



ACÓRDÃO
(8ª Turma)
GMSPM/brf

PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA (SAITAMA VEICULOS E PECAS S/A). REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017.

1 - NULIDADE PROCESSUAL DO ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. JULGAMENTO EXTRA E ULTRA PETITA. ART. 282, § 2º, DO CPC/2015. Deixa-se de analisar a preliminar de nulidade processual arguida pela Recorrente, tendo em vista a possibilidade de julgamento do mérito em favor da parte a quem aproveitaria a decretação de nulidade processual, nos termos do disposto no § 2º do art. 282 do CPC/2015.

2 - ESTABILIDADE DA GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE FALTA GRAVE PATRONAL. RECONHECIMENTO JUDICIAL DO PEDIDO DE DEMISSÃO. VALIDADE. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. INDENIZAÇÃO ESTABILITÁRIA INDEVIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.

Mesmo julgado improcedente o pedido de rescisão indireta em face do empregador e reconhecido judicialmente o pedido de demissão, a Corte Regional reconheceu a estabilidade provisória da empregada gestante. Todavia, conforme se extrai da decisão recorrida, a iniciativa da ruptura do contrato de trabalho partiu da empregada gestante e o empregador não cometeu nenhuma falta grave capaz de tornar insustentável a relação empregatícia a ponto de impedir a sua continuidade, não sendo devida à empregada



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

gestante a garantia à estabilidade provisória no emprego nessa hipótese. A delimitação fática do acórdão regional não permite a esta Corte Superior concluir pela invalidade do pedido de demissão da Reclamante, até mesmo porque não demonstrado nenhum vício de consentimento capaz de invalidar o ato, não se cogitando de direito à estabilidade a que alude o art. 10, II, "b", do ADCT, pois não houve dispensa arbitrária ou imotivada, não sendo assegurado qualquer direito à empregada demissionária. Cumpre ressaltar que não se trata de omissão do empregador no tocante à necessidade de assistência do sindicato de classe, da autoridade do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho para efetivar o pedido de demissão de empregado estável, conforme preceitua o art. 500 da CLT, uma vez que a pretensão autoral é a de rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT, mas em juízo foi reconhecida a ruptura contratual na modalidade de demissão, por iniciativa da reclamante e sem vício de consentimento, não se podendo imputar ao empregador a obrigação de homologar a demissão da empregada gestante, até mesmo em razão de já ter sido validada por esta Justiça do Trabalho. Dito isso, esta Corte Superior tem entendimento consolidado no sentido de que o art. 10, II, "b", do ADCT proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, sendo válido seu pedido de demissão, desde que não demonstrado nenhum vício de consentimento capaz de invalidar o ato, como na hipótese dos autos.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1005F5FB881ADB5637.



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

Julgados. **Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089**, em que é Recorrente **SAITAMA VEICULOS E PECAS S/A** e Recorrido **FRANCISLENE COELHO SILVA**.

A Reclamada interpôs recurso de revista contra o acórdão regional. A insurgência foi admitida quanto ao tema “RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO. GESTANTE”, por possível violação do art. 10, II, “b”, do ADCT.

A Autora não apresentou contrarrazões ao recurso de revista. Sem remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho. É o relatório.

V O T O

a) Conhecimento

O recurso de revista é tempestivo, está subscrito por advogado regularmente habilitado e cumpre os demais pressupostos extrínsecos de admissibilidade.

a.1 - NULIDADE PROCESSUAL DO ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. JULGAMENTO EXTRA E ULTRA PETITA

Nas razões do recurso de revista, a Reclamada indica violação dos arts. 93, IX, da Constituição Federal, 832 da CLT, 884 do Código Civil e 141, 489, 492 e 1.013 do CPC/2015. Sustenta que o Tribunal Regional negou-lhe prestação jurisdicional completa, pois *“interpôs Embargos de Declaração salientando que não houve pedido da reclamante de reforma da r. sentença em sede recursal objetivando o reconhecimento da ruptura contratual por demissão após o decurso do aviso prévio e respeitada a integralidade da garantia provisória de 5 meses após o parto (item 3 dos embargos)”*. Aduz ainda que *“o V. Acórdão decidiu fora dos limites do pedido da reclamante,*



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

tanto na inicial, quanto no recurso, conhecendo de matéria que não lhe fora devolvida por ausência de impugnação recursal".

Todavia, deixa-se de analisar a preliminar de nulidade processual arguida pela Recorrente, tendo em vista a possibilidade de julgamento do mérito em favor da parte a quem aproveitaria a decretação de nulidade processual, nos termos do disposto no § 2º do art. 282 do CPC/2015.

a.2 - ESTABILIDADE DA GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE FALTA GRAVE PATRONAL. RECONHECIMENTO JUDICIAL DO PEDIDO DE DEMISSÃO

Nas razões do recurso de revista, a Reclamada aponta ofensa aos arts. 10, II, "b", do ADCT e 2º, 141 e 492 do CPC/2015 e dissenso jurisprudencial, sob o argumento de que *"inexistiu dispensa sem justa causa da reclamante que lhe conferisse direito ao recebimento de indenização pelo período estável"*.

Sustenta que, nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, é vedado *"durante o período estável apenas a dispensa arbitrária sem justa causa, nada dizendo sobre o pedido de demissão! Isso é lógico na medida em que a postulação de rescisão indireta do contrato de trabalho não obriga a reclamante a se afastar dos serviços, ainda mais no caso em questão, que gozava da estabilidade. O afastamento, no presente caso, se deu por livre e espontânea vontade, sem vício algum, e, por não estar elencado entre as vedações contidas no artigo que garante a estabilidade, inexistiu motivo para que o reclamado, ora recorrente, arque com qualquer indenização estável quando o próprio Acórdão reconhece o pedido de demissão. Ou seja, não houve o provimento do pedido obreiro para que fosse deferida a rescisão indireta do contrato de trabalho e o pagamento dos consectários legais"*.

Pretende a reforma do *"V. Acórdão para restabelecendo a r. sentença, indeferir o pagamento de salários para a autora durante o período estável, ante a renúncia operada pelo pedido de demissão"*.

Quanto ao tema, a parte Recorrente atendeu os requisitos de que tratam os incisos do § 1º-A do art. 896 da CLT (incluídos pela Lei nº 13.015/2014).

Consta do acórdão recorrido a seguinte fundamentação:

"RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

[...]

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

A autora pugna pelo reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, alegando, em síntese, que: (i) o tratamento desproporcional e abusivo a que foi submetida foi comprovado pela oral; (ii) não houve motivo para a aplicação da suspensão disciplinar; (iii) os documentos coligidos aos autos comprovam os transtornos pessoais e psicológicos pelos quais passou; e, (iv) teria sido demonstrado o tratamento diferenciado que lhe fora dispensado quando estava grávida.

Sustenta a pretensão da rescisão indireta contratual nas seguintes supostas faltas: assédio moral, labor insalubre e periculoso, além de outras infrações constantes no item 2 da inicial. Pede a reforma da sentença e procedência dos pedidos de letras A, B, C e D, do rol de pedidos. Eventualmente, pugna seja a recorrente intimada para continuar a trabalhar, afastando-se a demissão.

Análise.

A pretensão foi julgada na Origem, sob os seguintes fundamentos:

"A testemunha Sabrina Gonzaga da Cunha Assunção ouvida a pedido da demandante declarou: "que não chegou a trabalhar com autora depois que ela engravidou, pois . Logo, desconhece o seu contrato de trabalho com a ré já havia se extinguido (...)" as possíveis condutas de assédio moral narradas na exordial.

A segunda testemunha inquirida a pedido da requerente nada mencionou sob o alegado assédio moral.

Por outro norte, a testemunha Felipe Murilo Alves Souza afirmou:

"que não sabe dizer quando a autora comunicou a gravidez para a empresa; que trabalhava no mesmo setor que a autora; que nunca notou modificação no tratamento dispensado à autora pela Sra. Ana Paula; que foi treinado para substituir a autora, inicialmente pela Sra. Ana Paula e, depois, na loja em Belo Horizonte (...)"

Registre-se, no ponto, que é razoável que após a demandante comunicar ao empregador o estado gravídico seja iniciado o treinamento de outro empregado para substituí-la quando houver necessidade, inclusive durante a licença maternidade.

Já a testemunha Tiago Felix de Souza Ventura, por sua vez, corrobora a tese da defesa precipuamente quanto à veracidade dos fatos que levaram à aplicação de advertência e suspensão à reclamante (ID. 04d7a48 - Pág. 1/2).

Registre-se que o depoimento da testemunha Sabrina Gonzaga da Silva Assunção não contribui para a demonstração do assédio moral, uma vez que sequer laborava na ré quando a reclamante se encontrava em período gestacional.



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

As declarações de fatos que a referida testemunha ouviu da própria reclamante são insuficientes, por si só, a comprovar a ocorrência do tratamento rigoroso.

Da apreciação da prova oral produzida, concluo que a autora não se desvencilhou do seu ônus de demonstrar, ainda que por indícios, a ocorrência dos fatos mencionados na inicial.

Por todo exposto, entendo que prevalecem as declarações das testemunhas ouvidas a pedido da reclamada quanto ao tema, razão pela qual tenho que não restou comprovado o assédio moral e, por consequência, julgo improcedente o pedido de rescisão indireta e seus corolários.

Pelas mesmas razões acima expostas é improcedente o pedido de indenização por danos morais amparado no suposto assédio moral (pedido 'Q' da inicial).

Nesse contexto, entendo que restando infrutífera a finalização do contrato por conduta faltosa do empregador, o término há de ser estabelecido por pedido demissional, uma vez que a conduta da reclamante deve ser considerada renúncia ao período de estabilidade provisória.

Assim, fixo que a iniciativa da reclamante para ruptura contratual ocorreu na data do ajuizamento desta ação, qual seja, em 16/05/16." (id 50e20bb)

A pretensão da rescisão indireta do contrato de trabalho será analisada sob a ótica do único fundamento desenvolvido na petição inicial, sob pena de extrapolação dos limites da lide, qual seja: "O superior hierárquico dispensou à parte reclamante tratamento excessivamente rigoroso (CLT, art. 483, b)" (3f6ef4d - Pág. 2).

A rescisão indireta do contrato de trabalho constitui uma faculdade do empregado de extinguir o pacto por justo motivo, quando o empregador descumprir obrigações contratuais, ferindo a fidúcia ínsita à contratualidade, tornando insustentável a sua continuidade.

Para a sua configuração, são exigidos alguns requisitos, tais como, a gravidade da falta do empregador, a atualidade ou contemporaneidade, de modo a não se configurar o perdão tácito (sopesando a dependência econômica do obreiro que pode influenciar diretamente no rompimento do vínculo) e o nexo causal entre a falta cometida e a resolução do contrato por fato patronal.

De fato, tal como consignado descrito na r. sentença acima transcrita (id 7de72ad), a prova testemunhal não corroborou a alegação obreira, eis que as testemunhas ouvidas não presenciaram qualquer tratamento rigoroso.

Passo ao exame da pretensão eventual, de retorno ao trabalho e consequente rejeição da demissão reconhecida pela Julgadora a quo.



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

A autora ajuizou a presente ação trabalhista em 16/05/2016, enquanto encontrava-se em gozo da licença maternidade, iniciada em 14/04/2016 (id 2820bfc - data do parto -), cujo término estava previsto para 10/09/2016.

O pedido contido da exordial de id 3f6ef4d - Pág. 2 é de reconhecimento da rescisão indireta, considerando o termo final do contrato o dia 11/09/2016, dia seguinte ao término da licença-maternidade, nos seguintes termos:

"Por tais razões, requer a rescisão indireta do contrato de trabalho da parte reclamante, com declaração da data de extinção do vínculo e a condenação da parte reclamada a realizar o pagamento das verbas rescisórias devidas (saldo de salário, 13º salário, férias proporcionais+ 1/3, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e suas projeções sobre 13º salário e férias + 1/3, todas estas parcelas com reflexos de horas extras pagas e pleiteadas, bem como FGTS + 40% incidente sobre tais parcelas), bem como a pagar o salário referente aos 30 dias finais relativos ao período de estabilidade provisória, vez que a reclamada é a causadora das circunstâncias criadas que impedem a continuidade da relação empregatícia, devendo assim responder integralmente pelo período estável."

Requer também a indenização compensatória de 40% sobre o FGTS de todo o período.

Requer, além disso, a condenação da parte reclamada a fazer a anotação da data de dispensa na CTPS e a entrega dos documentos rescisórios necessários ao saque do FGTS (TRCT no código SJ2 ou RI2, Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS - GRRF e chave de conectividade), corretamente preenchidos, sob pena de pagamento de indenização substitutiva do FGTS.

Requer, mais, a condenação da parte reclamada a fazer a entrega das guias CD/SD, necessárias à habilitação ao recebimento do seguro desemprego, corretamente preenchidas, sob pena de pagamento de indenização substitutiva das parcelas que seriam devidas por tal benefício (5 parcelas), caso não seja recebido por culpa da parte reclamada.

Requer, ainda, a condenação da parte reclamada a realizar o pagamento da multa do artigo 477, § 8º da CLT, caso o pagamento das verbas rescisórias não seja feito no prazo de dez dias após a data que for declarada como de extinção do vínculo entre as partes." (id 3f6ef4d - Pág. 2)

O art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, concede garantia provisória à "empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto", sendo vedada, neste interregno, a dispensa sem justa causa. Pela leitura da norma retro destacada, o único requisito para que seja a empregada titular da garantia em questão, é a concepção ao tempo do vínculo empregatício.



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

A garantia provisória de emprego em questão, tem por objetivo a proteção da gestante e, principalmente, do nascituro, com a manutenção das condições mínimas necessárias para ampará-los, configurando-se norma de ordem pública. Ademais, segundo entendimento consubstanciado na súmula 244, do Col. TST: "*O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT)*".

Há tratamento constitucional especial e protetivo da mulher e, especialmente, com absoluta prioridade, ao nascituro, sendo dever da família, da sociedade e do Estado, protegê-lo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, nos termos do art. 227, da CR/88.

A Convenção da OIT, nº. 3, ratificada pelo Brasil, traça diretrizes para a proteção das mulheres nos períodos antecedente e posterior ao parto, tendo, como objetivo principal, o cuidado com a maternidade, o que atrai, por conseguinte, o controle de convencionalidade.

A mulher nem sequer tem poderes para renunciar a um direito constitucionalmente garantido a ela e, conjuntamente, ao nascituro. Segundo a Em. Ministra Maria Helena Malmann, do Col. TST, tem a mulher a faculdade de decidir entre o retorno às suas funções ou à indenização pelos valores equivalentes, senão vejamos:

"RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO TEMPORÁRIO. A teor da Súmula nº 244, item III, desta Corte Superior, é pacífico que "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". Nesta esteira, insta salientar que a jurisprudência prevalecente nesta Corte Superior firmou-se no sentido de que a estabilidade provisória da gestante é aplicável às trabalhadoras contratadas mediante contrato temporário, o que se amolda à hipótese dos autos. Ainda, tem reiteradamente entendido esta Corte Superior que o legislador constituinte não condicionou o gozo dessa garantia constitucional à reintegração ao emprego, caso esta lhe seja ofertada por seu empregador. Não se pode, pois, considerar a recusa da trabalhadora como renúncia ao próprio direito. Com efeito, o objetivo maior de proteção da norma constitucional é resguardar o nascituro, de modo que ocorrendo a dispensa da empregada que goza de garantia de emprego decorrente da gestação, é faculdade desta decidir o modo como entende estar melhor protegida durante este período, seja através do seu retorno ao trabalho, seja buscando a reparação do ato praticado pelo empregador mediante o pagamento da indenização substitutiva ao período correspondente." (TST. RR - 606-98.2015.5.02.0041. Data de



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

Julgamento: 30/11/2016, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/12/2016)
Original sem destaques.

Sobre a proteção constitucional da mulher e do nascituro, enquanto direito constitucional fundamental, é o acórdão do Col. TST, cuja relatoria coube ao Em. Ministro Maurício Godinho Delgado, in verbis:

"Ressalte-se que a maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem - e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVIII (licença à gestante de 120 dias, com possibilidade de extensão do prazo, a teor da Lei 11.770/2008, regulamentada pelo Decreto 7.052/2009) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e ao adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo). De par com isso, qualquer situação que envolva efetivas considerações e medidas de saúde pública (e o período de gestação e recente parto assim se caracterizam) permite tratamento normativo diferenciado, à luz de critério jurídico valorizado pela própria Constituição da República. Note-se, ilustrativamente, a esse respeito, o art. 196, que firma ser a saúde "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos..."; ou o art. 197, que qualifica como de "relevância pública as ações e serviços de saúde...", além de outros dispositivos, como os artigos 194, 200, I, e 7º, XXII, CF/88. A estabilidade provisória advinda da licença-maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade." (TST. RR - 1305-83.2012.5.02.0271 08/06/2016, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 10/06/2016) Original sem destaques.

Data venia do entendimento adotado na r. sentença, não considero que o pedido de rescisão indireta do contrato configure renúncia à garantia provisória de emprego. E, diante da ausência de falta grave patronal, impõe-se reconhecer a demissão somente após o termo final da garantia provisória de emprego.

Logo, em respeito aos limites da inicial, em que a obreira formulou pedido de indenização substitutiva ao período estável, bem como considerando o entendimento do Col. TST de que a reintegração só é cabível



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

se determinada no período em que garantido o emprego, dou provimento ao apelo para reconhecer a ruptura contratual, por demissão, após o decurso do período relativo ao aviso prévio - respeitada a integralidade da garantia provisória de emprego de 5 meses após o parto (ocorrido em 14/04/2016), com o pagamento do salário e demais verbas rescisórias deferidas na r. sentença.

Dou provimento parcial, nestes termos" (destaques no original).

Consta do acórdão dos **embargos de declaração** opostos pela

Reclamante:

"Conheço dos embargos de declaração de id 1e3a91c.

Apointa a autora omissão no v. acórdão, pois, não obstante constar da fundamentação o provimento do apelo para reconhecer a extinção do contrato de trabalho por demissão, tal comando não teria sido replicado no dispositivo.

Analiso.

Os embargos de declaração, consoante disposições dos artigos 1.022, do CPC e 897-A, da CLT, são cabíveis nas estritas hipóteses legais, a saber, contradição, obscuridade, omissão ou correção de erro material. Somente se caracterizado um desses vícios, impõe-se o provimento dos embargos, pois o recurso tem a fundamentação vinculada às situações expressamente previstas.

A razão assiste à embargante, pois no dispositivo do v. acórdão de id a568bff - Pág. 16, de fato, não constou a conclusão do tópico da "*rescisão indireta do contrato de trabalho*".

Portanto, dou provimento aos embargos de declaração da autora, para, sanando a omissão apontada, determinar a inclusão no dispositivo do v. acórdão do seguinte: "*dou provimento ao apelo para reconhecer a ruptura contratual, por demissão, após o decurso do período relativo ao aviso prévio - respeitada a integralidade da garantia provisória de emprego de 5 meses após o parto (ocorrido em 14/04/2016), com o pagamento do salário e demais verbas rescisórias deferidas na r. sentença*".

Conclusão do recurso

Conheço dos embargos de declaração e, no mérito, dou-lhes provimento para, sanando a omissão apontada, determinar a inclusão, no dispositivo do v. acórdão, do seguinte: "*dou provimento ao apelo para reconhecer a ruptura contratual, por demissão, após o decurso do período relativo ao aviso prévio - respeitada a integralidade da garantia provisória de emprego de 5 meses após o parto (ocorrido em 14/04/2016), com o pagamento do salário e demais verbas rescisórias deferidas na r. sentença*".

[...]

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Quarta Turma, na Sessão de Julgamento Ordinária Virtual, realizada de 21 a 25 de maio de 2020, por unanimidade, conheceu dos embargos de declaração no mérito, sem divergência, deu-lhes provimento para, sanando a omissão apontada, determinar a inclusão, no dispositivo do v. acórdão, do seguinte: "dou provimento ao apelo para reconhecer a ruptura contratual, por demissão, após o decurso do período relativo ao aviso prévio - respeitada a integralidade da garantia provisória de emprego de 5 meses após o parto (ocorrido em 14/04/2016), com o pagamento do salário e demais verbas rescisórias deferidas na r. sentença" (destaques no original).

Em seguida, opostos **embargos de declaração** pela Reclamada, o Tribunal Regional assim se manifestou:

"Regularmente opostos, conheço dos embargos de declaração aviados pela ré ao id 0820d6e.

Alega a ré nulidade do v. acórdão que apreciou os embargos de declaração opostos pela autora, em razão de ter conferido efeito modificativo, sem conceder-lhe previamente vista do recurso. Ainda, aponta omissão e contradição no v. acórdão, pois não teria a obreira formulado pedido de que a demissão "fosse declarada apenas após o término do período da estabilidade provisória de 5 meses, e mais, com o pagamento dos salários do período". Insiste ter havido omissão no v. acórdão, pois não houve pedido de pagamento dos salários referentes ao período da garantia provisória.

Argumenta a ré que o v. acórdão apresenta contradição, por "*expressamente afirmar que a única vedação prevista no dispositivo legal mencionado durante a garantia estabilitária é da dispensa sem justa causa por parte do empregador, e mais adiante deferir o pagamento de salários pelo período da estabilidade com fundamento em pedido de demissão da própria reclamante, o qual jamais restou vedado pela norma em comento*".

Examino.

Nos termos do artigo 897-A da CLT, os Embargos de Declaração somente podem conferir efeito modificativo ao julgado em casos de omissão, contradição ou manifesto equívoco no exame do recurso, porque sua finalidade não é de reformar o mérito da decisão, mas apenas corrigir falha ou falta de expressão formal do pronunciamento judicial.

Ab initio, o v. acórdão de 25aa2c4 não modificou ou alterou o resultado da decisão colegiada de id a568bff - Pág. 12, em que expressamente reconhecida "a ruptura contratual, por demissão, após o decurso do período relativo ao aviso prévio - respeitada a integralidade da garantia provisória de emprego de 5 meses após o parto (ocorrido em 14/04/2016) -, com o pagamento do salário e demais verbas rescisórias deferidas na r. sentença.



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

No entanto, como não constou da parte dispositiva a referida condenação expressa nos fundamentos, o provimento foi somente para sanar a omissão, não havendo alteração do teor decisório, eis que não foi conferido efeito modificativo aos embargos de declaração opostos pela autora. Ressalte-se que a decisão deve ser analisada em seu conjunto, sendo admitida, inclusive, a conclusão que faz somente referência aos tópicos em que analisadas as pretensões.

Quanto à irrisignação da ré atinente ao tópico da rescisão indireta do contrato de trabalho, transcrevo os principais fundamentos adotados por esta Eg. Turma, a fim de se demonstrar que não há qualquer vício a ser sanado pela presente via, *in verbis*:

"A autora ajuizou a presente ação trabalhista em 16/05/2016, enquanto encontrava-se em gozo da licença maternidade, iniciada em 14/04/2016 (id 2820bfc - data do parto -), cujo término estava previsto para 10/09/2016.

O pedido contido da exordial de id 3f6ef4d - Pág. 2 é de reconhecimento da rescisão indireta, considerando o termo final do contrato o dia 11/09/2016, dia seguinte ao término da licença-maternidade, nos seguintes termos:

"Por tais razões, requer a rescisão indireta do contrato de trabalho da parte reclamante, com declaração da data de extinção do vínculo e a condenação da parte reclamada a realizar o pagamento das verbas rescisórias devidas (saldo de salário, 13º salário, férias proporcionais+ 1/3, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e suas projeções sobre 13º salário e férias + 1/3, todas estas parcelas com reflexos de horas extras pagas e pleiteadas, bem como FGTS + 40% incidente sobre tais parcelas), bem como a pagar o salário referente aos 30 dias finais relativos ao período de estabilidade provisória, vez que a reclamada é a causadora das circunstâncias criadas que impedem a continuidade da relação empregatícia, devendo assim responder integralmente pelo período estável.

Requer também a indenização compensatória de 40% sobre o FGTS de todo o período.

Requer, além disso, a condenação da parte reclamada a fazer a anotação da data de dispensa na CTPS e a entrega dos documentos rescisórios necessários ao saque do FGTS (TRCT no código SJ2 ou RI2, Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS - GRRF e chave de conectividade), corretamente preenchidos, sob pena de pagamento de indenização substitutiva do FGTS. Requer, mais, a condenação da parte reclamada a fazer a entrega das guias CD/SD, necessárias à habilitação ao recebimento do seguro desemprego, corretamente preenchidas, sob pena de pagamento de indenização substitutiva das parcelas que seriam devidas por tal benefício (5 parcelas), caso não



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

seja recebido por culpa da parte reclamada. Requer, ainda, a condenação da parte reclamada a realizar o pagamento da multa do artigo 477, § 8º da CLT, caso o pagamento das verbas rescisórias não seja feito no prazo de dez dias após a data que for declarada como de extinção do vínculo entre as partes." (id 3f6ef4d - Pág. 2)

[...]

Data venia do entendimento adotado na r. sentença, não considero que o pedido de rescisão indireta do contrato configure renúncia à garantia provisória de emprego.

E, diante da ausência de falta grave patronal, impõe-se reconhecer a demissão somente após o termo final da garantia provisória de emprego. Logo, em respeito aos limites da inicial, em que a obreira formulou pedido de indenização substitutiva ao período estável, bem como considerando o entendimento do Col. TST de que a reintegração só é cabível se determinada no período em que garantido o emprego, dou provimento ao apelo para reconhecer a ruptura contratual, por demissão, após o decurso do período relativo ao aviso prévio - respeitada a integralidade da garantia provisória de emprego de 5 meses após o parto (ocorrido em 14/04/2016), com o pagamento do salário e demais verbas rescisórias deferidas na r. sentença." (id a568bff)

Como se depreende das premissas acima transcritas, a Eg. Turma afastou a renúncia à garantia provisória de emprego, reconheceu o direito da obreira em perceber as repercussões pecuniárias daí advindas e não determinou a reintegração, já que decorrido o período de cinco meses após o parto. Então, exatamente como pretendido na exordial, foi reconhecido direito da embargada pelas parcelas devidas no "período estável",

Está evidenciada a intenção da embargante de reforma do v. acórdão pela via inadequada, eis que os embargos de declaração têm a fundamentação vinculada às situações expressamente previstas em lei.

Conforme a Súmula 297 do TST, quando existe tese explícita sobre a matéria na decisão impugnada, como ocorre no caso em análise, o requisito do questionamento foi atendido.

Em razão do exposto, por inexistirem quaisquer vícios passíveis de serem sanados pela estreita via eleita, nego provimento aos embargos de declaração.

Conclusão do recurso

Conheço dos embargos de declaração e, no mérito, dou-lhes provimento parcial apenas para prestar esclarecimentos, sem, contudo, imprimir efeito modificativos aos vv. acórdãos.

[...]

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Quarta Turma, na Sessão de Julgamento Ordinária Virtual, realizada de 16 a 20 de julho de



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

2020, por unanimidade, conheceu dos embargos de declaração; no mérito, sem divergência, deu-lhes provimento parcial apenas para prestar esclarecimentos, sem, contudo, imprimir efeito modificativos aos vv. acórdãos" (destaques no original).

Como se vê, o Tribunal Regional reformou a sentença para *"reconhecer a ruptura contratual, **por demissão**, após o decurso do período relativo ao aviso prévio - respeitada a integralidade da garantia provisória de emprego de 5 meses após o parto (ocorrido em 14/04/2016), com o pagamento do salário e demais verbas rescisórias"*, levando em consideração os *"limites da inicial, em que a obreira formulou pedido de indenização substitutiva ao período estabilitário"*, bem como a *"ausência de falta grave patronal, [reconhecendo] a demissão somente após o termo final da garantia provisória de emprego"*.

Dessa forma, a Corte Regional reconheceu a estabilidade provisória da empregada gestante, ante o reconhecimento judicial do pedido de demissão, registrando que *"não [se considera] que o pedido de rescisão indireta do contrato configure renúncia à garantia provisória de emprego"*.

Todavia, conforme se extrai da decisão recorrida, julgado improcedente o pedido de rescisão indireta em face do empregador, a iniciativa da ruptura do contrato de trabalho partiu da empregada gestante e o empregador não cometeu nenhuma falta grave capaz de tornar insustentável a relação empregatícia a ponto de impedir a sua continuidade, não sendo devida à empregada gestante a garantia à estabilidade provisória no emprego nessa hipótese.

A delimitação fática do acórdão regional não permite a esta Corte Superior concluir pela invalidade do pedido de demissão da Reclamante, até mesmo porque não demonstrado nenhum vício de consentimento capaz de invalidar o ato, não se cogitando de direito à estabilidade a que alude o art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, pois não houve dispensa arbitrária ou imotivada.

Isso porque a alínea "b" do inciso II do artigo 10 do ADCT apenas prevê ser vedada a *"dispensa arbitrária ou sem justa causa"* da empregada gestante, não assegurando qualquer direito à demissionária, nem estabelecendo condições para a validade do pedido de demissão.



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

Cumprе ressaltar que **não se ignora o entendimento prevalecente neste Tribunal Superior** no sentido de que o pedido de demissão da empregada gestante, detentora do direito à garantia de emprego, somente é válido caso efetuado com a assistência do seu sindicato de classe, da autoridade do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 500 da CLT, sendo que a ausência da referida homologação implicaria em violação direta da alínea "b" do inciso II do art. 10 do ADCT.

A esse respeito, os seguintes julgados: RR-0022237-57.2020.5.04.0271, 1ª Turma, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 12/4/2023; RR-967-09.2019.5.23.0036, 2ª Turma, Rel.ª Min.ª Liana Chaib, DEJT 28/4/2023; RR-244-29.2020.5.12.0046, 3ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 11/2/2022; RR-1001320-10.2021.5.02.0242, 4ª Turma, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, DEJT 30/6/2023; RR-1000740-63.2018.5.02.0022, 5ª Turma, Rel.ª Min.ª Morgana de Almeida Richa, DEJT 11/9/2023; RR-1000940-58.2019.5.02.0435, 6ª Turma, Rel. Des. Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 30/6/2023; RR-100843-30.2020.5.01.0224, 7ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 17/3/2023; e RRAg-11117-66.2019.5.15.0070, 8ª Turma, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 19/12/2022.

Todavia, **no caso dos autos**, não se trata de omissão do empregador no tocante à necessidade de assistência do sindicato de classe, da autoridade do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho para efetivar o pedido de demissão de empregada estável, conforme preceitua o art. 500 da CLT, uma vez que **a pretensão autoral é a de rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT, mas em juízo foi reconhecida a ruptura contratual na modalidade de demissão, por iniciativa da Reclamante e sem vício de consentimento**, não se podendo imputar ao empregador a obrigação de homologar a demissão da empregada gestante perante o Sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho, até mesmo em razão de já ter sido validada por esta Justiça do Trabalho.

Dito isso, esta Corte Superior tem entendimento consolidado no sentido de que o art. 10, II, "b", do ADCT proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, sendo válido seu pedido de demissão, desde que não demonstrado nenhum vício de consentimento capaz de invalidar o ato. Nesse sentido os seguintes julgados:



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

"RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. 1. A garantia constitucional de estabilidade provisória à gestante, prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, é para a dispensa arbitrária ou sem justa causa. 2. Na hipótese, o Tribunal Regional registrou que a rescisão do contrato de trabalho foi de iniciativa da reclamante, e não houve alegação de vício de consentimento no pedido de demissão. Recurso de revista de que não se conhece" (RR - 10100-95.2015.5.12.0012, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, **1ª Turma**, DEJT 24/04/2017).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ESTABILIDADE. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO SEM VÍCIO DE CONSENTIMENTO. RENÚNCIA À ESTABILIDADE. Não se reconhece o direito à estabilidade provisória ou indenização substitutiva à gestante, nos casos em que a rescisão do contrato de trabalho tenha ocorrido por ato voluntário da empregada e sem vícios de consentimento, uma vez que, nestes casos, a demissão implica renúncia à estabilidade. A revisão do julgado, no sentido de aferir se a despedida se deu de forma voluntária ou não, implicaria o reexame de fatos e provas, uma vez que o Regional consignou expressamente que a despedida foi voluntária e sem vícios. Incidência do óbice da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR - 364-82.2015.5.06.0412, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, **2ª Turma**, DEJT 23/02/2018).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE PROVA DE COAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. Afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, que a ruptura contratual se deu por iniciativa da Reclamante, não havendo notícia de qualquer vício de consentimento ou coação capaz de invalidar o seu ato, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido" (Ag-AIRR - 1000165-72.2014.5.02.0385, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, **3ª Turma**, DEJT 05/08/2016).

"RECURSO DE REVISTA. PEDIDO DE DEMISSÃO. GESTANTE. RENÚNCIA À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. As disposições contidas no art. 10, II, "b", do ADCT determinam a proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, o que não é a hipótese dos autos, uma vez que o pedido



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

de rescisão contratual partiu da Reclamante, não estando demonstrado, no acórdão recorrido, nenhum vício de consentimento capaz de invalidar o ato de vontade. Assim, incompatível a garantia de emprego da empregada gestante quando há pedido de demissão pela Obreira, sem qualquer vício ou coação. Ileso o art. 10, II, "b", do ADCT. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido" (RR - 715-13.2015.5.09.0011, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, **4ª Turma**, DEJT 09/02/2018).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. VALIDADE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA INDEVIDA. Nega-se provimento a agravo de instrumento quando suas razões, mediante as quais se pretende demonstrar que o recurso de revista atende aos pressupostos de admissibilidade inscritos no art. 896 da CLT, não conseguem infirmar os fundamentos do despacho agravado. Agravo de Instrumento a que se nega provimento" (AIRR - 20118-40.2014.5.04.0205, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, **5ª Turma**, DEJT 24/03/2017).

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. ESTABILIDADE DA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. DESCONHECIMENTO DA GRAVIDEZ PELA EMPREGADA. VIOLAÇÃO AO ART. 10, II, B, DO ADCT E CONTRARIEDADE À SÚMULA N.º 244 NÃO CONFIGURADAS. ARESTOS INSERVÍVEIS 1 - O recurso de revista foi interposto sob a égide da Lei nº 13.015/2014 e o despacho de admissibilidade a quo deu-lhe seguimento, mas nada consignou acerca dos pressupostos previstos no art. 896, §1º-A, da CLT. 2 - Preenchidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT, em relação à alegação de violação de dispositivo da Constituição Federal e de que foi contrariada Súmula desta Corte. 3 - O acórdão do Regional entendeu que o pedido de demissão realizado pela reclamante retira o direito à estabilidade gestante. 4 - O art. 10, II, b, do ADCT proíbe a dispensa arbitrária ou imotivada da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, mas não lhe garante o direito à estabilidade no caso de ruptura contratual por sua própria iniciativa, situação ocorrente nos autos, nos quais ficou incontroverso que houve o pedido de demissão por parte da empregada (Súmula n.º 126 do TST). Nesse contexto, não há violação ao art. 10, II, b, do ADCT, tampouco contrariedade à Súmula n.º 244 do TST. 5 - Como bem afirma o Ministro Augusto César Leite de Carvalho, "o emprego que se assegura é o emprego que se quer"; se a reclamante não queria o emprego e pediu livremente demissão, não há dispensa arbitrária ou sem justa causa capaz de tornar nula a demissão. 6 - Recurso de revista de que não se conhece" (RR - 2038-65.2013.5.05.0195, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, **6ª Turma**, DEJT 18/12/2015).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. PEDIDO DE DEMISSÃO. ESTABILIDADE GESTANTE. Segundo o



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

Regional, instância soberana no exame de fatos e provas, não restou demonstrado o vício de consentimento no pedido de demissão, tampouco tratamento desrespeitoso, negativa de uso do banheiro nem o estabelecimento de metas inatingíveis. Nesse passo, concluiu que a obreira optou livremente pela extinção do contrato de trabalho, que sua manifestação de vontade não foi infirmada pelo acervo probatório dos autos, concluindo assim pela improcedência do pedido de reintegração bem como da indenização substitutiva ao período de estabilidade provisória no emprego. Diante desse contexto, insuscetível de reexame nesta instância extraordinária, ante o óbice da Súmula nº 126 do TST, descabe cogitar de violação do art. 10, II, "b", do ADCT, pois não houve dispensa arbitrária ou sem justa causa, tampouco se verifica ofensa direta e literal aos artigos 5º, X, LXXIV, 6º, 7º, XXII, XXVIII, da CF, 186, 196, 200, VIII, 225 da CF. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR - 380-06.2019.5.09.0673, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, **8ª Turma**, DEJT 04/09/2020).

Dessa forma, o posicionamento adotado pelo Tribunal Regional contraria a jurisprudência desta Corte Superior sobre a matéria e viola o artigo 10, II, "b", do ADCT, razão pela qual reconheço a **transcendência política** da causa.

Ante o exposto, **conheço** do recurso de revista, por violação do artigo 10, II, "b", do ADCT.

b) Mérito

ESTABILIDADE DA GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE FALTA GRAVE PATRONAL. RECONHECIMENTO JUDICIAL DO PEDIDO DE DEMISSÃO

Em razão do conhecimento do recurso de revista, por violação do artigo 10, II, "b", do ADCT, o seu provimento é medida que se impõe.

Assim, **dou provimento** ao recurso de revista para restabelecer a sentença na parte em que se julgou improcedente o pleito relativo à estabilidade provisória da gestante e conseqüentários.

ISTO POSTO



PROCESSO Nº TST-RR-10873-21.2016.5.03.0089

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria: **I - não analisar** o recurso de revista quanto ao tópico “NULIDADE PROCESSUAL DO ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. JULGAMENTO EXTRA E ULTRA PETITA”, nos termos do disposto no § 2º do art. 282 do CPC/2015; e **II - conhecer** do recurso de revista quanto ao tema “ESTABILIDADE DA GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE FALTA GRAVE PATRONAL. RECONHECIMENTO JUDICIAL DO PEDIDO DE DEMISSÃO”, por violação do artigo 10, II, "b", do ADCT, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para restabelecer a sentença na parte em que se julgou improcedente o pleito relativo à estabilidade provisória da gestante e conseqüências.

Custas processuais inalteradas.

Brasília, 4 de dezembro de 2024.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

SERGIO PINTO MARTINS

Ministro Relator