



## **Gestantes podem ser demitidas por justa causa**

*Período de estabilidade está previsto no Artigo 391-A da CLT, mas elas podem ser dispensadas dentro do ciclo **caso cometam atos graves e caracterizadores de justa causa***

**Com o acesso fácil às informações, muitas pessoas acabam tendo a ciência e o conhecimento sobre os seus direitos trabalhistas, principalmente as mulheres gestantes que sabem que não podem ser mandadas embora por qualquer situação.**

**No entanto, muitas delas ainda desconhecem que podem ser dispensadas por justa causa,** como aponta André Leonardo Couto, advogado e gestor da ALC Advogados, com mais de 25 anos de experiência no direito do trabalho.

Para ele, mesmo o Artigo 391 da Consolidação das Leis do trabalho (CLT) explicitando que grávidas gozam de estabilidade de emprego nos casos de dispensa sem justa causa, **da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto,** existe a possibilidade da demissão por justa causa e os motivos estão previstos no Artigo 482 da CLT.

Sendo assim, ele elucida a respeito do tema, lembrando que tanto a lei, quanto jurisprudência, têm afastado a estabilidade de emprego quando existe, por exemplo, uma falsificação documental.

De acordo com André Leonardo Couto, a primeira situação que a empregada gestante deve ter em mente, é sobre o seu período de estabilidade, ou seja, quanto tempo ela goza da garantia do seu emprego. **“O período de estabilidade da mulher gestante, de acordo com as leis trabalhistas brasileiras, vai da data de confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Isso significa que, dentro desse tempo, a mulher não pode ser demitida pelo empregador.**

**Algo que sempre gera dúvidas para as trabalhadoras é sobre a licença-maternidade.** Este direito deve ser usado pela funcionária dentro do período de estabilidade. Considerando que a licença é de 120 dias, **a mulher ainda terá cerca de um mês de estabilidade após voltar ao trabalho.**

**Lembro que a empregada grávida goza de estabilidade de emprego relativa,** isso porque a legislação e a jurisprudência são no sentido de proteção a uma empregada que não pode ser demitida por puro preconceito, ou por mera liberalidade do empregador, que visando apenas o lucro, deixaria desamparada uma empregada no momento que ela mais precisava”, salienta.

Segundo o advogado, **em relação ao contrato de experiência,** caso a empregada gestante tenha acabado de assumir o cargo na empresa e descubra que está grávida, **ele adiciona que elas tem o direito de estabilidade e que no aviso prévio também. “Muitas mulheres não sabem se o período vale para contrato de experiência.**

**Na verdade, colaboradoras que engravidam durante um contrato de experiência também têm direito ao período que lhes garante estabilidade no trabalho.** O período corresponde à data de confirmação da gravidez até 5 meses após o nascimento do bebê.

**Nesse período, o empregador não pode encerrar o contrato dela, estando sujeito a multa se cometer tal ação.** Já durante o aviso prévio, elas têm também o direito à estabilidade.

**Isso vale até mesmo nos casos de aviso prévio indenizado, que acontece quando ocorre o desligamento imediato e o pagamento da parcela relativa ao período”,** completa o advogado.

## **Justa causa**

**Por causa do amparo e estabilidade que geralmente as empregadas gestantes tem dentro da Lei, acaba parecendo que a demissão é impossível durante o período.**

**Todavia, André Leonardo Couto lembra que existem alguns motivos dentro do Artigo 482 da CLT que indicam a justa causa.** “A demissão por justa causa está prevista na CLT.

Nela, são apresentados alguns itens que descrevem as situações com base legal para uma demissão, como, **ato de improbidade, quando a empregada furta objetos do local de trabalho ou apresente atestados médicos falsos; incontinência de conduta ou mau comportamento, como uma conduta imoral. Por exemplo, acesso a sites impróprios, posturas inadequadas e que não condizem com o ambiente laboral.**

Além disso, condenação criminal do empregado passado em julgado, caso não tenha havido suspensão de execução e pena, que nada mais é do que quando o empregado é detido e está impossibilitado de trabalhar.

Fora isso, **desídia no desempenho das funções**, quando a empregada faz coisas não relacionadas as suas atividades laborais, prejudicando o seu desempenho no trabalho.

Além disso temos a **embriaguez habitual ou em serviço e uma questão séria de prática constante de jogos de azar**, que é quando a pessoa joga cassino online, pôquer, entre outros jogos, de dentro do local de trabalho”, adiciona.

## **Direitos da gestante**

**Para trazer mais clareza, André Leonardo Couto cita na íntegra quais são os direitos da empregada gestante, já que o desenvolvimento sadio do nascituro é importante.**

**“O que as colaboradoras grávidas devem saber é que perante essa situação, elas tem o direito aos três instrumentos imprescindíveis de proteção.**

**O primeiro é a licença maternidade** que é o termo utilizado para determinar o período de 120 dias em que a gestante ficará afastada do seu trabalho, sem qualquer prejuízo do emprego e do salário.

**O segundo é o salário-maternidade**, que é um benefício de natureza previdenciária, pago em detrimento à condição de segurado no Regime Geral de Previdência Social em detrimento do nascimento de filho, adoção ou guarda judicial para adoção, considerando-se como o fato gerador deste direito o parto, o aborto espontâneo, a adoção ou a guarda judicial par afins de adoção.

**Já o terceiro**, a estabilidade que falamos anteriormente, que é uma garantia provisória de emprego e condição de proteção da gestante, em face à dispensa imotivada”, conclui o advogado.

<http://www.deducao.com.br/index.php/gestantes-podem-ser-demitidas-por-justa-causa/>