

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a Parks S.A. Comunicações Digitais, de Cachoeirinha (RS), do pagamento de indenização por danos morais a uma industriária que alegou ter sofrido aborto espontâneo por ser demitida sem justa causa pela empresa, que ignorava a gravidez. "Apesar de profundamente lastimável o desfecho advindo da despedida, não há ato ilícito culposo que se possa imputar à empregadora", afirmou o ministro João Oreste Dalazen, relator do recurso.

Com dez anos de casa, a trabalhadora relatou na ação que constatou em 1º/6/2009 um depósito em sua conta bancária feito pela empregadora, sem nenhuma comunicação. Ao questionar seu superior imediato, soube que tinha sido dispensada devido a licenças médicas frequentes, e o depósito era relativo às verbas rescisórias. Segundo ela, as licenças estavam relacionadas à gravidez, comprovada dois dias após a demissão.

Atestada a gravidez, a industriária imediatamente comunicou à empresa, que cancelou a rescisão, determinando que retornasse à atividade em 8/6. Ela afirmou, porém, que, diante da crise emocional a que esteve submetida no período entre a despedida, a ciência da gravidez e o cancelamento da rescisão, sofreu aborto espontâneo no dia 6/6. Ao se apresentar para o trabalho no dia determinado, foi informada que a rescisão não seria mais revertida. Ela requereu indenização por danos morais de R\$ 30 mil, alegando que, em consequência da demissão, entrou em profundo estado depressivo.

A empresa argumentou que os transtornos não tinham relação com a dispensa, e sim com o processo de separação conjugal. Sustentou que, sem saber da gravidez, a despedida ocorreu por questões de gestão, e não por condição pessoal ou relativa ao trabalho da empregada. Acrescentou que não havia histórico de faltas que justificasse o despedimento, e que os atestados diziam respeito ao seu comparecimento à Defensoria Pública em razão do processo de separação.

O pedido de indenização foi negado pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Cachoeirinha, mas deferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), no valor de R\$ 10 mil. Para o TRT, "ainda que a ciência inequívoca da gravidez tenha ocorrido dois dias após a despedida, a empregadora não teve cautela para despedir empregada com idade não avançada e que, segundo o depoimento de testemunha, já havia comentado seu estado de gravidez no setor de trabalho".

TST

"Essas consequências não podem ser imputadas à empregadora, nas circunstâncias em que isso se deu", afirmou o relator do recurso da empresa ao TST. Para o ministro Dalazen, a despedida imotivada é direito do empregador, salvo em casos excepcionais de garantia de emprego. "Ademais, sem a ciência da gravidez, não se pode exigir da empresa que se abstinhasse de despedir", explicou.

Ele ressaltou a informação da própria profissional de que, assim que ela comunicou sua gravidez, a empregadora cancelou a rescisão. "Não caracteriza lesão moral a despedida, presumivelmente provocadora de aborto espontâneo, se o empregador ignorava, sem dúvida alguma, o estado gravídico da empregada", destacou o ministro, entendendo que a decisão regional afrontou o artigo 186 do [Código Civil](#) .

A ministra Maria de Assis Calsing disse que o caso a levou a refletir sobre o entendimento do TRT, entendendo que uma das consequências seria a empresa não poder mais demitir mulheres sem que antes fizessem teste de gravidez. A desembargadora convocada Cilene Amaro Santos observou que essa situação geraria outro problema, pois a [Lei 9.029/95](#) proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação de trabalho.

A decisão foi unânime.

(Lourdes Tavares/CF)

Processo: [RR-82-35.2011.5.04.0252](#)

Fonte: TST, 12 de junho de 2016.

