

EMPREGADOS DO ESTADO

SERVIDORES DE CARÁTER TEMPORÁRIO

Tribunal

TST

Julgado em

03/08/1981

QUANDO DEVE SER LEVADO À CONTA DO EMPREGADOR

RESUMO

- Quanto ao mérito, aponta a Recorrente vários acórdãos que condicionam a condenação do empregador a pagar o auxílio-maternidade à existência da má-fé do mesmo em obstar a vigência contratual durante o período de repouso obrigatório. - O Prejulgado nº 14, por si só, excluiria a divergência em que se apoia a revista (art. 896). Ocorre, entretanto, que o Prejulgado nº 14 é anterior à legislação atual que transferiu para a Previdência Social o encargo de pagar o auxílio-maternidade. - Esse fato superveniente me parece essencial: é claro que, nessa hipótese, quando se condena o empregador com fundamento no Prejulgado nº 14, o ônus pecuniário - que, normalmente, é da Previdência Social - passa a ser do empregado, porque aquela não pagará o que não é por ela devido. - Assim, a boa lógica e o melhor Direito aconselham que se entenda que a formulação do Prejulgado número 14 repousa no pressuposto de que a despedida tenha ocorrido sem justa-cause e que se tenha caracterizado a má-fé do empregador. - Não se justificaria de outra forma entender-se a matéria, pois se estaria transferindo da Previdência Social para o empresário o ônus de pagar o auxílio, circunstância que não ocorria quando da aprovação daquele prejulgado. E essa transferência só me parece plausível, possível e jurídica se se partir da má-fé do empregador em livrar-se da trabalhadora grávida. Antes, isso ocorria para que o empresário não pagasse o auxílio. Daí a generalidade do Prejulgado, Hoje, o empresário nada paga: quem paga é a Previdência Social. Por isso, o prejulgado tem que ser aplicado estritamente aos casos em que se tenha como demonstrada a má-fé patronal. - Conheço, por isso, da revista, quanto ao mérito, por divergência jurisprudencial, entendendo que o Prejulgado nº 14, por si só, não supera essa jurisprudência divergente apontada nas razões... Mérito. - No caso, a instância ordinária não considerou provada a má-fé do empregador. Condenou-o, apenas, porque a rescisão contratual sem justa-cause ficou demonstrada. - Mas, "data venia", isso não é suficiente para se aplicar ao empregador o Prejulgado nº 14. - Cabia à empregada provar que a despedida era maliciosa e isso não foi feito. Ao contrário, a MM. Junta, com o posterior respaldo do Eg. Tribunal "a quo", disse, de modo expresso, ser irrelevante saber se o empregador ignorava o estado gravídico da empregada ou se a rescisão do contrato foi motivada por necessidade efetiva do serviço. - Não tendo sido proclamada a má-fé do empregador, ao contrário, tomando-se como razão de decidir fatos que não podem obrigar a parte a assumir a responsabilidade que, normalmente, é do sistema previdenciário nacional, dou provimento ao recurso e absolvo a empresa da condenação que lhe foi imposta. Proc. TST-RR-5.183/79, Julgado em 04-08-1981 VENCIDO O MINISTRO ORLANDO COUTINHO (revisor). Arquivo do Ementário Forense, TST/ 1.364 (*) "Empregada gestante, dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário-maternidade." ("EMENTÁRIO FORENSE", Nº 222). EMFOR 397

EMENTA

Tendo em vista atual legislação sobre o auxílio-maternidade em face ao Prejulgado nº 14 (*), este deve ser interpretado restritivamente, de modo a que seja devido o auxílio pelo empregador e a suas expensas apenas quando estiver comprovada a má-fé patronal na rescisão do contrato de trabalho da gestante.