica

O entendimento contrário também ocorre no Judiciário. A juíza Sofia Fontes Regueira, da Vara do Trabalho de Ouro Preto, [decidiu em setembro deste ano](#) que o fato de o empregador não saber que sua funcionária está grávida em nada altera a estabilidade concedida a mulheres nessa situação. Desse modo, caso a trabalhadora seja demitida, a reparação é devida.

Sofia Regueira lembrou que a Súmula 244 do TST determinou que o desconhecimento de eventual gravidez de funcionária pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização por causa da estabilidade de emprego. A reintegração ao emprego foi determinada liminarmente, mas não foi cumprida pela ré. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo 928-73.2010.5.09.0664

Date Created

11/11/2016