



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**

## **Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo** **1000338-54.2024.5.02.0221**

**Relator: WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 02/10/2024**

**Valor da causa: R\$ 38.337,09**

**Partes:**

**RECORRENTE:** GR SERVICOS E ALIMENTACAO LTDA.

**ADVOGADO:** FABIO RIVELLI

**RECORRIDO:** MERCADO ENVIOS SERVICOS DE LOGISTICA LTDA.

**ADVOGADO:** EDUARDO CHALFIN

**RECORRIDO:** GABRIELI SILVA MUNIZ

**ADVOGADO:** ANA LUISA ROSSETO CARDOSO DE OLIVEIRA

**RECORRIDO:** EBAZAR.COM.BR. LTDA

**ADVOGADO:** EDUARDO CHALFIN



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO TRT/SP Nº 1000338-54.2024.5.02.0221**

**RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO**

**RECORRENTE: GR SERVICOS E ALIMENTACAO LTDA.**

**RECORRIDAS: MERCADO ENVIOS SERVICOS DE LOGISTICA LTDA.; GABRIELI SILVA MUNIZ; EBAZAR.COM.BR. LTDA**

**ORIGEM: 1º Núcleo de Justiça 4.0**

**RELATOR: WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA**

**EMENTA**

**RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. PEDIDO DE DEMISSÃO. TRABALHADORA GRÁVIDA. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO.** O entendimento do C. TST é no sentido de que, mesmo quando a empregada desconhece seu estado gravídico e pede demissão (sem estar assistida pelo sindicato de sua categoria profissional), o pedido pode ser invalidado posteriormente em juízo pela ausência do procedimento previsto no art. 500 da CLT, visto que a garantia provisória no emprego é condição puramente objetiva (depende da concepção) e visa à proteção, em primeiro lugar, da criança em gestação. Precedentes do C. TST. Ressalva de entendimento pessoal do relator. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento.

**RELATÓRIO**

Dispensado o relatório, nos termos do art. 895, § 1º, item IV, da CLT.

**VOTO**

**Conhecimento**

Atendidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada.

**ESTABILIDADE GESTANTE**



É incontroverso que o contrato de trabalho foi rescindido por pedido de demissão formulado pela reclamante, com data de término em 17/10/2023. Por outro lado, o laudo da ultrassonografia obstétrica de ID. ecdd6e2, realizada em 20/09/2023, comprova que a autora estava grávida, com gestação estimada em 7 semanas e 1 dia. Conclui-se, assim, que a trabalhadora já era gestante quando pediu demissão, em setembro de 2023, pois a concepção ocorreu na data aproximada de 01/08/2023.

Conforme o art. 10, II, "b", do ADCT, adota-se como pressuposto da garantia no emprego e da proteção contra a despedida arbitrária conferidas à trabalhadora gestante apenas a existência da gravidez no curso de contrato de trabalho, pouco importando o momento em que constatado o estado gestacional pela empregada ou comunicado o fato à empregadora. Desse modo, o fato gerador da garantia no emprego e o marco temporal para o início do período garantido correspondem à concepção na fluência do contrato laboral.

A trabalhadora grávida, contemplada com a garantia provisória no emprego, pode evidentemente desejar a ruptura do contrato e pedir demissão. Porém, nessa hipótese, se a empregadora já estiver ciente da gravidez, o pedido só será válido se a empresa providenciar a assistência da empregada por representante do sindicato de sua categoria profissional, a teor do art. 500 da CLT.

No caso dos autos, a reclamante afirmou que conhecia sua gravidez no momento do pedido de demissão, não havendo informações acerca do conhecimento da empregadora acerca de tal fato. Diante da não demonstração do conhecimento do estado gravídico por parte da empresa, não havia como se exigir da reclamada que convocasse o representante sindical para assistir a trabalhadora naquele momento.

Não obstante, o entendimento do C. TST é no sentido de que, mesmo quando a empregada desconhece seu estado gravídico e pede demissão (sem estar assistida pelo sindicato de sua categoria profissional), o pedido pode ser invalidado posteriormente em juízo pela ausência do procedimento previsto no art. 500 da CLT, visto que a garantia provisória no emprego é condição puramente objetiva (depende da concepção) e visa à proteção, em primeiro lugar, da criança em gestação. Eis os precedentes:

"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. DEMISSÃO INVÁLIDA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECONHECIMENTO. ART. 10, II, "b", DO ADCT. VIOLAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. 1. Conforme registrado na decisão monocrática agravada, o Tribunal Regional, ao manter a sentença em que se considerou desnecessária a homologação sindical para validade do pedido de demissão de empregada gestante detentora da estabilidade provisória, decidiu em dissonância com o entendimento desta Corte. 2. Consta do acórdão regional que a Reclamante encontrava-se gestante no momento em que efetuou o pedido de demissão, sendo certo que a validade do seu pedido dependeria de assistência do sindicato,



entendimento este que não se alterou após a vigência da Lei 13.467/2017, com a revogação do art. 477, § 1º, da CLT. No caso, contudo, há registro de que não foi observada a exigência legal de homologação sindical do pedido de demissão, considerada desnecessária pela Corte de origem ao fundamento de que não restou demonstrada a existência de vício de consentimento no pedido. 3. A assistência sindical na dispensa de empregado estável, entretanto, é requisito formal preliminar (art. 104, III, do Código Civil), e questão de ordem pública, podendo ser verificada a qualquer momento, na esteira da jurisprudência consolidada no âmbito deste TST. Assim, ausente requisito necessário ao reconhecimento da validade do término da relação de emprego, é assegurada à empregada gestante a garantia provisória no emprego prevista no art. 10, II, b, do ADCT da CF, devendo ser mantida a decisão monocrática em que reconhecido o direito à indenização substitutiva da estabilidade provisória. 4. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Ademais, resta caracterizada a manifesta inviabilidade do agravo interposto e o caráter protelatório da medida eleita pela parte, razão pela qual se impõe a aplicação da multa prevista no artigo 1.021, § 4º, do CPC/2015. Agravo não provido, com aplicação de multa" (RR-0001031-48.2022.5.12.0059, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 09/10/2024).

*"RECURSO DE REVISTA. LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. DESCONHECIMENTO DA GRAVIDEZ. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO SINDICAL. Esta Corte, adotando a teoria da responsabilidade objetiva, considera que a garantia constitucional prevista no art. 10, II, "b", do ADCT objetiva a proteção à maternidade e ao nascituro. Nesse sentido interpretando o art. 500 da CLT, sedimentou o entendimento de que é inválido o pedido de demissão sem assistência sindical da empregada gestante, independente da duração do contrato de trabalho ou da ciência do estado gestacional pelo empregador, uma vez que a validade do pedido de dispensa de empregada gestante está condicionada à homologação prevista no referido dispositivo. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (TST, RR - 0000047-21.2022.5.12.0041, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 10/11/2023).*

*"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. A controvérsia em questão aborda a discussão a respeito da validade do pedido de demissão da empregada gestante sem a respectiva homologação pela entidade sindical ou pela autoridade competente, tendo em vista o desconhecimento da própria empregada sobre seu estado gravídico no curso do contrato de trabalho. II. No que diz respeito à validade da demissão de empregada gestante, o entendimento pacificado nesta Corte Superior é no sentido de ser necessária a respectiva homologação pela entidade sindical ou pela autoridade competente, independentemente da duração do contrato de trabalho (se inferior ou superior a um ano). Em outros termos, o reconhecimento jurídico da demissão de empregada gestante só se completa com a assistência do sindicato profissional ou de autoridade competente. III. A falta de ciência da Reclamada sobre a gravidez da Reclamante ou mesmo o desconhecimento da própria empregada sobre seu estado gravídico no curso do contrato de trabalho, não constituem impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória da gestante. IV. Desse modo, ao concluir que o desconhecimento da própria empregada sobre seu estado gravídico no curso do contrato de trabalho não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória da gestante, ainda que o pedido de demissão da parte autora tenha sido feito sem assistência sindical, o Tribunal Regional decidiu em consonância com a jurisprudência desta corte. Aplica-se a Súmula nº 333 do TST. V. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. VI. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento" (TST, Ag-RR - 0001182-93.2021.5.09.0071, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 20/10/2023).*

Por disciplina judiciária, curvo-me à jurisprudência que prevalece no C.

TST, ressaltando meu entendimento pessoal de que, não provado nenhum vício de vontade, o pedido de



demissão formulado pela trabalhadora grávida é válido e de que, se a empregadora não tinha conhecimento do estado gravídico da empregada no momento do pedido, não estava obrigada a observar o procedimento previsto no art. 500 da CLT.

Nego provimento.

### **DANO MORAL**

O indevido despedimento da gestante, além do prejuízo material, pode gerar um dissabor à empregada, o qual não se confunde, no entanto, com lesão à sua moral, dignidade e honra.

O descumprimento do dever contratual referente ao pagamento de salários no período desde a rescisão contratual declarada nula e a reintegração pode gerar danos de natureza material e não moral. A legislação trabalhista já traz as consequências legais dos inadimplementos por obrigações contratuais, com os valores a serem pagos em cada caso.

No mais, não há elementos nos autos que demonstrem o conhecimento da reclamada acerca do estado gravídico da autora ao tempo da dispensa, logo, não é razoável considerar que o despedimento tenha sido imbuído de má-fé.

Neste sentido, os seguintes julgados do C. TST:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. GARANTIA DE EMPREGO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO DE EMPREGO. SÚMULA 244, I, DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO CONFIGURADA. O TRT de origem constatou o estado gravídico da reclamante no curso do contrato de trabalho e condenou a reclamada ao pagamento de 29/12/2015 até cinco meses após o parto. O exame prévio dos critérios de transcendência do recurso de revista revela a inexistência de qualquer deles a possibilitar o exame do apelo no TST. A par disso, irrelevante perquirir a respeito do acerto ou desacerto da decisão agravada, dada a inviabilidade de processamento, por motivo diverso, do apelo anteriormente obstaculizado. Agravo de instrumento não provido. AGRADO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL. DISPENSA EM EMPREGADA GRÁVIDA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. Tratando-se de pleito de reparação por dano moral, conseqüente do suposto descumprimento de direito social, deve ser reconhecida a transcendência social do recurso de revista. O TRT consignou que a reclamante foi comunicada de sua dispensa no dia 10/11/2015, com aviso-prévio indenizado de 48 dias e homologação da rescisão contratual em 23/11/2015. Constatou que a concepção ocorreu entre os dias 15/10/2015 e 21/10/2015 e que o sindicato constou ressalva na homologação em razão de o hemograma completo ter indicado o estado gravídico. Porém, não há indicação de conhecimento prévio da reclamada, embora tenha decidido que " o desconhecimento da condição pelo empregador não afasta o direito à estabilidade da obreira ". Com isso, não há como constatar intuito discriminatório na dispensa imotivada, pelo que não há que se falar em dano moral. Ademais, a jurisprudência desta Corte entende não caracterizar dano moral em razão de



dispensa no período de garantia de emprego de empregada gestante. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-10975-67.2016.5.15.0070, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 22/11/2019).

(...) RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DA EMPREGADA GESTANTE DURANTE O PERÍODO DE ESTABILIDADE. DANOS MORAIS. NÃO CABIMENTO. O entendimento desta Corte firmou-se no sentido de que a despedida da empregada gestante, no curso da estabilidade provisória, por si só, não caracteriza dano moral passível de indenização. No caso dos autos, o Tribunal Regional concluiu que a reclamante fazia jus à indenização por danos morais por entender estarem presentes seus requisitos ensejadores, quais sejam, a conduta ilícita, o dano e o nexa causal. Entretanto, não ficou demonstrada a ocorrência de qualquer fato concreto, além da despedida, que causou dano ao patrimônio subjetivo da reclamante, razão pela qual se entende indevido o deferimento da indenização. Recurso de revista conhecido e provido" (ARR-10412-60.2014.5.01.0223, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 15/04/2019).

Reformo, portanto, para excluir da condenação o pagamento da indenização por danos morais, no importe de R\$ 5.000,00.

Dou provimento.

### **DISPOSITIVO**

Isto posto, ACORDAM os Magistrados da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: CONHECER do recurso interposto pela reclamada e, no mérito, **DA R-LHE PARCIAL PROVIMENTO**, para excluir da condenação do pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 5.000,00, nos termos da fundamentação do voto do Relator.

Custas de R\$ 419,13, calculadas sobre o valor reabilitado à condenação, de R\$ 20.956,45.

### **CERTIDÃO DE JULGAMENTO**

Presidiu o julgamento a Exma. Desembargadora BEATRIZ DE LIMA PEREIRA.



Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA (CADEIRA 03), CÉSAR AUGUSTO CALOVI FAGUNDES e BEATRIZ DE LIMA PEREIRA.

Relator (a): o Exmo. Juiz WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA (CADEIRA 03)

Revisor (a): o Exmo. Des. CÉSAR AUGUSTO CALOVI FAGUNDES

Integrou a sessão virtual o(a) Ilmo(a) representante do Ministério Público do Trabalho

**RESULTADO: POR UNANIMIDADE DE VOTOS, com ressalva de fundamentação do Exmo. Des. César Augusto Calovi Fagundes, nos termos do voto infracitado.**

São Paulo, 24 de outubro de 2.024.

Sandro dos Santos Brião

Secretário da 6ª Turma

"Quanto ao dano moral, apresento fundamentação um pouco diferente daquela apresentada pelo relator.

Trabalhou a reclamante no período de julho a outubro de 2023, e o seu desligamento, originalmente, ocorreu ante pedido de demissão (ato da trabalhadora).

A título de fundamento para o pedido de indenização por dano moral, referiu "diversos comportamentos abusivos da empresa" e assim os listou: sonegação do vale-refeição por dois meses; uma suspensão indevida; e a dispensa irregular, ainda com o constrangimento da assinatura de um documento, em cartório, com renúncia à estabilidade.

Quanto ao vale-refeição, a postulação foi rejeitada, sob o entendimento de que não houve irregularidade alguma; com relação à suspensão e à renúncia à estabilidade, o fato é que a empregadora negou a ocorrência das irregularidades apontadas na inicial, e a reclamante não comprovou a sua ocorrência; por fim, dispensa não houve, e sim pedido de demissão (ainda que tenha sido este considerado nulo, e, convertido o direito à reintegração em indenização correspondente ao período de estabilidade, se tenha judicialmente afirmado a ficção de uma ruptura contratual por dispensa imotivada).

É por tais razões que dou provimento ao recurso para excluir da condenação a indenização por dano moral.

CESAR AUGUSTO CALOVI FAGUNDES / 6ª Turma - Cadeira 5"



**WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA**  
**Juiz Convocado Relator**

CRF

**VOTOS**

