



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

## Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0010327-18.2024.5.03.0078

Relator: ANDRE SCHMIDT DE BRITO

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 31/05/2024

Valor da causa: R\$ 41.929,86

#### Partes:

**RECORRENTE:** -----

ADVOGADO: BRUNO SQUIZZATO DE OLIVEIRA

ADVOGADO: LARA DRUDA LANDY

**RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: MARIANA CEREZA DA SILVEIRA



PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: PAULA DE OLIVEIRA  
MARQUES

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010327-18.2024.5.03.0078 (RORSum)

**RECORRENTE:** -----

**RECORRIDO:** -----

**RELATOR:** ANDRÉ SCHMIDT DE BRITO

RELATÓRIO

Dispensado, nos termos do art. 852-I c/c art. 895, IV, ambos da CLT.

## VOTO

### ADMISSIBILIDADE

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade, intrínsecos (cabimento, legitimação para recorrer, interesse em recorrer e inexistência de fato impeditivo ou extintivo ao poder de recorrer) e extrínsecos (tempestividade, regularidade formal, representação consentânea e preparo dispensado), **conheço** do recurso ordinário interposto.

### MÉRITO

#### 1. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ - FALSO TESTEMUNHO

Em seu recurso, a autora requer a apuração da conduta de falso testemunho, bem como a condenação da testemunha ----- ao pagamento de multa por litigância de má-fé. Alega que a referida testemunha incorreu em falso testemunho por ter afirmado, em seu depoimento, que *"a dispensa é formalizada por carta/email informando o sindicato e o mesmo marca a homologação, não sendo a empresa que estabelece a data"*. Ressalta que o documento anexado em ID. 1ee7ddb demonstra que a homologação da rescisão foi designada na data solicitada pela própria reclamada.

Ao exame.

ID. 47888f9 - Pág. 1

O artigo 793-D da CLT prevê a possibilidade de aplicação da multa por litigância de má-fé à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Desse modo, o caráter intencional, por expressa disposição legal, é imprescindível para a configuração de má-fé da testemunha capaz de ensejar a condenação da multa.

Da análise do depoimento da testemunha, entendo que não foi carreado de má-fé, uma vez que não foi constatada a intenção deliberada de alteração da verdade dos fatos, elemento essencial para a configuração da má-fé nos moldes do art. 793-D da CLT.

Assinado eletronicamente por: ANDRE SCHMIDT DE BRITO - 19/06/2024 18:03:31 - 47888f9

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24060414233202500000112368197>

Número do processo: 0010327-18.2024.5.03.0078

Número do documento: 24060414233202500000112368197



O e-mail anexado no ID. 1ee7ddb não comprova a intenção da testemunha de alterar a verdade dos fatos relativos à data da homologação da rescisão, notadamente porque tal documento apenas indica que a empresa sugeriu uma data de homologação ao sindicato, sendo que a testemunha deixou claro que não foi ela quem enviou o e-mail ao sindicato.

Mesmo que assim não fosse, o documento anexado no ID. 1ee7ddb não deve ser considerado, pois juntado em contrariedade à Súmula 8 do TST, pois apresentado apenas em fase recursal, sem que a autora tenha demonstrado justo impedimento para sua apresentação oportuna.

Assim, não se tratando de documento novo, nem havendo a comprovação de justo impedimento à sua oportuna apresentação, impõe-se o não conhecimento do documento juntado em sede recursal.

Ademais, a mera circunstância de as declarações prestadas pela testemunha arregimentada pela ré se mostrarem divergentes da prova documental não conduz à ilação, só por si, que houve crime de falso testemunho.

Como se sabe, na seara penal, para tipificação do crime do artigo 342 do CP, todos os elementos devem estar presentes, ou seja, necessária a comprovação de que a testemunha mentiu deliberadamente em audiência, com a intenção de dificultar a extração da verdade dos fatos, não bastando, repita-se, a mera contradição entre as informações.

Nesse sentido manifestei-me no ROPS n. 0010308-35.2021.5.03.0072, DEJT de 22/04/2022, Nona Turma deste e. Regional, de minha relatoria.

Nego provimento.

## **2. PEDIDO DE DEMISSÃO - ESTABILIDADE GESTANTE**

ID. 47888f9 - Pág. 2

Insurge-se a autora contra a r. sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento da garantia de emprego da gestante e, conseqüentemente, a indenização substitutiva. Sustenta que se encontrava grávida no momento da dispensa, pugnando pelo reconhecimento do direito à garantia de emprego, conforme art. 10, II, do ADCT. Ressalta que o contrato de trabalho foi extinto na modalidade dispensa sem justa causa. Alega que não renunciou à estabilidade decorrente da gravidez e que decidiu retornar ao trabalho ao tomar conhecimento de sua gestação.

Assinado eletronicamente por: ANDRE SCHMIDT DE BRITO - 19/06/2024 18:03:31 - 47888f9

<https://pje.tr3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24060414233202500000112368197>

Número do processo: 0010327-18.2024.5.03.0078

Número do documento: 24060414233202500000112368197



Assim decidiu o d. Juízo *a quo*:

## II. DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

A reclamante alega ter sido contratada pela reclamada em 10 /05/2017 e dispensada imotivamente em 14/07/2022, quando se encontrava grávida. Assim, com apoio nas disposições do art. 10, II, b do ADCT c/c art. 496 da CLT, pede a condenação da ré ao pagamento da indenização substitutiva do período de estabilidade provisória decorrente da gravidez.

Em sua defesa, a reclamada sustenta que, embora formalizada a dispensa sem justa causa, na realidade a reclamante pediu demissão, tanto que, sendo membro da CIPA, pediu dispensa de seu mandato, abrindo mão dos benefícios, conforme homologado pelo Sindicato dos Marceneiros em ata do dia 22/06/2022 e declaração de próprio punho da obreira. Argumenta também que jamais tomou conhecimento do estado gravídico da autora e que esta ingressou com a ação após o decurso do prazo de estabilidade, objetivando apenas obter vantagem pecuniária indevida. Pugna, assim, pela improcedência do pedido.

Examino.

Pelos documentos trazidos com a petição inicial pode-se constatar que a rescisão contratual ocorreu no dia 14.07.2022 (TRCT - ID 5bd21bf, f. 21 do PDF) e que no dia 05.08.2022 a reclamante realizou exame de ultrassonografia, constando gestação de cinco semanas e seis dias (ID b19bfe7, f. 23 do PDF). Portanto, no momento da rescisão do contrato, a reclamante já estaria grávida, ainda que estivesse na primeira, ou na segunda semana de gestação, o que seria suficiente para lhe assegurar a garantia provisória de emprego, ficando vedada sua dispensa arbitrária, ou sem justa causa, na forma do artigo 10, II, 'b', do ADCT.

O fato de haver ingressado com a ação após o decurso do prazo de estabilidade não configura impedimento à pretensão, consoante entendimento firmado pela OJ n. 399 da SDI-1/TST, verbis: "O ajuizamento da ação trabalhista após decorrido o período de garantia no emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CR/88, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estabilitário".

Assim, na forma do artigo 373, II, do CPC/2015 e do artigo 818, II, da CLT, incumbia à reclamada o ônus de provar o alegado fato extintivo do direito da autora, ou seja, que a rescisão contratual se deu em razão do seu pedido de demissão, encargo do qual se desincumbiu a contento.

Inicialmente, com a contestação a ré apresentou cópia da ata de reunião ordinária da CIPA, em que ficou registrado: "O membro da CIPA Patrícia Costa Nascimento que é representante da CIPA da gestão 2020/2021 atuando como designado (eleito) pelo empregado na condição de titular pediu dispensa de seu mandato na CIPA e que a partir do dia vinte e quatro de junho não (sic) faz parte da CIPA." (ID ffd10ae, f. 63 do PDF).

No mesmo sentido, foi juntada a carta de desligamento da CIPA, redigida de próprio punho pela reclamante, renunciando às garantias previstas pelo artigo 10, II, 'a', do ADCT (ID ffd10ae, f. 65 do PDF).

ID. 47888f9 - Pág. 3

Outrossim, em audiência a reclamante confessou ter pedido demissão, por questões particulares, como é possível observar pela transcrição a seguir (ID 711be58, f. 70 do PDF):

Assinado eletronicamente por: ANDRE SCHMIDT DE BRITO - 19/06/2024 18:03:31 - 47888f9

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24060414233202500000112368197>

Número do processo: 0010327-18.2024.5.03.0078

Número do documento: 24060414233202500000112368197



"Inquirida a reclamante, disse mesma que por problemas da perda de outros filhos e por questões particulares, resolveu pedir demissão, não sendo de seu interesse permanecer no emprego. Após isso, descobriu que estava grávida de outro filho, uma vez que eram gêmeos e ao descobrir, resolveu, portanto, voltar ao trabalho; que tal fato aconteceu em julho/2022; que demorou a postular nessa Justiça pelo fato de que possui pressão alta e ter de ficar de repouso; que depois que deixou o serviço, nunca mais voltou ao empregador, nada sendo ao mesmo solicitado." Destaques acrescidos.

Portanto, a reclamante reconheceu ter livremente pedido demissão, por questões particulares, tanto que formalizou sua renúncia enquanto membro da CIPA, para que a rescisão contratual pudesse ser levada a efeito, inclusive contando com a homologação pelo sindicato da categoria profissional, como exige o artigo 500 da CLT (ID 5bd21bf, f. 21/22 do PDF). E ainda que a rescisão tenha sido formalizada como dispensa sem justa causa, em benefício da empregada, na realidade o que motivou a ruptura contratual foi o pedido de demissão da obreira, cumprindo ressaltar que, pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma, há de prevalecer o motivo real da extinção contratual.

Logo, se a reclamante pediu demissão, por manifestação livre e espontânea de sua vontade, não maculada por qualquer dos vícios do consentimento e consciente de que isso importaria na renúncia de garantias, tem-se que a mesma renunciou não apenas à garantia prevista no artigo 10, II, 'a' do ADCT, mas também à garantia inserida na alínea 'b' do mesmo dispositivo, não sendo possível responsabilizar a empregadora por um fato que sequer era do seu conhecimento.

Nesse sentido, citam-se precedentes recentes emanados deste Eg. Regional:

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. AUSÊNCIA DE PROVA.** É válido o pedido de demissão de empregada gestante, quando não há qualquer prova do vício de consentimento, mormente quando a parte empregadora sequer tinha conhecimento do estado gravídico. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010731-47.2023.5.03.0032 (ROT); Disponibilização: 23/04 /2024; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a) Des.Gisele de Cassia VD Macedo).

**ESTABILIDADE DE GESTANTE - PEDIDO DE DEMISSÃO.** A estabilidade provisória da gestante, assegurada na alínea "b" do inciso II do art. 10 do ADCT, visa proteger a empregada da dispensa arbitrária ou sem justa causa. Constatado que o término do contrato de trabalho ocorreu por interesse da reclamante, há renúncia à estabilidade. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010548- 43.2023.5.03.0043 (ROT); Disponibilização: 26/02/2024; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator(a)/Redator(a) Jose Murilo de Moraes).

**ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO ANTERIOR AO CONHECIMENTO DA GRAVIDEZ. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO.** A estabilidade provisória da gestante protege a trabalhadora da dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos exatos termos do artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT da Constituição da República, não contemplando proteção em relação a outras formas de extinção do contrato, como a ruptura do contrato a pedido do empregado. O excelso Supremo Tribunal Federal, por meio do julgamento do Recurso Extraordinário 629.053, fixou tese de repercussão geral, Tema 497, pela qual estabeleceu que "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa", ou seja, a dispensa injusta ou arbitrária é requisito para o reconhecimento da aludida estabilidade provisória. Diante disso, a trabalhadora não faz jus à referida estabilidade, tampouco à indenização decorrente do desrespeito ao referido dispositivo legal, quando dispensa não foi arbitrária ou sem justa causa pela empregadora, mas sim, por vontade da própria laborista, que pediu demissão antes de tomar conhecimento da gravidez. Destaques acrescidos (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 001042030.2023.5.03.0073 (ROT); Disponibilização: 09/02/2024; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a) Maristela Iris S.Malheiros).

Por tais fundamentos, julga-se improcedente o pedido de indenização formulado na alínea "A" do rol exordial.



Analiso.

Embora a rescisão da autora tenha sido oficializada no TRCT como dispensa sem justa causa, o conjunto probatório dos autos evidencia que, na verdade, a extinção contratual ocorreu por pedido de demissão da reclamante.

A reclamada anexou, em ID. ffd10ae, cópia da ata de reunião ordinária da CIPA, em que ficou registrado que a reclamante, na condição de representante daquela Comissão, gestão 2020/2021, pediu dispensa de seu mandato, deixando de fazer parte da comissão a partir de 24 de junho.

A ré também juntou, em ID. ffd10ae, a carta de desligamento da CIPA, redigida de próprio punho pela reclamante, na qual renunciou expressamente às garantias previstas pelo artigo 10, II, 'a', do ADCT.

Destaco que a referida carta de desligamento está devidamente assinada pela obreira, o que evidencia que tinha ciência de seu teor, não havendo vício de consentimento que macule a declaração de vontade.

Além disso, conforme ata de audiência de ID. 711be58, em seu depoimento pessoal, a própria autora afirmou *"que por problemas da perda de outros filhos e por questões particulares, resolveu pedir demissão, não sendo de seu interesse permanecer no emprego. Após isso, descobriu que estava grávida de outro filho, uma vez que eram gêmeos e ao descobrir, resolveu, portanto, voltar ao trabalho; que tal fato aconteceu em julho/2022; que demorou a postular nessa Justiça pelo fato de que possui pressão alta e ter de ficar de repouso; que depois que deixou o serviço, nunca mais voltou ao empregador, nada sendo ao mesmo solicitado."*

Não prospera a alegação da reclamante de que tinha a intenção de retornar ao trabalho ao descobrir a gravidez, uma vez que, em seu depoimento pessoal, a própria autora afirmou que, após deixar o serviço, nunca mais voltou nem solicitou qualquer providência ao empregador.

O exame de ID. b19bfe7 evidencia que a autora tomou conhecimento da gestação em 05/08/2022, após o pedido de demissão, em que pese a concepção, ao que tudo indica, tenha ocorrido na vigência do contrato.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, no artigo 10, II, "b", veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, assegurando-lhe o direito de manutenção do emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.



No julgamento do Recurso Extraordinário 629.053, o e. STF proferiu acórdão de repercussão geral, Tema 497, publicado em 27/02/2019, cuja ementa ora se transcreve:

"DIREITO À MATERNIDADE. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA DISPENSA ARBITRÁRIA DA GESTANTE. EXIGÊNCIA UNICAMENTE DA PRESENÇA DO REQUISITO BIOLÓGICO. GRAVIDEZ PREEXISTENTE À DISPENSA ARBITRÁRIA. MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA AOS HIPOSSUFICIENTES, VISANDO À CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE SOCIAL. DIREITO À INDENIZAÇÃO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO.

1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, se caracterizando como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.

2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e, nos termos do inciso I do artigo 7º, o direito à segurança no emprego, que compreende a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa da gestante.

3. A proteção constitucional somente exige a presença do requisito biológico: gravidez preexistente a dispensa arbitrária, independentemente de prévio conhecimento ou comprovação.

4. A proteção contra dispensa arbitrária da gestante caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, ao assegurar-lhe o gozo de outros preceitos constitucionais - licença maternidade remunerada, princípio da paternidade responsável -; quanto da criança, permitindo a efetiva e integral proteção ao recém nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura - econômica e psicologicamente, em face da garantia de estabilidade no emprego -, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade (empregador).

5. Recurso Extraordinário a que se nega provimento com a fixação da seguinte tese: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa." (grifo acrescido)

A tese de repercussão geral no Tema 497 é de observância obrigatória, pela qual se infere que a dispensa sem justa causa é requisito indispensável para a estabilidade da gestante prevista no art. 10, II, b, do ADCT, ausente na hipótese, tendo em vista que a causa do afastamento da reclamante foi a extinção do contrato pelo pedido de demissão.

Com efeito, não houve dispensa injusta ou arbitrária da empresa, e, por isso, não há impedimento à terminação do contrato de trabalho por requisição voluntária da obreira.

Desse modo, não se encontra preenchido o segundo requisito para o reconhecimento da estabilidade gestante, qual seja, o da dispensa arbitrária ou sem justa causa perpetrada pela ré.

Diante do julgado supracitado, restou superado o entendimento

Assinado eletronicamente por: ANDRE SCHMIDT DE BRITO - 19/06/2024 18:03:31 - 47888f9

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24060414233202500000112368197>

Número do processo: 0010327-18.2024.5.03.0078

Número do documento: 24060414233202500000112368197



consubstanciado na Súmula n. 244, III, do TST.

ID. 47888f9 - Pág. 6

Veja-se que próprio Tribunal Superior do Trabalho tem proferido decisões contrárias ao que dispõe o citado verbete, citando-se, como exemplo, a tese jurídica fixada pelo Pleno daquela Corte no Incidente de Assunção de Competência IAC 5639-31.2013.5.12.0051:

"É inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias."

Nesse sentido, cita-se também precedentes do col. TST, conforme acórdãos assim ementados:

EMENTA: "AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. GESTANTE. ESTABILIDADE. PEDIDO DE DEMISSÃO. ÓBICE PROCESSUAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. **O acórdão regional está em harmonia com a jurisprudência desta Corte, segundo a qual a garantia constitucional de estabilidade provisória no emprego da gestante, prevista artigo 10, II, "b", do ADCT, é para a dispensa arbitrária ou sem justa causa decorrente de iniciativa do empregador, o que não abrange o pedido de demissão.** Precedentes. É irrelevante para o deslinde da questão o fato de a empregada desconhecer o seu estado gravídico no momento do pedido de demissão. Nesse contexto, incide o óbice da Súmula 333 do TST como obstáculo à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. Quanto à alegação de ausência de assistência sindical, a parte agravante não realiza o cotejo entre os fundamentos contidos no v. acórdão regional e os dispositivos invocados na revista, deixando, também, de demonstrar as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem o aresto recorrido e a divergência jurisprudencial invocada, em descumprimento ao comando contido no artigo 896, §§ 1º-A, III, e 8º, da CLT. Dessa forma, inviável se toma o exame da matéria de fundo veiculada no recurso de revista. O critério de transcendência é verificado considerando a questão jurídica posta no recurso de revista, de maneira que tal análise somente se dá por esta Corte superior se caracterizada uma das hipóteses previstas no artigo 896-A da CLT. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como na presente hipótese, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no artigo 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa e determinação de baixa dos autos à origem" (Ag-RR11778-73.2016.5.03.0041, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 02/10 /2020) (grifo nosso).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016. 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. TEMA 497 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA ERGA OMNES . APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DA TESE ATÉ A ESTABILIZAÇÃO DA COISA JULGADA (TEMA 360 DA REPERCUSSÃO GERAL). I) Segundo o entendimento consagrado no item III da Súmula nº 244 do TST, 'a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado'. Sobre o tema, a jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a circunstância de ter sido a

Assinado eletronicamente por: ANDRE SCHMIDT DE BRITO - 19/06/2024 18:03:31 - 47888f9

<https://pje.tr3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24060414233202500000112368197>

Número do processo: 0010327-18.2024.5.03.0078

Número do documento: 24060414233202500000112368197





empregada admitida mediante contrato de aprendizagem, por prazo determinado, não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória de que trata o art. 10, II, 'b', do ADCT. II) A discussão quanto ao direito à estabilidade provisória à gestante contratada por prazo determinado, na modalidade de contrato de aprendizagem, encontra-se superada em virtude da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do RE 629.053/SP, em 10/10/2018, com a seguinte redação: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. III)

ID. 47888f9 - Pág. 7

A decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 497 é de clareza ofuscante quanto elege como pressupostos da estabilidade da gestante (1) a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato e (2) dispensa sem justa causa, ou seja, afastando a estabilidade das outras formas de terminação do contrato de trabalho. **Resta evidente que o STF optou por proteger a empregada grávida contra a dispensa sem justa causa - como ato de vontade do empregador de rescindir o contrato sem imputação de justa causa à empregada -, excluindo outras formas de terminação do contrato, como pedido de demissão, a dispensa por justa causa, a terminação do contrato por prazo determinado, entre outras. IV) O conceito de estabilidade, tão festejado nos fundamentos do julgamento do Tema 497 da repercussão geral, diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, não afastando que o contrato termine por outras causas, nas quais há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão (a manifestação de vontade se dá no fim do contrato) ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário (a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato).** Assim, na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, não há direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea 'b', do ADCT. Superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018. V) A tese fixada pelo Plenário do STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário até a estabilização da coisa julgada, sob pena de formação de coisa julgada inconstitucional (vício qualificado de inconstitucionalidade), passível de ter sua exigibilidade contestada na fase de execução (CPC, art. 525, § 1º, III), conforme Tema 360 da repercussão geral. VI) Recurso de revista de que não se conhece. (PROCESSO Nº TST-RR-1001175-75.2016.5.02.0032, Relator ALEXANDRE LUIZ RAMOS, decisão em 04/08/2020) (grifo nosso)

"EMBARGOS DE DECLARAÇÃO . ERRO DE FATO. DESCONSIDERAÇÃO DE FATO RELEVANTE. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO. PROVIMENTO. Não obstante a delimitação do rol de vícios sujeitos ao saneamento pela via dos embargos de declaração, tanto a doutrina quanto a jurisprudência, de forma excepcional, têm admitido a utilização do citado remédio processual para a correção de defeitos decorrentes de erro de fato, cuja previsão encontra-se insculpida no artigo 966, VIII, e § 1º, do CPC, o qual reconhece a mencionada circunstância como causa de rescisão da sentença transitada em julgado. O erro de fato é aquele derivado do descuido do juiz, o qual se equivoca acerca de fato relevante, suscitado e não resolvido e que, caso considerado pelo magistrado, enseja modificação na sua decisão. Para a circunstância, nada obsta que o julgador sane o equívoco perpetrado, acolhendo os embargos de declaração para, inclusive, se for o caso, dar-lhes efeito infringente. Precedentes do STF e STJ. No caso , constata-se evidente erro de fato no julgamento do recurso de revista interposto pela reclamante, na medida em que não foi levada em consideração a premissa fática no sentido de não ter havido a dispensa da parte de forma arbitrária ou sem justa causa, condição necessária para que a hipótese pudesse ser enquadrada nos ditames no artigo 10, II, "b" do ADCT. Em verdade, o encerramento do vínculo de emprego se deu pelo decurso do prazo determinado estabelecido no contrato de aprendizagem. Com efeito, em 10/10/2018, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE 629.053/SP, sob o rito da Repercussão Geral (Tema 497)

Assinado eletronicamente por: ANDRE SCHMIDT DE BRITO - 19/06/2024 18:03:31 - 47888f9

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24060414233202500000112368197>

Número do processo: 0010327-18.2024.5.03.0078

Número do documento: 24060414233202500000112368197



fixou a seguinte tese: "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa". A referida estabilidade provisória, segundo o STF, depende da existência de dois requisitos cumulativos: gravidez anterior e dispensa sem justa causa. Desse modo, seguindo as diretrizes fixadas pelo excelso Supremo Tribunal Federal, e considerando a natureza do contrato de aprendizagem, com prazo determinado para extinção, não é possível falar em dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador nem sequer em estabilidade provisória. Como se viu, na presente hipótese, o Tribunal Regional afastou o direito da reclamante, detentora de contrato de aprendizagem, ao pagamento de indenização referente ao período de estabilidade provisória da gestante. A referida decisão, portanto, coaduna-se com o entendimento fixado no Tema 497 da Tabela de Repercussão Geral do STF. Logo, por injunção do decidido no leading case RE 629.053/SP, que resultou no supracitado Tema 497, o recurso de revista não deve ser conhecido. Embargos de declaração a que se dá provimento, para, sanar erro de fato, com efeito modificativo" (ED-RR-1000107-49.2016.5.02.0466, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 09/04/2021).

ID. 47888f9 - Pág. 8

Sobre o tema, cita-se também a jurisprudência deste Eg. Regional:

EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DEMISSÃO. RENÚNCIA. O art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estabelece vedação à despedida arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, mas não impõe qualquer restrição ao "pedido" de demissão por parte da empregada. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010670-72.2020.5.03.0104 (ROT); Disponibilização: 16/12/2021; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator(a)/Redator(a): Ricardo Marcelo Silva)

GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO VERSUS PEDIDO DE DEMISSÃO. A despeito do entendimento jurisprudencial cristalizado no item I da Súmula 244 do c. TST, de que "O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT)", o dispositivo legal em comento estabelece vedação apenas à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante pelo empregador, não havendo nenhuma restrição ao pedido de demissão da empregada grávida. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010767-93.2017.5.03.0034 (ROT); Disponibilização: 06/12/2018; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a): Luiz Antonio de Paula Iennaco)

Portanto, não se cogita de estabilidade, na hipótese, pois o art. 10, II, b, do ADCT é incompatível com o pedido de demissão, em que o contrato de trabalho tem o seu fim pelo pedido voluntário da empregada.

Ante o exposto, não merece reforma a sentença de origem.

Nego provimento.

### **3. MULTA DO ART. 477, §8º DA CLT**

A r. sentença julgou improcedente o pedido de condenação da reclamada ao pagamento da multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT, nos seguintes termos:

Assinado eletronicamente por: ANDRE SCHMIDT DE BRITO - 19/06/2024 18:03:31 - 47888f9

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24060414233202500000112368197>

Número do processo: 0010327-18.2024.5.03.0078

Número do documento: 24060414233202500000112368197



## III. DA MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

A reclamante postula o pagamento da indenização prevista no artigo 477, §8º, da CLT, alegando que o acerto rescisório se deu com atraso, já que foi dispensada em 14/07/2022, com aviso prévio indenizado, mas as verbas rescisórias somente vieram a ser pagas em 27/07/2022.

Pelo TRCT verifica-se que a rescisão do contrato ocorreu no dia 14.07.2022 (ID 5bd21bf, f. 21/22), apurando-se o valor líquido devido de R\$6.209,11, o qual foi depositado em conta bancária da reclamante, no dia 21.07.2022 (ID 99a300d), observando-se, portanto, o prazo de 10 dias previsto no artigo 477, §6º, da CLT.

Em réplica, a reclamante argumentou que esse prazo não foi respeitado para entrega dos documentos relativos à dispensa, os quais foram entregues apenas no dia 27.07.2022 (ID 2f4dd3a, f. 72), ensejando igualmente a aplicação da penalidade.

Ocorre que a rescisão contratual, no caso da reclamante, precisou contar com a homologação pelo sindicato da categoria profissional e ficou a cargo deste o agendamento da data em que se deu a entrega dos referidos documentos, como se observa pelo documento de ID e9eeeba (f. 69) e pelo testemunho ----, segundo a qual "a dispensa é formalizada por carta/email informando o sindicato e o mesmo marca a homologação, não sendo a empresa que estabelece a data" (ID 7db8da0, f. 74).

ID. 47888f9 - Pág. 9

Logo, se houve atraso na entrega dos documentos rescisórios, o mesmo não pode ser imputado à reclamada, razão pela qual julga-se improcedente o pedido veiculado na alínea "B" do petítório.

A autora requer que seja reformada a r. sentença para julgar procedente pedido de aplicação da multa do art. 477 da CLT, em razão da ré não ter entregado os documentos rescisórios dentro do prazo legal. Alega que o atraso na entrega dos documentos ocorreu por culpa exclusiva da reclamada, uma vez que esta solicitou a homologação da rescisão ao sindicato em data posterior ao prazo estabelecido na CLT.

Sem razão.

De início, verifico que a causa de pedir da multa do art. 477, §8º, da CLT, lançada na inicial, ID. a50f4bb - Pág. 2, é, apenas, o pagamento intempestivo das verbas rescisórias. Veja-se:

A reclamante foi dispensada em 14/07/2022, com aviso prévio indenizado. Contudo, **as verbas rescisórias somente vieram a ser pagas em 27/07/2022, extrapolando, assim, o prazo legal previsto para tanto.**

Isto posto, requer seja a reclamada condenada ao pagamento do valor de R\$1.996,66, referente à multa prevista no art. 477 da CLT. (destacado).

Portanto, a tese de incidência da penalidade pela entrega tardia dos

Assinado eletronicamente por: ANDRE SCHMIDT DE BRITO - 19/06/2024 18:03:31 - 47888f9

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24060414233202500000112368197>

Número do processo: 0010327-18.2024.5.03.0078

Número do documento: 24060414233202500000112368197



documentos rescisórios é inovatória, eis que não aventada na peça de ingresso e, em razão disso, há óbice à sua apreciação.

Isso porque o exame da pretensão sob enfoque diverso daquele apresentado na inicial cavausa prejuízo processual à parte ré e implica afronta direta aos princípios do contraditório e da estabilização da demanda.

Com efeito, restrinjo a análise da questão à intempestividade do pagamento das verbas lançadas no TRCT.

E, no aspecto, não tem razão a recorrente.

Do exame do TRCT de ID. 5bd21bf, verifica-se que o último dia de trabalho da autora foi 14/07/2022, sendo que o pagamento das verbas rescisórias ocorreu em 21/07/2022 - ID. 99a300d, ou seja, dentro do prazo legal.

Por essas razões, é indevida a penalidade perseguida.

Nego provimento.

ID. 47888f9 - Pág. 10

## ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Nona Turma, hoje realizada, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamante e, no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

Tomaram parte no julgamento: Exmos. Desembargador André Schmidt de Brito (Relator), Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos e Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno.

Presidente: Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho.

Procurador Regional do Trabalho: Dr. Antônio Carlos Oliveira Pereira.

Assinado eletronicamente por: ANDRE SCHMIDT DE BRITO - 19/06/2024 18:03:31 - 47888f9

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24060414233202500000112368197>

Número do processo: 0010327-18.2024.5.03.0078

Número do documento: 24060414233202500000112368197



Sustentação oral: Dra. Mariana Cereza da Silveira, pela recorrida Carolina

Móveis Indústria e Comércio Ltda.

Belo Horizonte, 19 de junho de 2024.

**ANDRÉ SCHMIDT DE BRITO**  
**Relator**

ASB/3-fe

ID. 47888f9 - Pág. 11

Assinado eletronicamente por: ANDRE SCHMIDT DE BRITO - 19/06/2024 18:03:31 - 47888f9

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24060414233202500000112368197>

Número do processo: 0010327-18.2024.5.03.0078

Número do documento: 24060414233202500000112368197

