



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

Recurso Ordinário Trabalhista 1001490-92.2024.5.02.0042

Relator: DAVI FURTADO MEIRELLES

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 28/02/2025

Valor da causa: R\$ 725.238,36

Partes:

RECORRENTE: MICHELLE SANTOS DO NASCIMENTO

ADVOGADO: CAROLINA TIEPPO PUGLIESE RIBEIRO

RECORRENTE: UNICOM ENGENHARIA DE SERVICOS E OUTSOURCING LTDA

ADVOGADO: GUSTAVO CIUFFI

ADVOGADO: ANDREA GIUGLIANI NEGRISOLO

RECORRIDO: UNICOM ENGENHARIA DE SERVICOS E OUTSOURCING LTDA

ADVOGADO: GUSTAVO CIUFFI

ADVOGADO: ANDREA GIUGLIANI NEGRISOLO

RECORRIDO: MICHELLE SANTOS DO NASCIMENTO

ADVOGADO: CAROLINA TIEPPO PUGLIESE RIBEIRO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
14ª Turma

GABINETE DO DESEMBARGADOR FEDERAL DO TRABALHO DAVI FURTADO MEIRELLES

PROCESSO TRT/SP PJE Nº 1001490-92.2024.5.02.0042

RECURSOS ORDINÁRIO E ADESIVO

RECORRENTES: 1. MICHELLE SANTOS DO NASCIMENTO

ADV: CAROLINA TIEPPO PUBLIESE RIBEIRO

2. UNICOM ENGENHARIA DE SERVIÇOS E OUTSOURCING LTDA

ADV: ANDREA GIUGLIANI NEGRISOLO

ORIGEM: 42ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

JUÍZA SENTENCIANTE: LÍVIA SOARES MACHADO

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença proferida às fls. 1.208/1.214, integrada por embargos declaratórios (fls. 1.224/1.226 e 1.258/1.259), que julgou improcedentes os pedidos formulados na presente demanda, recorrem as partes, pretendendo sua revisão com atendimento às suas postulações.

A autora invoca nulidade por cerceamento de defesa pelo indeferimento da oitiva de sua testemunha como informante e por inobservância do julgamento sob perspectiva de gênero (alínea "a" do rol de pedidos), consoante as diretrizes definidas pelo STF (Tema nº 1.072). Alega fazer jus à estabilidade gestacional, o que abrange o período de licença maternidade, já que a dispensa irregular frustrou o requisito para obtenção do direito, devendo a reclamada ser condenada ao pagamento indenizatório dos salários e demais prestações trabalhistas (alíneas "b" e "c" do rol de pedidos). Diz que a dispensa foi discriminatória, pois ocorrida sem justa causa, já que o preposto não soube informar os motivos da dispensa, com violação ao direito gestacional da acionante (mãe não gestante), não havendo demonstração válida nos autos quanto à tese de conduta profissional inadequada (ausência em reuniões e atraso na entrega de projetos), fazendo jus à indenização com apoio no art. 4º da Lei nº 9.029/1995, reflexos nas demais verbas bem como o arbitramento de danos morais (alíneas "d" e "e" do rol de



pedidos), além de litigância de má-fé. Requer o ressarcimento das despesas com o plano médico (alínea "h" do rol de pedidos), salário por fora (alínea "i" do rol dos pedidos), sem limitação da condenação aos valores atribuídos na inicial.

A reclamada, por sua vez, recorrendo adesivamente, afirma que não foi intimada da sentença de embargos declaratórios (OJ nº 142 da SDI-1, do TST), vício que viola o seu contraditório e ampla defesa. No mérito, diz que não houve confissão ficta no depoimento prestado pelo preposto, que soube responder o que lhe foi perguntado na medida das atribuições e contato que possuía com a reclamante, especialmente acerca da motivação da dispensa ou da quantidade de homens e mulheres alocados em projetos. Por fim, questiona a concessão de justiça gratuita à demandante, postulando a majoração do percentual fixado para a verba honorária (15%).

Foram apresentadas contrarrazões, pela ré (fls. 1.290/1.300) e pela autora (fls. 1.317/1.321).

Autos sem parecer do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso do autor por preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Não conheço do recurso adesivo da ré, tendo em vista que não há sucumbência recíproca a ensejar a interposição do recurso. Para que o recurso seja admitido, faz-se imprescindível o preenchimento dos pressupostos objetivos (ou extrínsecos) e subjetivos (intrínsecos), e dentre os últimos destaca-se o interesse recursal. O art. 997, § 1º, do CPC, prevê de forma expressa que "*Sendo vencidos autor e réu, ao recurso interposto por qualquer deles poderá aderir o outro*". Conclui-se, assim, que o referido comando legal atrela o interesse recursal da parte que recorre de forma adesiva à ocorrência de sucumbência recíproca. A sentença impugnada julgou improcedentes os pedidos formulados na ação, nos termos do art. 487, inciso I, do CPC, inexistindo no presente caso a hipótese de sucumbência recíproca, razão pela qual não se conhece do recurso ordinário adesivo interposto pela ré, em razão da falta de interesse recursal. Contudo, recebo como contrarrazões.



Contrarrazões da reclamada

1. Nulidade por ausência de intimação dos embargos declaratórios

A reclamada afirma que não foi intimada da sentença de embargos declaratórios, vício que viola o seu contraditório e ampla defesa. No mérito, diz que não houve confissão ficta no depoimento prestado pelo preposto, que soube responder o que lhe foi perguntado na medida das atribuições e contato que possuía com a reclamante, especialmente acerca da motivação da dispensa ou da quantidade de homens e mulheres alocados em projetos.

Em princípio, os embargos de declaração não estão submetidos ao contraditório. No entanto, o art. 897-A, *caput*, da CLT, admitiu expressamente os embargos de declaração com efeito modificativo nas hipóteses de omissão, contradição e manifesto equívoco no exame dos pressupostos do recurso. Assim, diante da possibilidade de os embargos poderem alterar o conteúdo da decisão embargada, tem-se a necessidade de intimação do embargado para se manifestar.

Contudo, em que pese a decisão ID. 2c487f6 ter acolhido os embargos da parte autora, aplicando a confissão ficta à reclamada em relação ao depoimento do preposto, não modificou o julgado, tampouco deu efeito modificativo, mantendo a sentença com relação à dispensa por motivo de desempenho insatisfatório e baixa produtividade, matéria, aliás, objeto da decisão de mérito.

Assim, por inexistir prejuízo à parte, não há se falar em decisão surpresa ou violação do contraditório ou ampla defesa.

Portanto, a legislação processual impõe o contraditório prévio apenas nos embargos de declaração modificativos, e quando demonstrado prejuízo processual, situação não ocorrida na hipótese.

Rejeito.

2. Justiça gratuita

O art. 790 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, dispõe que os benefícios da justiça gratuita, que podem ser concedidos inclusive de ofício, serão conferidos a quem perceba salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou, ainda, à parte que "*comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo*". A lei, portanto, estabelece um fator objetivo de miserabilidade jurídica (40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social) ou, na falta dele, um fator subjetivo, que se traduz na impossibilidade de arcar com as custas do processo.



A disposição do § 4º do art. 790 da CLT não representa à parte reclamante encargo maior de demonstração de que é necessitado nos termos do ordenamento jurídico para fins de custas processuais. A lei, conquanto tenha utilizado o termo "comprovar", não previu espécie de prova tabelada. A previsão tem unicamente o fim de evitar abuso de direito. Não cabe outra interpretação que não prestigie o princípio da boa-fé, que, ademais, presume-se. Desta feita, a declaração de pobreza continua a ser suficiente ao deferimento dos benefícios da justiça gratuita, salvo fundados indícios de que não corresponde à realidade da parte declarante.

As declarações acerca da qualificação, residência e pobreza presumem-se verdadeiras até prova em contrário, nos termos da Lei nº 7.115/1983, cujo art. 1º estabelece: "*A declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interesse ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira*".

Nesse sentido consolidou-se a jurisprudência da SDI-1 do TST, conforme ementa transcrita abaixo:

EMBARGOS INTERPOSTOS PELO RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DAS LEIS DE Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PESSOA NATURAL. APRESENTAÇÃO DE DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. REQUISITO LEGAL ATENDIDO. 1 . Cuida-se de controvérsia acerca da aptidão da declaração de hipossuficiência econômica para fins de comprovação do direito da pessoa natural ao benefício da assistência judiciária gratuita, em Reclamação Trabalhista ajuizada após a entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017, que conferiu nova redação ao artigo 790 da Consolidação das Leis do Trabalho. 2. Consoante disposto no artigo 790, §§ 3º e 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação conferida pela Lei n.º 13.467/2017, o direito aos benefícios da justiça gratuita resulta da insuficiência econômica da parte - presumida nas hipóteses em que evidenciada a percepção de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo do benefício do Regime Geral de Previdência Social, ou passível de demonstração pela comprovação da impossibilidade de custeio das despesas processuais. Verifica-se, contudo, que a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 13.467/2017 não fez incluir no texto consolidado a forma pela qual se deve dar a comprovação da insuficiência de recursos para fins da concessão do benefício . Assim, têm aplicação subsidiária e supletiva as disposições contidas na legislação processual civil. Conforme se extrai dos artigos 99, § 3º, do Código de Processo Civil e 1º da Lei n.º 7.115/1983, a declaração de hipossuficiência econômica firmada por pessoa natural ou por seu procurador regularmente constituído revela-se suficiente para fins de comprovação da incapacidade de suportar o pagamento das despesas do processo. Conclui-se, portanto, que tem plena aplicação, mesmo após a edição da Lei n.º 13.467/2017, o entendimento consubstanciado no item I da Súmula n.º 463 do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que, " a partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015) ". Precedentes desta Corte superior. 3 . A tese esposada pela Turma, na hipótese dos autos, revela-se dissonante da jurisprudência iterativa e notória deste Tribunal Superior, consubstanciada no item I da Súmula n.º 463 do TST. 4. Embargos interpostos pelo reclamante de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento (E-RR-415-09.2020.5.06.0351, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Lélvio Bentes Corrêa, DEJT 07/10/2022).



No caso, há declaração de hipossuficiência econômica às fls. 23 e conforme ata de audiência de fls. 1.118, a parte autora informa estar desempregada, não auferindo alguma fonte de renda. A presunção não foi infirmada por prova em contrário.

Mantenho.

3. Honorários advocatícios

Contra a sentença que determinou a suspensão de exigibilidade da verba honorária, fixada no importe de 10% (dez por cento) do valor da causa, razão da insurgência patronal, que requer sua majoração para 15% (quinze) por cento.

Considerando no caso concreto a sucumbência recíproca das partes, condeno a reclamada a pagar honorários advocatícios em favor do patrono do autor, os quais, de acordo com os critérios do § 2º do art. 791-A da CLT, fixo no mesmo patamar de 10% (dez por cento) do valor do crédito bruto do reclamante que se apurar em liquidação.

Embora tenha ocorrido a sucumbência recíproca, tendo em vista o entendimento do Supremo Tribunal Federal - STF, na ADI nº 5.766, que declarou a inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º da CLT, no tocante à cobrança imediata de honorários de sucumbência de beneficiário da justiça gratuita, condeno o reclamante aos honorários nos mesmos percentuais (10%) sobre o valor dado aos pedidos em que foi vencido, mas determino que fique suspensa a exigibilidade, nos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT, tema sequer objeto de recurso da reclamada.

Reformo para condenar a reclamada a pagar honorários advocatícios em favor do patrono do autor, os quais, de acordo com os critérios do § 2º do art. 791-A da CLT, fixo no mesmo patamar de 10% (dez por cento) do valor do crédito bruto do reclamante que se apurar em liquidação.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

Preliminar: Cerceamento de defesa

A autora invoca nulidade por cerceamento de defesa pelo indeferimento da oitiva de sua testemunha como informante e por inobservância do julgamento sob perspectiva de gênero (alínea "a" do rol de pedidos), consoante as diretrizes definidas pelo STF (Tema nº 1.072).

Ao exame.



A preliminar em epígrafe é suscitada ao argumento de que a reclamante foi cerceada em seu direito de prova, em virtude do indeferimento da oitiva de sua testemunha Felipe do Nascimento Fujii, contraditada sob alegação de possuir amizade íntima com a autora (o que foi confirmado), assinalando que a testemunha deveria ter sido ouvida ao menos como informante. Requer assim a nulidade do processado e a reabertura da instrução processual.

A resposta fornecida pela testemunha não deixa de sugerir, em alguma medida, a ausência de isenção de ânimo para depor. Nesse cenário, não parece firme seu comprometimento com a verdade pura e simples dos fatos, mostrando-se mais patente sua tendência ou predisposição para um dos lados - o que a convidou a depor -, tornando assim desaconselhável a oitiva de seu depoimento. Ouvi-la como mera informante não traria nenhum resultado útil para o deslinde do feito, já que a força probante dos depoimentos colhidos nestas condições, será avaliada pelo juiz, que dará a valoração que esse depoimento possa merecer diante do conjunto probatório, valorando-o com a máxima cautela. Informante é a designação que é atribuída à pessoa que depõe em juízo sem prestar compromisso (CPC, art. 458).

Frise-se que o depoimento de pessoa na condição de informante não se reveste de prova eficaz a comprovar as alegações da parte, pois não se equipara à prova testemunhal.

Cabe ao magistrado admitir o depoimento daquele que é considerado suspeito, se estritamente necessário, para colheita de prova indiciária, dado que não ostentam o mesmo valor probante da prova testemunhal plena, consoante já mencionado. Entendo que não parece haver direito da parte à oitiva do informante, mas ponderação do juiz sobre a conveniência ou não de se investir tempo a respeito, mera faculdade do magistrado, segundo o CPC.

Por fim, à despeito da alegação obreira de que a sentença não analisou a questão abordada sob a lente do entendimento do STF no Tema nº 1.072 de repercussão geral, afirmando que o julgador desconsiderou o protocolo de julgamento sob a perspectiva de gênero, já que afastou a alegação de prática discriminatória e a garantia de estabilidade no emprego, tem-se que a questão é atinente ao mérito, matéria objeto do recurso da promovente.

Por tais razões, não há que se falar em nulidade da sentença, razão pela qual *rejeita-se as preliminares*.

Mérito: Estabilidade no emprego. Dispensa discriminatória. Despesas com o plano médico. Salário por fora. Pagamento indenizatório dos salários e demais prestações trabalhistas. Indenização do art. 4º da Lei nº 9.029/1995 e danos morais



Sustenta a parte autora fazer jus à estabilidade gestacional, o que abrange o período de licença maternidade, já que a dispensa irregular frustrou o requisito para obtenção do direito, devendo a reclamada ser condenada ao pagamento indenizatório dos salários e demais prestações trabalhistas (alíneas "b" e "c" do rol de pedidos). Diz que a dispensa foi discriminatória, pois ocorrida sem justa causa, já que o preposto não soube informar os motivos da dispensa, com violação ao direito gestacional da acionante (mãe não gestante), não havendo demonstração válida nos autos quanto à tese de conduta profissional inadequada (ausência em reuniões e atraso na entrega de projetos), fazendo jus à indenização com apoio no art. 4º da Lei nº 9.029/1995, reflexos nas demais verbas bem como o arbitramento de danos morais (alíneas "d" e "e" do rol de pedidos), além de litigância de má-fé. Requer o ressarcimento das despesas com o plano médico (alínea "h" do rol de pedidos), salário por fora (alínea "i" do rol dos pedidos), sem limitação da condenação aos valores atribuídos na inicial.

Ao exame.

Tema comum em processos trabalhistas é o da garantia provisória de emprego da trabalhadora gestante, não raramente envolto em polêmicas, com importantes julgados do STF sobre o tema, como na tese de repercussão geral de que a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa, rechaçando a ideia de prévia comunicação da gravidez como requisito para aquisição da garantia provisória de emprego, bastando o fato de a concepção ter ocorrido no curso de trabalho já é suficiente para que surja o impedimento à dispensa arbitrária ousem justa causa, tendo por fundamentos essenciais do julgado a proteção da mulher, da maternidade e do nascituro, o que se extrai de diversos dispositivos da Constituição Federal (RE nº 629.053, julgado em 10/10/2018).

Como já pontuado, a jurisprudência se modernizou acompanhando as novas formas de constituição dos núcleos familiares, o conceito plural de família e multidiversidade, vindo o Plenário do STF, em 13 de março de 2024, julgado o mérito do RE nº 1.211.446, paradigma do Tema nº 1.072 da Repercussão Geral, e fixou tese no sentido de que a mãe não gestante, em união homoafetiva, tem direito ao gozo de licença-maternidade.

O capítulo III do Título II da CLT, apresenta os arts. 372 a 401, que foram criados, alterados, suprimidos ou acrescentados no intuito específico de tratamento detalhado acerca do labor feminino, bem como formas de proteção à maternidade.

Os artigos acima mencionados visam à garantia protetiva pelo reconhecimento da desigualdade existente no tratamento e remuneração entre homens e mulheres,



buscando fazer valer o princípio da igualdade substancial por meio de verdadeira política pública legal garantidora de direitos especiais protetivos, tendo por intuito almejar a equiparação de tratamento pelo reconhecimento da diferença.

Os arts. 391 a 400 tratam especialmente da proteção à maternidade. Trata-se de proteção à família, que é a base da sociedade e merecedora de assistência do Estado (CF, art. 226), bem como à gestante e ao nascituro (art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT).

Referidos dispositivos devem ser interpretados de modo a permitir proteção também à relação de companheirismo (Código Civil, art. 1.725), seja para uniões heteroafetivas, seja em relação a uniões homoafetivas (Recursos Extraordinários com repercussão geral nº 646.721 e nº 878.694 do STF).

A licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias é direito constitucional assegurado no art. 7º, inciso XVII, da CF, consagrado a todas as empregadas, inclusive as domésticas (art. 7º, parágrafo único, da CF), e traduz-se no único benefício previdenciário que não se subordina a nenhum teto, correspondendo à remuneração integral da empregada.

Como já dito, o STF conferiu o direito à licença-maternidade à mãe que não engravidou (situação dos autos), sendo que esse direito, na hipótese analisada, não foi usufruído pela mãe que gestou a criança, por não ter cobertura do seguro social (item 4, fls. 6, da inicial).

Em seu julgamento, o STF enfatizou diversos julgados em que a Corte assentou a compreensão de que a concessão da licença-maternidade não está mais atrelada a aspectos biológicos, mas à imperiosa necessidade de convívio com o bebê nos primeiros meses de vida, em homenagem aos princípios da proteção integral e da prioridade absoluta, bem como à proteção à maternidade e à infância.

Para a Corte, a licença-maternidade também se destina à proteção das mães não gestantes que, muito embora não sofram as alterações biológicas inerentes ao estado de gravidez, desempenham todos os demais compromissos decorrentes do nascimento do filho (no caso dos autos, dos filhos, Vicente e Caetano, nascidos em 14/11/2024, fls. 1.256 e 1.257). Assim, o art. 7º, inciso XVIII, da CF, que prevê a licença-maternidade, deve ser interpretado com os princípios da dignidade humana, da igualdade material, da liberdade reprodutiva e do melhor interesse da criança, evitando uma proteção deficiente do direito.



A partir de agora, as empresas privadas deverão se programar para o gozo da licença-maternidade em uma hipótese que, antes da decisão do STF, não existia, o que não era ordinariamente previsto pelos empregadores, o que deverá mudar agora em diante, gerando a necessidade de contratação de empregados substitutos durante o período de ausência.

Após demonstrar o contexto da discussão e o recente entendimento do STF, vejamos como a situação se aplica à postulante.

A primeira repercussão se refere à estabilidade da gestante. Embora o STF não tenha abordado o tema na ementa do julgado, entendo que a empregada não gestante que usufrui da licença-maternidade terá direito à estabilidade na empresa, desde a confirmação da gravidez de sua companheira até cinco meses após o parto (tese), já que a estabilidade constitui meio para o efetivo gozo da licença-maternidade, ou seja, a negativa da primeira impacta na efetividade da segunda, a que foi garantida pelo STF.

Nesse sentido, transcrevo parte da ementa do acórdão de julgamento do RE nº 629.053/SP, paradigma do Tema nº 497 de Repercussão Geral:

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 art. 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade (empregador).

De notar que o STF afirma que a estabilidade no emprego é um direito instrumental para outros direitos, **como a licença-maternidade**, além de garantir à criança a possibilidade de conviver de forma harmônica e segura, **inclusive do ponto de vista econômico e psicológico**, com a sua mãe nos primeiros dias de vida.

Não se trata de nenhuma interpretação extensiva, como mencionado pela Instância precedente.

Logo, a negativa do direito à estabilidade implica negativa do direito ao gozo da própria licença-maternidade.



Por isso, deve ser assegurada a estabilidade à mãe não gestante decorrente da gravidez de sua companheira.

Já com relação à dispensa discriminatória, os autos não revelam ter sido feito uma promessa de longo prazo à demandante, para que saísse do seu anterior emprego e assumir uma posição na reclamada, vez que os depoimentos colhidos nos autos não revelam tal situação.

A preposta ouvida em audiência não reconheceu qualquer comportamento discriminatória no momento da dispensa da obreira, afirmando que a empresa se engaja na contratação de mulheres, que o ambiente laboral é igualitário, não existindo nenhum tipo de preconceito, sendo que o que é contestado é o desempenho do profissional, independentemente de gênero. Também afirmou que as contratações são feitas por prazo indeterminado e dependem de desempenho satisfatório e produtividade.

Em que pese o questionamento acerca do teor do depoimento da preposta com relação aos fatos do processo, já que a origem reconheceu sua confissão ficta quanto aos fatos por ela desconhecidos (ID. 2c487f6), as afirmações feitas pelo representante da empresa de que a reclamante foi dispensada por baixa produtividade foi confirmada pela testemunha convidada da ré, mencionando expressamente o atraso nas entregas, o baixo desempenho e performance nos projetos citados nominalmente, além da não participação em reunião reportada ao gestor no dia de sua realização, constantes da tese defensiva e corroboradas por documentação carreada ao feito (fls. 1.098/1.100).

O comportamento profissional e os resultados práticos da autora ao longo do contrato de trabalho, foram apontados pelo gestor Rodolfo, devendo ser ressaltado que a performance esperada para ocupar um cargo de perfil sênior não se coaduna com tal desempenho e postura.

Desse modo, a alegação de discriminação por orientação sexual não se apoia no conjunto probatório dos autos, não podendo ser presumida. Os fatos mostram que a dispensa ocorreu em virtude de baixo desempenho, não havendo se falar em discriminação.

Por isso, rejeita-se a indenização com apoio no art. 4º da Lei nº 9.029 /1995, reflexos nas demais verbas bem como o arbitramento de danos morais (alíneas "d" e "e" do rol de pedidos).

A multa por litigância de má-fé tem natureza de penalidade por violação da boa-fé e dos princípios da lealdade e cooperação processual, em face da atuação dolosa ou negligente, processualmente reprovável, causando prejuízos à parte contrária. Assim, não restou configurada a intenção da demandada em ludibriar o juízo ou prejudicar a parte contrária, e, tampouco, protelar o trâmite processual, portanto, descabida a aplicação da multa pretendida pela autora. A dispensa foi



incontroversamente sem justa causa, e a menção do art. 482 da CLT em feita pela ré em sua defesa não foi proposital, mas como um direito potestativo e sem motivação por parte do empregador, não tendo pretendido alterar ou distorcer a realidade dos fatos.

A reclamada deve ressarcir as despesas com o plano médico (alínea "h" do rol dos pedidos), que era no regime de coparticipação e após a dispensa custeado integralmente pela obreira, fazendo jus à diferença (R\$ 1.751,51) por mês, desde a dispensa até 6 (seis) meses após o parto (cláusula 31ª da CCT 2024/2025, fls. 803/804), ora incluindo os descontos realizados em TRCT, alíneas "f" (plano médico) e "g" (vale-refeição).

Entendo de forma consentânea ao juízo no sentido de que não foi comprovado o salário extra folha, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), não havendo se falar na incorporação de tal quantia à sua remuneração. A reclamada apenas reconhece uma ajuda de custo, em valores diversos, nos moldes do art. 457, § 2º, da CLT, recebido por meio do cartão Flash, benefício flexível de caráter indenizatório. Há documentação nos autos de que os valores foram utilizados como multibenefícios e auxílio alimentação (fls. 1.096), despesas operacionais, não havendo se falar em contraprestação salarial.

A indenização de salários e demais prestações trabalhistas (alíneas "b" e "c" do rol de pedidos) deve considerar o salário de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), e é devida desde a data da dispensa (05/08/2024), até seis meses após o parto (que foi em 14/11/2024), com apoio em cláusula normativa mais benéfica, conforme já mencionado.

O art. 840, § 1º, da CLT, determina que "*o pedido deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor*". Contudo, isso não significa que a condenação deva estar vinculada a esse valor, que se configura como estimativo, para fixação do valor da causa. Portanto, a liquidação não deve estar limitada ao valor da causa.

Reforma-se a sentença.

ACÓRDÃO



Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados: DAVI FURTADO MEIRELLES, FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO e CLÁUDIO ROBERTO SÁ DOS SANTOS.

Relator: o Exmo. Sr. Desembargador DAVI FURTADO MEIRELLES.

Sustentação oral (em 07/08/25): Dr. Rafael Edson Pugliese Ribeiro e Dra. Mônica Cibele Cantoni Secco.

Pelo exposto, ACORDAM os Magistrados da 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: por maioria de votos, **REJEITAR** as preliminares arguidas e **NÃO O CONHECER** do recurso adesivo da ré, ora recebido como contrarrazões e **DAR PROVIMENTO** ao recurso ordinário da reclamante para julgar **PROCEDENTE EM PARTE** a ação para reconhecer a estabilidade à mãe não gestante decorrente de gravidez de sua companheira, sob a lente do entendimento do STF no Tema nº 1.072 de repercussão geral, deferindo a indenização dos salários do período de estabilidade e demais haveres trabalhistas do período (alíneas "b" e "c" do rol de pedidos), o ressarcimento das despesas com o plano médico (alínea "h" do rol de pedidos), da dispensa até seis meses após o parto, incluindo os descontos realizados em TRCT (alíneas "f" e "g" do rol de pedidos), devendo ser considerados a remuneração e os prazos fixados na fundamentação. Arbitro honorários advocatícios em favor dos patronos da reclamante no importe de 10% (dez por cento) do valor líquido a ser apurado em liquidação (OJ nº 348 SDI/TST). Custas pela reclamada sobre o valor arbitrado à condenação de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), no importe de R\$ 6.000,00 (seis mil reais). Recolhimentos previdenciários e fiscais nos termos das Súmula nº 368 e nº 381 do TST, na conformidade do acórdão da ADC nº 58 do STF.

Vencido o Desembargador Fernando Álvaro Pinheiro que nega provimento ao apelo da reclamante.

O Desembargador Cláudio Roberto Sá dos Santos junta declaração de voto.

DAVI FURTADO MEIRELLES
Desembargador Relator

J_DFM\Votos\coc\dfm



Assinado eletronicamente por: DAVI FURTADO MEIRELLES - 10/10/2025 17:19:39 - 14e0574
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25052215502624500000266202977>
Número do processo: 1001490-92.2024.5.02.0042 ID. 14e0574 - Pág. 12
Número do documento: 25052215502624500000266202977

VOTOS**Voto do(a) Des(a). FERNANDO ALVARO PINHEIRO / 14ª Turma - Cadeira 4****DECLARAÇÃO DE VOTO DIVERGENTE**

Do entendimento do Excelentíssimo Senhor Relator, data maxima venia, divirjo.

A estabilidade da gestante se destina à gestante, no caso, a consorte da reclamante, e não a ela. O que se pretende com a tese defendida na inicial é estender a estabilidade da gestante ao consorte da grávida, o que está absolutamente fora do alcance da norma constitucional. Entendimento contrário seria estender a estabilidade gestante ao casal, formado por homem e mulher não homoafetivo, alargando o alcance da norma constitucional, cujo destinatário do benefício é a gestante.

Valho-me, como razões de decidir trecho que destaco por grifos da própria ementa do v. Acórdão que julgou o RE 1211446/SP que deu origem a Tese 1072 de repercussão geral que abaixo transcrevo:

EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. LICENÇAMATERNIDADE. ARTIGOS 7º, XVIII, E 201, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA. INSEMINAÇÃO ARTIFICIAL. SILÊNCIO LEGISLATIVO. CONCEITO PLURAL DE FAMÍLIA. MULTIDIVERSIDADE. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO INSTITUÍDO PRIMORDIALMENTE NO INTERESSE DA CRIANÇA. FUNDAMENTALIDADE DA CONVIVÊNCIA PRÓXIMA COM A GENITORA NA PRIMEIRA INFÂNCIA. PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. NECESSIDADE DE EXTENSÃO DO BENEFÍCIO À MÃE NÃO GESTANTE. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DE DOIS BENEFÍCIOS IDÊNTICOS EM UM MESMO NÚCLEO FAMILIAR. RECURSO EXTRAORDINÁRIO A QUE SE NEGA PROVIMENTO.

1. O sobreprincípio da dignidade da pessoa humana e a realidade das relações interpessoais no seio de nossa sociedade impõem regime jurídico que protege diversos formatos de família que os indivíduos constroem a partir de seus vínculos afetivos. Esta concepção plural de família resta patente no reconhecimento constitucional da legitimidade de modelos familiares independentes do casamento, como a união estável e a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes, cognominada família monoparental (art. 226, §§ 3º e 4º da CF de 1988).



2. O Supremo Tribunal Federal assentou, no histórico julgamento da ADI 4.227 (Rel. Min. Ayres Britto, Tribunal Pleno, DJe 14/10/2011), o novel conceito de família, como instituição que também se forma por vias distintas do casamento civil e que abrange, com igual dignidade, uniões entre casais heteroafetivos e pares homoafetivos, a partir de uma exegese não reducionista.

3. A licença-maternidade constitui benefício previdenciário destinado, em conjunto com outras previsões, a concretizar o direito fundamental social de proteção à maternidade e à infância, mencionado no caput do art. 6º da CF. A temática relaciona-se à inserção da mulher no mercado de trabalho, que conduziu os Estados a promoverem políticas públicas que conciliassem a vida familiar e o melhor interesse dos filhos com a atividade laboral, para o desenvolvimento pessoal e profissional da mulher.

4. A proteção à maternidade constitui medida de discriminação positiva, que reconhece a especial condição ou papel da mulher no que concerne à geração de filhos e aos cuidados da primeira infância, tendo como ratio essendi primordial o bem estar da criança recém-nascida ou recém-incorporada à unidade familiar.

5. O convívio próximo com a genitora na primeira infância é de fundamental importância para o desenvolvimento psíquico saudável da criança. É que a garantia de períodos estendidos de licença-maternidade está associada, na literatura médica, entre outras coisas à redução da mortalidade infantil em países de todos os níveis de renda (HEYMANN et al. Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era. Public Health Reviews, 2017, 38:21).

6. A ratio essendi primordial de proteção integral das crianças do instituto da licença-maternidade, tem diversos precedentes no sentido da extensão deste benefício a genitores em casos não expressamente previstos na legislação. Nesse sentido, a jurisprudência consagrou que a duração do benefício deve ser idêntico para genitoras adotivas e biológicas (RE 778.889, Tribunal Pleno, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe 01/08/2016); reconheceu-se o gozo da licença a servidores públicos solteiros do sexo masculino solteiro que adotem crianças (RE 1.348.854, Tribunal Pleno, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJe 24/10/2022); e garantiu-se o direito à licença também às servidoras públicas detentoras de cargos em comissão (RE 842.844, Tribunal Pleno, Rel. Min. Luiz Fux, DJe 06/12/2023).

7. As normas constitucionais relativas ao direito à licença maternidade à mãe não gestante em união homoafetiva não podem ser interpretadas fora do contexto social em que o ordenamento jurídico brasileiro se insere, impondo-se opção por interpretação que confira máxima efetividade às finalidades perseguidas pelo Texto Constitucional.



8. O direito à igualdade, expresso no art. 5º, caput, da Constituição Federal, pressupõe a consideração das especificidades indevidamente ignoradas pelo Direito, especialmente aquelas vinculadas à efetivação da autonomia individual necessária à autorrealização dos membros da sociedade. Na linha da definição formulada por Ronald Dworkin, a igualdade equivale a tratar a todos com o mesmo respeito e consideração (DWORKIN, Ronald. Levando os direitos a sério, São Paulo: Martins Fontes, 2010, p. 419).

9. À luz da isonomia, não há que se falar exclusão da licença maternidade às mães não gestantes em união homoafetiva. A Constituição Federal de 1988 concede à universalidade das mulheres a proteção constitucional à maternidade, independentemente do prévio estado de gravidez.

10. O reconhecimento da condição de mãe à mulher não gestante, em união homoafetiva, no que concerne à concessão da licença-maternidade, tem o condão de fortalecer o direito à igualdade material e, simbolicamente, de exteriorizar o respeito estatal às diversas escolhas de vida e configuração familiares existentes.

11. À luz do princípio da proporcionalidade, verifica-se a impossibilidade da concessão do benefício na hipótese abstrata de concorrência entre as mães a ambas simultaneamente em virtude de uma única criança, devendo a uma delas ser concedida a licença-maternidade e à outra afastamento por período equivalente ao da licença-paternidade. Saliente-se no ponto que o Plenário desta Corte declarou, recentemente, no julgamento da ADO 20, a existência de omissão inconstitucional do Congresso Nacional no que concerne à regulamentação da licença-paternidade, assinalando prazo de 18 meses ao Poder Legislativo Federal para a colmatação da lacuna normativa.

12. In casu, tem-se quadro fático em que o direito de trabalhadora não gestante em união homoafetiva ao gozo de licença-maternidade foi reconhecido, em contexto em que sua companheira, a mãe gestante, não usufruiu do benefício, de sorte que a decisão recorrida se adéqua perfeitamente à melhor interpretação constitucional.

13. Recurso extraordinário a que se NEGA PROVIMENTO, com a fixação da seguinte tese vinculante: "A servidora pública ou a trabalhadora regida pela CLT não gestante em união homoafetiva têm direito ao gozo da licença-maternidade. Caso a companheira tenha usufruído do benefício, fará jus a período de afastamento correspondente ao da licença-paternidade".

A discussão no processo é bastante simples que reduz à seguinte questão: O entendimento fixado na tese vinculante 1072 está circunscrito ao Direito Previdenciário, vale dizer, a concessão do benefício, ou irradia efeitos, também, para a relação de emprego?



Observo, de início, que o item 2 da ementa pressupõe para o julgamento o novo conceito jurídico de família nos seguintes termos: "...o novel conceito de família, como instituição que também se forma por vias distintas do casamento civil e que abrange, com igual dignidade, uniões entre casais heteroafetivos e pares homoafetivos, a partir de uma exegese não reducionista".

Então, se o pressuposto é a aplicação do princípio da igualdade e a dignidade que deve ser assegurada aos casais homoafetivos, então, a conclusão a que se chega não pode importar num superdireito intangível ao casal não homoafetivo.

A estabilidade da gestante possui contornos distintos da licença maternidade. A estabilidade confere à gestante uma garantia no emprego no período sensível da gestação, e nos primeiros meses "pós parto", de forma a assegurar à mulher dignidade e não discriminação em razão da gravidez. A licença, por sua vez, confere à gestante o direito de receber integralmente os salários no período terminal da gestação e depois do parto, ainda que ausente do emprego. Trata-se de um benefício previdenciário atípico que sequer se sujeita ao teto dos valores pagos pela Previdência Social.

Os pressupostos de um direito e de outro são distintos, como distintos também deve ser o campo de aplicação de um e outro instituto.

O direito à igualdade deve ser interpretado, como muito bem citado no item 8 da ementa acima transcrita, às especificidades de cada caso. No caso, a estabilidade a ser concedida à reclamante, não gestante, seria equivalente à concessão de uma estabilidade ao pai, marido de uma esposa que engravidou mas não era a empregada.

Então, em nome do princípio da isonomia, o voto propõe conceder ao cônjuge não gestante a estabilidade desta. Contudo, não vislumbro qualquer paradigma capaz de garantir a isonomia em que fundamenta o entendimento, pois a jurisprudência jamais concedeu estabilidade gestante ao consorte que não engravidou.

Nem se há falar na aplicação do entendimento dispensado aos pais adotantes, pois neste caso foi a própria esposa da reclamante quem engravidou. O paradigma a ser adotado para a análise do presente caso é a possibilidade de se estender a estabilidade conferida à gestante ao marido empregado.

Nesta linha de pensamento, entendo que estender a estabilidade à consorte da gestante seria o que denomino "um excesso de de igualdade" chegando a atribuir aos casais homoafetivos direitos não alcançados pelos casais heteroafetivos que se pretende igualar.



Assim, fazendo outra leitura do princípio da igualdade e da tese fixada no Tema 1072 pelo E. Supremo Tribunal Federal, NEGO PROVIMENTO ao apelo.

É como voto.

FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO

Desembargador do Trabalho

Voto do(a) Des(a). CLAUDIO ROBERTO SA DOS SANTOS / 14ª Turma - Cadeira 5

DECLARAÇÃO DE VOTO CONVERGENTE

Como bem analisado no voto condutor, de acordo com o entendimento do E. STF no julgamento do Tema 1.072 da Repercussão Geral, a licença-maternidade também constitui direito das mães não gestantes, pois, apesar de não sofrerem as alterações biológicas inerentes à gestação, desempenham todos os demais compromissos decorrentes do nascimento do filho.

Não obstante a questão de a estabilidade provisória não ter sido expressamente mencionada na ementa do julgado ora referido, entendo que tal garantia é decorrência lógica do direito à licença-maternidade. Isso porque a estabilidade constitui-se o meio para o efetivo gozo da licença-maternidade.

Tal conclusão se depreende, inclusive, da afirmação do E. STF de que a estabilidade provisória no emprego é direito constitucional que instrumentaliza o gozo de outros preceitos constitucionais, como a licença-maternidade remunerada, pois permite a efetiva e integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência com a mãe nos primeiros meses de vida (Tema 497 da Repercussão Geral).

Acrescente-se que o parágrafo único do art. 391-A da CLT estabelece, expressamente, que o direito à estabilidade à empregada gestante prevista na alínea "b" do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) aplica-se ao "empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção". Estendeu o legislador, assim, o direito à estabilidade provisória da gestante ao empregado adotante, inclusive se for homem, sendo certo que, nessa hipótese, apenas um dos pais adotivos tem direito à licença-maternidade e à estabilidade.



Compreende-se, portanto, que a concessão da licença-maternidade e da estabilidade provisória não está atrelada, atualmente, apenas a aspectos biológicos, mas à necessidade de convívio com a criança nos primeiros meses de vida ou de integração à família (no caso de adoção), em homenagem aos princípios da proteção à maternidade e à infância.

Importante destacar que, assim como a licença-maternidade é destinada apenas a uma das mães em união homoafetiva (caso em que a companheira empregada usufrui da licença-paternidade, tendo em vista a impossibilidade de cumulação de benefícios idênticos no mesmo núcleo familiar), a estabilidade provisória destina-se somente a uma das mães, ou seja, àquela a quem foi concedida a licença-maternidade.

Diante do exposto, com a devida vênia, discordo do entendimento do Revisor no sentido de que a estabilidade prevista na alínea "b" do inciso II do art. 10 do ADCT tem como destinatária apenas a empregada gestante. Não se trata, com a devida venia, de "excesso de igualdade". Assim como apenas uma das companheiras que vivem em união homoafetiva tem direito à estabilidade gestante, o mesmo ocorre nos casos de adoção e de uniões heteroafetivas, em que apenas uma pessoa do núcleo familiar tem direito ao benefício.

No caso dos autos, considerando que à mãe não gestante foi concedida a licença-maternidade, conseqüentemente, é ela que tem direito ao gozo da estabilidade provisória no emprego. Destaque-se que há informação, nos autos, de que a mãe que gestou as crianças não usufruiu de licença-maternidade, não havendo óbice, portanto, para a concessão do direito à companheira não gestante.

Nesses termos, acompanho o voto do Relator.

