

AS LACUNAS DA CLT

**Uma obra para ser lida
por quem gosta e quer
entender Direito do
Trabalho.**

**Decisões recentes dos
nossos Tribunais
acerca de assuntos do
dia a dia dos
empregados e
empregadores.**

GLEIBE PRETTI

2013

APRESENTAÇÃO

Essa obra visa demonstrar a todos os estudantes, advogados, magistrados e demais pessoas que trabalham com a legislação trabalhista, quais são as decisões sobre esses problemas cotidianos trabalhistas.

Problemas como: O empregador deve descontar do empregado o gasto que teve com seus estudos? A gestante pode ser dispensada em caso de contrato de experiência? Qual a responsabilidade da empresa em caso de acidente de trabalho? O que pode ser considerado como desídia no trabalho, dentre outras.

Essa obra traz decisões a partir do ano de 2013, ou seja, esta

atualizada com o entendimento majoritário de nossos tribunais e servirá como orientador para as teses das ações, defesas e recursos e um manual para o dia a dia da advocacia.

Obrigado por sua escolha e bons estudos.

Prof. Gleibe Pretti

Outono de 2013.

prof.gleibe@yahoo.com.br

INSINUAÇÃO PARA VENDEDORAS SE VESTIREM COMO MOÇAS DE CABARÉ CAUSA DANO MORAL

Por seu preposto insinuar que as vendedoras deveriam se vestir melhor, uma vez que no cabaré encontraria pessoas mais bem vestidas e cheirosas para trabalhar no setor de vendas, uma empresa foi condenada a pagar dez mil reais de indenização por danos morais a cada uma das trabalhadoras.

As decisões foram em dois processos distintos. Num deles a sentença da juíza Cláudia Servilha, titular da Vara do Trabalho de Alta Floresta, determinando o pagamento da indenização, já foi confirmada pela Segunda Turma do TRT/MT.

As trabalhadoras contaram nos processos que em reunião realizada na presença de todos os

empregados, um dos sócios da empresa, fez censura a elas, dizendo que deveriam se vestir como uma das empregadas do escritório (citou o nome). Reclamou, dizendo que num conhecido prostíbulo da cidade as moças se vestiam melhor e eram mais cheirosas. Como estavam, “seria melhor chamar a faxineira para o setor de vendas”, emendou o dirigente.

Segundo a juíza, o empregador, através do depoimento do sócio, em audiência, confessou que fez um comentário geral a todos os empregados, para irem bem vestidos ao trabalho, que falou em tom brincalhão, que desconhecia que a referida casa noturna fosse prostíbulo. Porém, a testemunha levada pela empresa confirmou que o local citado é de fato uma casa de tolerância.

Assim, a magistrada entendeu que as afirmações atentaram contra a

dignidade das trabalhadoras, ainda que dirigidas ao grupo. Por isso reconheceu o dano moral causado a elas.

O valor foi fixado em 10 mil reais para cada uma delas, considerando as circunstâncias do caso concreto, a gravidade da ofensa, o potencial de lesão às intimidades das vítimas e a capacidade econômicas das partes. Entendeu a juíza que o valor arbitrado visa compensar as autoras pelos danos sofridos e, de forma pedagógica, desestimular a repetição do ato lesivo.

No Tribunal

Uma das ações que a empresa recorreu ao Tribunal visando modificar a decisão já foi julgada. No recurso foi alegada a inexistência de conduta ilícita por parte do preposto da empresa e o caráter genérico da advertência por ele proferida.

POR NÃO COMUNICAR ACIDENTES DE TRABALHO

Uma concessionária de telefonia fixa foi condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho de Campinas ao pagamento de R\$ 600 mil por dano moral coletivo.

A decisão obriga a empresa a emitir CAT's (Comunicações de Acidente de Trabalho) sem que haja a verificação de “nexo causal” (se os acidentes sofridos pelos empregados têm relação direta com o exercício da profissão), sob pena de multa de R\$ 5 mil por dia de descumprimento. A decisão é válida em todo o território nacional.

O acórdão proferido pela 2ª Turma de desembargadores do TRT mantém a condenação de primeira instância, proferida pelo juízo da 1ª Vara do Trabalho de Bauru em junho de 2011. A ação civil pública tem como autor o Ministério Público do Trabalho.

Segundo inquérito instruído pelo procurador José Fernando Ruiz Maturana, de Bauru, a empresa deixava de emitir a CAT se não houvesse provas de que a lesão ou acidente de trabalho tivesse relação direta com a atividade exercida pelos empregados.

Segundo o artigo 22 da lei 8213/91, “a empresa deverá comunicar o acidente de trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência”. A legislação não dá margem para questionamentos.

Em depoimentos tomados pelo MPT, representantes da empresa afirmaram que “são feitos exames complementares, encaminhamento a médicos especialistas, análises de ambiente de trabalho e das atividades exercidas e somente após, é que, se concluída pela existência da moléstia e do nexa causal é que a empresa emitirá CAT”.

“A própria recorrente admite, nas razões recursais, que somente emite a CAT “após prévia investigação” (fl. 802-v.) – procedimento esse que não encontra suporte na legislação vigente. (...) O fato de emitir CAT não implica, forçosamente, na concessão do auxílio-doença acidentário, pois compete ao órgão previdenciário o estabelecimento do nexo causal”, escreveu a juíza relatora Regina Dirce Gago de Faria Monegatto.

”Nesse caso há uma subnotificação das doenças para fins estatísticos da Previdência Social, e isso é uma prática irregular. A empresa não quer o reconhecimento dos riscos ocupacionais no meio ambiente de trabalho”, afirma o procurador José Fernando Ruiz Maturana.

Na instrução do inquérito, o procurador identificou falhas graves na proteção auricular de

empregados que trabalham em centrais telefônicas e na manutenção de redes. A empresa não segue as normas de proteção contra ruídos, o que pode contribuir para o aumento das lesões. Além de problemas decorrentes do barulho, a subnotificação de casos de LER/Dort também foi identificada pelo MPT.

A decisão também determina que a empresa proceda à avaliação da exposição ao ruído, sob pena de multa de R\$ 5 mil por dia de descumprimento.

A empresa pode recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).(Processo nº 0162100-98.2007.5.15.0005).

JORNADA DE TRABALHO MÓVEL E VARIÁVEL GERA DIFERENÇAS SALARIAIS

A 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS)

condenou uma empresa de comércio de alimentos, a pagar diferenças salariais a uma trabalhadora submetida à jornada móvel e variável.

Segundo ela, a empresa a contratou para trabalhar no mínimo 8h diárias e no máximo 44h semanais, mas determinava que ela trabalhasse poucas horas por dia e ficasse aguardando no resto do tempo a chamados da empresa, sem receber pelo tempo à disposição. A decisão reforma sentença do juiz Eduardo Duarte Elyseu, da 1ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

Diferentemente do entendimento de 1º grau, os desembargadores do TRT4 avaliaram que o tipo de jornada ajustado com a reclamada contraria o Direito do Trabalho e a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), já que, por haver variações no horário de serviço, a reclamante não podia desenvolver

qualquer outra atividade e ficava à disposição da empresa durante tempo muito maior que o da jornada padrão.

Segundo a petição inicial, a reclamante trabalhou entre abril de 2008 e janeiro de 2010, quando foi despedida sem justa causa. Ao ajuizar a ação, ela afirmou que seu contrato previa a remuneração de 220 horas mensais, conforme a jornada padrão (8h diárias e 44h semanais), mas que a empresa, de forma unilateral, determinava o cumprimento de poucas horas de trabalho por dia e não pagava o tempo restante em que ela ficava à disposição.

Tal procedimento, conforme a reclamante, fazia com que sua remuneração diminuísse e, em muitos meses, não fosse garantido o valor do salário-mínimo previsto pela Constituição Federal. Neste contexto, solicitou o pagamento das diferenças salariais com base

nos valores que ela efetivamente recebeu e a remuneração equivalente a 220 horas mensais, ajustada no contrato.

O juiz da 1ª VT, entretanto, considerou indevido o pagamento de diferenças salariais, entendendo que estava dentro da legalidade a remuneração por horas trabalhadas e que não havia provas de que a reclamante ficava à disposição da empregadora no restante do período. Descontente com esta decisão, ela recorreu ao TRT4.

Alegações procedentes

Ao relatar o caso na 9ª Turma, o desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo considerou procedente o pleito da trabalhadora. Para fundamentar o seu entendimento, utilizou julgamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicado em maio de 2012. Trata-se de um recurso

de revista cujo tema é o mesmo agora enfrentado pela 9ª Turma do TRT4. Naquele julgado, o ministro relator, Pedro Paulo Manus, adotou os argumentos do juiz do Trabalho de Minas Gerais, que julgou o caso em primeira instância.

Segundo o magistrado mineiro, é possível o ajuste de contrato em que a remuneração seja paga por hora trabalhada, mas não se pode admitir que o empregador exija apenas algumas horas de trabalho diárias e faça com que o empregado fique à disposição no restante do período, porque isso seria repassar ao trabalhador o risco do empreendimento (já que seu trabalho varia conforme a demanda da empresa). Como explicou o juiz, pode haver jornadas menores que 8h diárias, desde que sejam pré-fixadas. No caso da empresa, salientou o julgador, a jornada ajustada fere norma de ordem pública e como tal deve ser rechaçada.

O juiz de Minas Gerais ressaltou, ainda, que a jornada móvel e variável não permite que o trabalhador desenvolva outras atividades, já que não há certeza sobre os horários de início e fim da sua jornada de trabalho e nem em relação ao salário que receberá no final do mês.

A decisão da 9ª Turma do TRT4 determinou, sob estes argumentos, o pagamento das diferenças salariais com os reflexos decorrentes em outras parcelas trabalhistas. Os desembargadores também deferiram o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo devido ao contato da trabalhadora com agentes biológicos no recolhimento de lixo e limpeza de banheiros. (Processo 0000121-09.2011.5.04.0001 RO).

**MOTORISTA FLAGRADO NO
BAFÔMETRO NÃO CONSEGUIU
REVERTER A JUSTA CAUSA**

Um motorista profissional demitido após ter sido constatado álcool em seu organismo não conseguiu reverter a justa causa na Justiça do Trabalho. O pedido foi negado em primeira e segunda instâncias e o processo já transitou em julgado, não cabendo mais recurso.

O motorista trabalhou em uma empresa de transportes de cargas e passageiros por quase cinco anos e foi dispensado por justa causa em março de 2011, devido ao resultado do teste do bafômetro, que acusou níveis de álcool acima do permitido. O trabalhador considerou a rescisão arbitrária e ingressou com uma ação na Vara do Trabalho de São Mateus, no norte do Espírito Santo, pedindo a nulidade do teste e a reversão da justa causa, o que lhe daria direito a receber todas as verbas rescisórias correspondentes.

O juiz Nedir Veleda Moraes

considerou que a empresa adotou procedimento correto ao aplicar “justíssimo” motivo para a rescisão contratual. “Não se pode exigir de uma empresa de transportes de cargas e passageiros outra conduta, até porque deve servir de exemplo a outros trabalhadores”, disse o magistrado na sentença.

Bebeu seis cervejas na véspera de dirigir

De acordo com os autos, o motorista reconheceu ter bebido seis cervejas para comemorar a vitória do seu time num campeonato de futebol, embora soubesse que teria que dirigir no dia seguinte. Ainda assim, alegou que foi trabalhar “completamente sóbrio” e questionou o resultado do bafômetro.

O trabalhador também afirmou, em seu depoimento, que é rotina na empresa a realização de testes em todos os motoristas no início da

jornada de trabalho e que tinha plena consciência de que poderia ser dispensado por justa causa se o exame acusasse teor alcoólico acima do permitido.

Testemunhas ouvidas no processo afirmaram que a escala de serviço do mês é do conhecimento dos motoristas com antecedência, e que a empresa realiza três testes do bafômetro. Assim, na hipótese do primeiro apresentar algum teor alcoólico, o motorista pode repetir o exame.

A sentença saiu em junho de 2011 e o trabalhador apresentou recurso ordinário, o qual foi julgado pela Primeira Turma do TRT-ES. O acórdão foi publicado em agosto de 2011. Segundo o relator, desembargador José Carlos Rizk, “não se pode olvidar que a função exercida pelo reclamante (motorista) requer permanente estado de vigilância, não sendo admissível que se apresentasse ao

serviço com o mínimo de teor alcoólico em seu organismo, pois o risco não seria apenas para a sua vida, mas de terceiros, que tanto poderiam ser passageiros, quanto transeuntes ou outros motoristas que estivessem transitando nas vias públicas”.

O processo transitou em julgado em setembro de 2011 e, em novembro, os autos foram arquivados definitivamente. (Processo: 0031300-10.2011.5.17.0191).

CIÊNCIA DE DECISÃO POR ESTAGIÁRIO SEM A COMPANHIA DE ADVOGADO NÃO É CONSIDERADA VÁLIDA

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho não considerou válida ciência de decisão assinada por estagiário sem a companhia de advogado

habilitado no processo. A Turma reformou julgamento anterior do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) que havia aceitado a notificação e considerado intempestivo (fora do prazo legal) recurso ordinário do autor do processo contra decisão de primeiro grau.

A ministra Dora Maria da Costa, relatora do recurso, citou o parágrafo 2º do artigo 3º do Estatuto da Advocacia (Lei 8.906/1994), que dispõe que "os atos e contratos constitutivos de pessoas jurídicas, sob pena de nulidade, só podem ser admitidos a registro, nos órgãos competentes, quando visados por advogados".

Ela fez referência ainda ao parágrafo 1º do artigo 29 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, que trata dos atos que podem ser praticados isoladamente por estagiário e onde não há a permissão para a

notificação de decisão. "Com amparo no dispositivo acima, conclui-se pela impossibilidade de, isoladamente, estagiário dar ciência de decisão sem acompanhamento de advogado", destacou.

Com base nesse entendimento, a Oitava Turma do TST decidiu, por unanimidade, acolher o recurso de revista do autor da ação para considerar como tempestivo (dentro do prazo legal) o recurso ordinário rejeitado pelo TRT. Determinou também o retorno do processo para um novo julgamento no Regional. (Processo: RR-281300-24.2007.5.02.0341).

NÃO HÁ INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO SOCIAL SOBRE VALORES PAGOS A TÍTULO DE REEMBOLSO QUILOMETRAGEM

De forma unânime, a 6.^a Turma Suplementar do Tribunal Regional Federal da 1.^a Região negou

provimento a recurso apresentado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) contra sentença que desconstituiu o crédito tributário em razão do reconhecimento da não incidência de contribuição social em relação a valores pagos a título de “reembolso quilometragem”.

Na apelação, o INSS alega que a verba denominada “reembolso quilometragem” tem natureza salarial e, portanto, se sujeita à incidência de contribuição social previdenciária.

O argumento trazido pela autarquia não foi aceito pelo relator, juiz federal convocado Fausto Medanha Gonzaga. “É firme o entendimento do STJ e desta Corte no sentido de que é indenizatória a natureza dos valores pagos a título de reembolso pela utilização de veículo próprio do trabalhador, na prestação de serviços ao respectivo empregador, desde que não se trate de pagamento

habitual, estando, ainda, comprovadas as despesas indenizadas”, afirmou.

No caso em questão, destacou o magistrado em seu voto, ficou comprovado que os valores pagos pela parte autora, a título de “reembolso quilometragem”, destinaram-se à efetiva indenização de despesas suportadas pelos empregados, por ocasião da prestação de serviços em veículos próprios.

“Dessa forma, a conclusão que se impõe é no sentido de que o crédito tributário decorreu da incidência de contribuição previdenciária sobre parcelas de natureza indenizatória, impondo-se, com efeito, a desconstituição da dívida”, explicou o relator. (0061109-04.1997.4.01.3800).

GRATIFICAÇÃO PAGA AO FINAL DA COLHEITA INTEGRA REMUNERAÇÃO

Gratificação ajustada na admissão do empregado para ser paga habitualmente ao final da colheita de grãos configura natureza salarial, devendo integrar a remuneração do trabalhador. É o que entende a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região que ratificou decisão do Juízo da Vara do Trabalho de Rio Brilhante.

O trabalhador afirmou que foi contratado para receber salário fixo mensal mais um percentual da colheita de verão de soja, o que foi pago regularmente entre os anos de 2004 a 2008, mas os valores não foram levados em consideração para pagamento das demais verbas de natureza salarial.

Em janeiro de 2009, o empregador informou ao empregado que a remuneração seria alterada, de forma que o salário fixo seria elevado, porém, não pagaria mais a parcela correspondente à

porcentagem de produção, o que causou redução do valor a ser recebido pelo trabalhador.

Em defesa, o empregador alegou que a gratificação era paga por mera liberalidade e que não se tratava de parcela ajustada na contratação. Acrescentou ainda que a gratificação somente era paga ao empregado que atendia às expectativas da empresa.

O relator do processo, desembargador Nicanor de Araújo Lima, destaca que o art. 457, § 1º da CLT determina que "integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador".

"Assim, verifica-se que o percentual da colheita da soja auferida pelo trabalhador, na verdade, refere-se à gratificação

ajustada, sendo suficiente a reiteração habitual da parcela, para que passe a integrar o contrato e, em consequência, o salário", expôs o desembargador Nicanor.

Por isso, segundo o relator, ao ser reconhecida a natureza salarial, os valores recebidos durante os anos de trabalho para a Fazenda Capeva, devem integrar o salário do trabalhador para fins de 13º salário, FGTS e abono de férias.

"Por sua vez, tratando-se de parcela de natureza salarial, que foi pactuada na oportunidade da formação do contrato de trabalho, o empregador, nos termos do art. 468 da CLT, não está autorizado a promover alteração contratual de trabalho prejudicial ao empregado, ainda que fosse por mútuo consentimento", afirmou o relator.

O trabalhador terá direito, ainda, a receber o pagamento da gratificação referente á safra de

2008/2009 no valor de R\$
12.960,00.

(Proc. N. 0136800-
50.2009.5.24.0091-RO.1).

**VENDEDORA SERÁ
RESSARCIDA PELOS GASTOS
COM MAQUIAGEM E SAPATOS
UTILIZADOS PARA TRABALHAR**

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) manteve decisão que condenou uma empresa a indenizar uma vendedora de Porto Alegre pelos gastos com maquiagem e sapatos utilizados para trabalhar. A Turma negou provimento a recurso da empresa contra acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS).

Na reclamação trabalhista, a ex-vendedora alegou que tirava do próprio bolso os gastos de R\$50

por mês em maquiagem e R\$80 com sapatos a cada dois meses. Mas, segundo a empresa, todas as peças de vestuário que compunham o uniforme eram fornecidas aos empregados, sem qualquer ônus, e a maquiagem era de uso coletivo de todas as vendedoras. A sentença deu ganho de causa à trabalhadora, e a rede foi condenada a ressarcir a vendedora os valores gastos.

No recurso levado ao TRT, a Renner alegou que a trabalhadora não comprovou, por meio de notas fiscais, a compra do material. Disse também que os valores apontados por ela na compra dos itens eram abusivos. Para o Regional, embora a própria testemunha da empresa tenha afirmado que o uso de uniforme era obrigatório, a empresa não conseguiu comprovar o seu fornecimento. Contudo, o TRT-RS reduziu para R\$20 por mês o custo com maquiagem e

R\$80 com sapatos, semestralmente.

No recurso apresentado ao TST, a empresa alegou que a indenização "fere a regra do artigo 818 da CLT e do inciso I do artigo 333 do CPC, pois a trabalhadora não comprovou as despesas realizadas". O relator do processo na Segunda Turma, ministro José Roberto Freire Pimenta, afirmou ser "presumível que os custos com a maquiagem eram suportados pela vendedora", sendo desnecessária a comprovação mediante a apresentação de notas fiscais.

Quanto aos sapatos, o ministro ressaltou que o Precedente Normativo n.º 115 do TST determina o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador. Por unanimidade, a Segunda Turma resolveu manter a decisão regional.(Processo: RR-111700-98.2007.5.04.0001).

TRABALHADOR QUE SE DECLAROU POBRE TERÁ JUSTIÇA GRATUITA MESMO POSSUINDO EMPREGO

Para a obtenção do benefício da justiça gratuita, basta a simples afirmação do interessado de que não possui condições de demandar em juízo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Isso é o que diz o artigo 4º da Lei nº 1.060/1950, adotado pela Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho para dar provimento a recurso de trabalhador que teve o pedido de gratuidade da justiça negado por estar empregado.

Nos autos de ação trabalhista ajuizada, ele apresentou declaração de miserabilidade, a fim de obter o benefício. Ao contestar a inicial, a empresa afirmou que o trabalhador se encontrava empregado e juntou os últimos

recibos de pagamento, no valor aproximado de R\$ 4 mil.

O juízo de primeiro grau indeferiu o pedido, decisão mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), com a conclusão de que, mesmo o trabalhador afirmando sua condição de miserabilidade, o fato de ele possuir emprego revelava "incompatibilidade com a pobreza alegada, afastando a presunção de que sua situação econômica não comporte o pagamento das custas".

Inconformado, o trabalhador recorreu ao TST e afirmou fazer jus ao benefício da justiça gratuita, pois, apesar de estar empregado, não poderia arcar com as despesas processuais sem prejudicar o próprio sustento e o de sua família.

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator do caso na Sexta

Turma, conheceu do recurso por concluir que a decisão regional violou o artigo 4º da Lei nº 1.060/50. No mérito, explicou que a declaração de hipossuficiência feita pelo próprio interessado ou por seu procurador é suficiente para a garantia do benefício, pois presumidamente verdadeira, nos termos da Lei nº 7115/83 e da Orientação Jurisprudencial nº 304 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST.

"O simples fato de o autor estar empregado e ter auferido renda não afasta por si só a presunção de pobreza, pois a situação de pobreza não é medida única e exclusivamente pela renda auferida, mas por uma somatória de fatores, como o nível de endividamento, por exemplo", concluiu.

No caso, como não foram trazidos aos autos elementos que

pudessem afastar a presunção de veracidade da declaração feita pelo empregado, o ministro deu provimento ao recurso para afastar a deserção pronunciada, determinando o retorno dos autos ao TRT-2 para o julgamento do recurso ordinário interposto. A decisão foi unânime.(Processo: RR-845-33.2010.5.02.0444).

RECUSA DE RETORNO AO EMPREGO POR GESTANTE DEMITIDA NÃO ACARRETA PERDA DA INDENIZAÇÃO

A recusa, por parte da gestante demitida, da oferta de retorno ao emprego não acarreta renúncia à sua estabilidade, prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Com base nesse fundamento, duas gestantes obtiveram, recentemente, o reconhecimento do direito a

receber a indenização substitutiva pelo período da garantia de emprego.

No primeiro caso, julgado pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a trabalhadora teve o pedido de indenização negado pela Justiça do Trabalho da 23ª Região. O entendimento foi o de que ela, ao não manifestar interesse em retornar ao trabalho e não comprovar a incompatibilidade de sua reintegração, teria caracterizado a renúncia ao direito assegurado pela norma constitucional.

Ao recorrer ao TST, a trabalhadora afirmou que, ao ser dispensada, foi humilhada e menosprezada pela empregadora, e saiu do estabelecimento passando mal e chorando. Por isso, recusou-se a ser reintegrada.

A Quarta Turma do TST deu razão à gestante quanto ao direito à

indenização pela estabilidade provisória, porque a garantia tem por finalidade principal a proteção ao direito do nascituro, do qual nem mesmo a gestante pode dispor. Segundo a relatora do recurso, ministra Maria de Assis Calsing, a decisão das instâncias inferiores contraria a jurisprudência sedimentada no TST.

Outro caso

O mesmo entendimento foi adotado pela Sexta Turma do TST para dar provimento a recurso de revista de uma empregada demitida sem justa causa antes de saber que estava grávida. Ao comunicar seu estado à empresa, esta prontamente ofereceu o emprego de volta, mas, como a trabalhadora o recusou, as instâncias inferiores entenderam que houve renúncia à estabilidade da gestante.

O relator do recurso, ministro Augusto César de Carvalho, também citou diversos precedentes do TST, explicitando o posicionamento adotado pela Corte no sentido de que a recusa não afasta o direito à indenização pelo período estável. Segundo ele, o artigo 10, inciso II, alínea "b" do ADCT "não condiciona a estabilidade ao retorno ao emprego, bastando para tanto a gravidez e a dispensa imotivada".

A decisão foi por unanimidade para reformar o acórdão regional e condenar a empresa ao pagamento dos salários relativos ao período compreendido entre a data da dispensa e os cinco meses posteriores ao parto.(Processos: RR-322-52.2011.5.23.0007 e RR - 72200-50.2012.5.16.002).