

Estabilidade é devida mesmo se grávida recusou voltar ao emprego

O fato de a trabalhadora não aceitar a reintegração as suas funções, depois de convidada por seu ex-empregador, não configura renúncia ao direito da criança, e, por isso, deve ser reconhecido o direito à indenização pelo período gestacional. Esse foi o entendimento da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região ao dar provimento ao recurso de uma funcionária dispensada quando já estava grávida.

A autora ajuizou ação pedindo indenização substitutiva de estabilidade provisória. Mas não foi atendida na primeira instância, onde o juízo entendeu que ela abriu mão do seu direito quando falou em depoimento que não tinha interesse em retornar ao mesmo trabalho.

Ela recorreu afirmando que não poderia ser prejudicada com o argumento de que abriu mão do direito à estabilidade gestante, já que a estabilidade provisória assegurada à gestante é um direito irrenunciável.

Ao julgar o recurso, o relator, desembargador Carlos Coelho de Miranda Freire, seguido pela maioria do colegiado, reformou a decisão anterior. "Com o reconhecimento da estabilidade provisória à gestante, resta devida a indenização do período estabilitário correspondente aos salários compreendidos entre a data da rescisão do contrato de trabalho até cinco meses após o parto, na forma estabelecida na Orientação Jurisprudencial 399 da SBDI-1 do C. TST", determinou.

De acordo com a legislação, a estabilidade da empregada gestante fica garantida desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. No entendimento do relator, a lei busca proteger, em primeiro lugar, a criança que vai nascer, mas, também, impedir a discriminação das mulheres grávidas, preservando-lhes seus empregos.

Ainda segundo o relator, este não é o caso. "Na realidade, a reclamante nunca pretendeu gozar de sua estabilidade trabalhando. Apenas ajuizou a ação já no final de seu período de estabilidade, pois sua demissão deu-se quando já contava com 10 semanas de gravidez em 06/03/2016, como ela mesma afirma", observou.

"O único pressuposto ao direito à estabilidade é a gravidez da empregada no momento da rescisão contratual, independente de o empregador ser, ou não, conhecedor de tal fato e se houve, ou não, prévio pedido de reintegração ao trabalho", ressaltou o magistrado.

Com base nas provas, ele concluiu que não há dúvidas que a reclamante engravidou ainda durante o curso do contrato de trabalho, conforme exame laboratorial apresentado. Por isso tem direito ao pagamento dos seus salários no período, mais todos os direitos como aviso prévio, 13º salário, férias, além de multa de 40%, indenização substitutiva do seguro-desemprego e contribuições previdenciárias do período da estabilidade. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-13*

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

Processo 0000686-96.2017.5.13.0005

Date Created

28/01/2019