

Gilson da Silva: Demissão de grávidas por justa causa

O assunto em pauta neste artigo é terreno extremamente delicado: a legalidade da dispensa por justo motivo, de empregada grávida, pela apresentação de atestado médico falso. Como se comporta o entendimento acerca da estabilidade provisória de emprego na lei e na jurisprudência?



Legenda

A legislação é clara quando define no artigo 391-A, da CLT, que gozam de estabilidade de emprego as empregadas grávidas, quando se fala em dispensa sem justa causa a partir da confirmação da gravidez até o prazo de cinco meses após a realização do parto.

Por outro lado, a jurisprudência dominante tem afastado a estabilidade das empregadas grávidas, quando estas cometem faltas graves, a exemplo da apresentação de atestados médicos falsos, os quais não necessitam estarem ligados a condição de grávida da empregada, sendo suficiente a existência da informação falsa no atestado (CID, carimbo do medido, assinatura, local de atendimento etc.), uma vez que é o bastante para a ruptura do liame de confiabilidade que deve reinar no universo das relações laborais.

A confiança/fidúcia é elemento basilar para a manutenção das condições sadias das relações de trabalho, pelo que não há como manter empregada, ainda que grávida, nestas relações, para atendimento de estabilidade provisória, a qual será afastada.

A relação laboral, não se sustenta diante da quebra de confiança causada pela falta grave cometida pela empregada (apresentação de atestados médicos falsos), quando devidamente comprovada.

Destacamos, que a empregada mesmo estando grávida, quando comete ato de improbidade, principalmente quando a prova documental demonstrar claramente que esta apresentou à empresa atestados médicos falsos, pode ser dispensada por justa causa, não havendo que se falar aqui, sequer, no manejo do Inquérito para Apuração de falta Grave, desde que as provas não deixem margem para qualquer dúvida do cometimento de falta gravíssima.

Em situação semelhante à proposta aqui para análise, a juíza Carolina Lobato Góes de Araújo Barroso, da 22ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, entendeu ser possível a dispensa por justo motivo da empregada grávida, desde que devidamente comprovada a falta grave, merecendo especial destaque o

seguinte argumento da decisão:

“Por outro lado, uma vez comprovada a conduta reprovável do empregado, não pode o Judiciário se esquivar do reconhecimento da justa causa”

Ou seja, é plenamente possível o reconhecimento da validade do desligamento por justo motivo de uma empregada gestante, que apresentou ao empregador atestados médicos falsos. No entendimento da magistrada, a empregada cometeu uma falta grave o suficiente para quebrar a confiança necessária à manutenção do contrato de emprego, o que configura o justo motivo para a dispensa.

Aliamo-nos ao entendimento da digna julgadora, uma vez a condição de grávida, não pode e não deve ser escudo para não aplicação da dispensa por falta grave, quando devidamente caracterizada.

A lei não recomenda a supervalorização pelo empregador de pequenas faltas cometidas pelo empregado, justamente para se evitar o abuso de poder diretivo e disciplinar (artigo 186 do Código Civil). Contudo, nas palavras da magistrada, *“entender que o procedimento da trabalhadora, no caso, não importou quebra da confiança é reiterar o apeço pelo oposto do que se deve cultivar nas obrigações do empregado para com o empregador, qual seja, o dever de probidade, retidão e profissionalismo”*.

Na busca desse dever de probidade, retidão e profissionalismo a empresa deve, também, se cercar de alguns cuidados na hora de averiguar situações como as aqui tratadas, em especial, através de envio de correspondência física ou eletrônica ao órgão de saúde/médico (UPA/Clinica/Hospital), para que atestar a veracidade das informações constantes dos atestados sob suspeita, mediante igual correspondência de resposta.

Ante a todo o exposto, conclui-se que diante da comprovação robusta de que a empregada grávida apresentou atestados médicos falsos para justificar ausências ao trabalho, resta caracterizado ato de improbidade (artigo 482, letra "a", da CLT), o que autoriza a empresa a desligar a empregada do seu quadro por justa causa, na forma da lei, mesmo que em gozo de estabilidade provisória e sem a necessidade de ingresso de Inquérito para Apuração de Falta Grave.

Date Created

03/09/2020