



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

## **Recurso de Revista** **0001097-47.2024.5.12.0030**

**Relator:** DELAÍDE ALVES MIRANDA ARANTES

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 25/02/2025

**Valor da causa:** R\$ 26.046,15

**Partes:**

**RECORRENTE:** ELISANGELA FLORIANI

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

**RECORRIDO:** REFREX EVAPORADORES DO BRASIL S/A

**ADVOGADO:** ODAIR DE MORAES JUNIOR



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR-0001097-47.2024.5.12.0030

**A C Ó R D ã O**  
**2.ª Turma**  
GMDMA/AT

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE, REGIDO PELA LEI 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL.** 1. O reconhecimento da validade da rescisão contratual da empregada gestante sem a observância das formalidades legais implica ofensa à garantia de emprego prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT. 2. O art. 500 da CLT expressamente exige a assistência sindical como condição de validade do pedido de demissão do empregado estável. Essa determinação é aplicável a todas as hipóteses de garantia de emprego previstas no ordenamento justralhista, inclusive a da empregada gestante, pois o escopo da norma é exatamente o de resguardar a lisura da demissão, de modo a assegurar que o empregado estável não esteja sob nenhuma forma de coação, prevenindo, também, qualquer erro ou vício na manifestação de sua vontade. Tal entendimento é válido tanto para a estabilidade decenal, quanto para as chamadas “estabilidades provisórias”, pois o empregado em tal condição é detentor de uma maior proteção no momento da dispensa. Incidência do Tema 497 da Tabela de Repercussão Geral e do Tema 55 da Tabela de Recursos Repetitivos desta Corte. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-0001097-47.2024.5.12.0030**, em que é RECORRENTE **ELISANGELA FLORIANI** e é RECORRIDA **REFREX EVAPORADORES DO BRASIL S/A**.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12.ª Região negou provimento ao recurso ordinário da reclamante.

Inconformada, a autora interpõe recurso de revista, com fundamento no art. 896, § 9.º, da CLT.

Admitido o recurso.

Foram apresentadas contrarrazões.

Desnecessária a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, consoante o art. 95, § 2º, II, do RITST.

É o relatório.

**V O T O**

**1 – CONHECIMENTO**

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passa-se ao exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista.



## 1.1 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL

O Tribunal Regional do Trabalho negou provimento ao recurso ordinário da reclamante, confirmando a sentença, que considerou válido o pedido de demissão apresentado pela autora. Assim consignou:

### MÉRITO

Estabilidade provisória da gestante. Pedido de demissão

O Juiz de 1º grau não reconheceu o direito da autora à estabilidade provisória da gestante, porque, não obstante esteja comprovado que a autora estava grávida no momento do rompimento contratual, não houve dispensa sem justa causa, mas demissão a pedido da própria autora, o que afasta o direito. Destacou o Magistrado que a autora não alegou na inicial nenhum vício na manifestação de vontade.

A autora recorre, alegando que o fato de ter pedido demissão não afasta o direito à garantia de emprego, mormente porque o pedido de demissão é inválido, já que a rescisão não foi homologada com assistência sindical, tal como exige o art. 500 da CLT. Acresce que se trata de um direito irrenunciável que tem por finalidade proteger não só a empregada, mas o próprio nascituro. Nesses termos, requer a reforma da sentença para que seja reconhecida a nulidade do pedido de demissão e o direito à garantia de emprego, deferindo-se a indenização substitutiva.

A autora foi contratada pela ré em 19-10-2023, mediante contrato de experiência, tendo o contrato findado em 21-11-2023, por "rescisão antecipada, pelo empregado, do contrato de trabalho por prazo determinado" (TRCT fls. 81-82).

O pedido de demissão da fl. 80 demonstra que a iniciativa da rescisão foi da autora. Referido documento, devidamente assinado pela autora, também é escrito por ela de próprio punho, com o seguinte teor:

Eu, Elisangela Floriani, através do presente, venho comunicar o meu pedido de demissão do cargo nessa empresa, reconheço que tenho estabilidade e abro mão de tal.

Sem mais para o momento, agradeço sua atenção e respeito.

O art. 10, inc. II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CRFB/88 dispõe que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Por sua vez, o STF, no julgamento do Tema 497 em sede de Repercussão Geral (RE 629053), fixou a seguinte tese jurídica: "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa".

**O fato de estar a autora grávida quando do pedido de demissão não basta para o reconhecimento do direito à garantia de emprego, já que não houve dispensa arbitrária ou sem justa causa.**

**Ademais, não há sequer alegação na inicial, muito menos prova, de vício de consentimento no pedido de demissão manifestado pela autora.**

**Pondero que, muito embora o nascituro seja o principal destinatário da garantia, a manifestação voluntária da trabalhadora deve ser respeitada, pois se trata de direito fundamental seu optar por deixar o emprego.**

Veja-se que no caso em tela a autora tinha conhecimento da gravidez quando pediu demissão. Tanto assim que registrou no pedido de demissão: "reconheço que tenho estabilidade e abro mão de tal".

Sendo assim, não há direito à garantia de emprego, pois configurada a renúncia da trabalhadora, ao decidir por fim ao contrato, mesmo ciente de que se encontrava grávida.

**Por fim, quanto à alegação de nulidade do pedido de demissão, por ausência de assistência sindical, na forma do art. 500 da CLT, destaco que este dispositivo é inaplicável ao caso em exame. Primeiramente, porque este artigo trata da necessidade de homologação sindical do pedido de demissão do empregado que tem "estabilidade decenal", um direito previsto no art. 492 da CLT e há muito tempo extinto, substituído pelo regime do FGTS. E, derradeiramente, porque a finalidade da lei com este dispositivo é evitar que o empregado estável seja coagido a desligar-se do trabalho, o que no caso em tela não aconteceu, pois a autora não alegou nenhum vício de consentimento na petição inicial, nem tampouco fez prova nesse sentido durante a instrução processual (não produziu prova testemunhal).**

Nesse sentido trago decisões deste Regional:

GESTANTE. ATO DE DEMISSÃO. ASSISTÊNCIA SINDICAL. INAPLICABILIDADE DO ART. 500 DA CLT. A validade do ato de demissão da empregada gestante não se condiciona à assistência do sindicato prevista pelo art. 500 da CLT porque direcionada à estabilidade decenal do art. 492. As normas concernentes à proteção à maternidade integram a Seção V do Capítulo III da CLT ("Da Proteção do Trabalho da Mulher"), em cujos artigos a validade da iniciativa demissionária da gestante não é submetida à assistência sindical. (RORSum 0000246-83.2024.5.12.0005, Acórdão - Data de assinatura: 21/10/2024, Relator(a): Adilton Jose Detoni, Órgão julgador: 1ª Turma)



ESTABILIDADE DA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. VALIDADE. MENS LEGIS DO ART. 500 DA CLT. O mens legis da norma constante do art. 500 da CLT é proporcionar ao empregado estável a orientação acerca de seus direitos. Se a empregada, ciente da sua condição de estável, escolhe encerrar o contrato por ter obtido novo trabalho com melhores condições, e têm preservados todos os direitos conferidos à gestante na forma do artigo 10, II, "b", do ADCT, tem-se por cumprida a finalidade do art. 500 da CLT. Assim, inexistindo qualquer indício de vício de consentimento por parte da beneficiária da estabilidade, conclui-se pela validade do pedido de demissão formulado, por alcançado o objetivo da norma. (ROT 0000590-24.2022.5.12.0041, Acórdão - Data de assinatura: 06/12/2023, Relator(a): Roberto Basilone Leite, Órgão julgador: 6ª Câmara)

Ante o exposto, nego provimento ao recurso.

Inconformada, a reclamante alega que possuía direito à estabilidade provisória no emprego, haja vista sua condição de gestante. Assevera ser nulo o pedido de demissão, concretizado sem assistência sindical. Sustenta que, a despeito do entendimento adotado pelo Tribunal Regional, é inadmissível condicionar um direito indisponível e irrenunciável como a estabilidade gestacional, à existência ou inexistência de vício de consentimento, ignorando as disposições do art. 500 da CLT. Aponta violação do art. 10, II, "b", do ADCT, 500 da CLT, e contrariedade à Súmula 244, I, do TST. Transcreve arestos ao confronto de teses.

Pois bem.

Esclareço, de início, que, em se tratando de processo submetido ao rito sumaríssimo, somente se admite o recurso de revista por violação direta e literal da Constituição Federal e/ou contrariedade à súmula vinculante do STF ou à súmula de jurisprudência do TST, nos termos do art. 896, § 9.º, da CLT. Portanto, o apelo não pode ser recebido sob a alegação de afronta a preceitos de índole infraconstitucional, por contrariedade a orientações jurisprudenciais do TST ou por divergência jurisprudencial.

Feita essa observação, entendo que o recurso de revista se viabiliza com fundamento no art. 10, II, "b", do ADCT.

Referido dispositivo veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não estabelecendo nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, tampouco acerca do momento da constatação do estado gravídico.

Isso porque o fato gerador do direito da gestante ao emprego, sem prejuízo dos salários, surge com a **concepção**, pois a garantia de emprego tem por objeto a proteção do nascituro (art. 10, "b", do ADCT c/c Súmula 244 do TST).

No aspecto, o entendimento do Supremo Tribunal Federal já é assente ao considerar que as empregadas gestantes, **independente do regime de trabalho ao qual se submetem**, gozam do direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, à luz do que prescrevem os arts. 7.º, XVIII, da Constituição da República e 10, II, "b", do ADCT, como ilustra o seguinte precedente:

DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. LICENÇA-MATERNIDADE. CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO. ART. 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ART. 10, II, b, DO ADCT. 1. A empregada gestante, independentemente do regime jurídico de trabalho, tem direito à licença-maternidade, nos termos do art. 7º, XVIII, da CF e do art. 10, II, b, do ADCT. Precedentes do Supremo Tribunal Federal. 2. Agravo regimental improvido." (RE 568.985-Agr/SC, Rel. Min. Ellen Gracie, Segunda Turma, DJE 28/11/2008 - Grifo nosso)

Assim, amoldando-se a jurisprudência do TST à necessidade de observar efetivamente a *mens legis* da norma insculpida no art. 10, II, "b", do ADCT - proteção do nascituro -, a



qual não faz qualquer restrição em relação à predeterminação de prazo do contrato, bem assim ao posicionamento do STF, esta Corte reformulou a Súmula 244, dando nova redação ao item III, que passou a dispor:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

(...)

III - 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." (Grifo nosso)

Nesse sentido, cita-se precedente da SBDI-1 do TST:

RECURSO DE EMBARGOS – GESTANTE – ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO-PRÉVIO INDENIZADO - CIÊNCIA DO EMPREGADOR. Não se conhece de embargos quando a decisão da Turma quando está em harmonia com a jurisprudência pacificada desta Corte, no caso com o item III da Súmula nº 244 do TST, que estabelece 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 -. A concessão do aviso prévio, segundo a jurisprudência pacífica desta Corte Superior, embora estabeleça um prazo certo para o término do contrato de trabalho, não afasta o direito à Estabilidade provisória da empregada gestante, mostrando-se superada a jurisprudência trazida a cotejo nos embargos. Incide, pois, o óbice do § 2º do art. 894 da CLT. Recurso de embargos não conhecido. (E-ED-RR - 1141-90.2011.5.04.0015, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 28/11/2014).

Segundo o entendimento desta Corte, portanto, o sentido da Constituição Federal, ao dispor sobre a garantia de emprego a partir da confirmação da gravidez, é de que esta coincide com o momento da concepção, não interferindo nesse direito a estipulação de prazo para o contrato, e nem mesmo eventual ignorância da reclamada e da própria gestante a respeito de sua condição, pois a estabilidade visa, em última análise, a assegurar o bem-estar do nascituro.

Nesse sentido, a Súmula 244 do TST assim preceitua:

244. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - 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.

Destaque-se que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 497 da Tabela de Repercussão Geral (RE 629.053/SP), amparou o entendimento desta Corte, ao firmar a tese de que "a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa".

**O fato de a dispensa ter se concretizado a pedido da reclamante não altera esse conclusão, haja vista não ter sido formalizada com a necessária assistência sindical, exigida pelo art. 500 da CLT como condição de validade do pedido de demissão do empregado estável.**

Muito embora o referido dispositivo esteja inserido no capítulo da CLT referente à antiga estabilidade decenal, não há nenhum motivo razoável, além de sua localização na estrutura formal da lei, para afastar a sua aplicação em relação às demais hipóteses de garantia de emprego previstas no ordenamento justalabalhista.

Afinal, o escopo da norma é resguardar a lisura da demissão, de modo a assegurar que o empregado estável não esteja sob nenhuma forma de coação, prevenindo, também, qualquer erro ou vício na manifestação de sua vontade. Tal entendimento é válido tanto para a



estabilidade decenal, quanto para as chamadas “estabilidades provisórias”, pois o empregado em tal condição é detentor de uma maior proteção no momento da dispensa, o que justifica ser chamado de estável.

Nesse sentido foi a tese firmada pelo Tribunal Pleno desta Corte no RR 0000427-27.2024.5.12.0024, representativo da controvérsia que veio a constituir o Tema 55 da tabela de recursos repetitivos desta Corte:

A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT.

Merece reforma, portanto, a conclusão do Tribunal Regional de que o pedido de demissão, sem vício de consentimento, dispense a homologação rescisória pelo sindicato.

Diante do exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação do art. 10, II, “b”, do ADCT.

## 2 – MÉRITO

### 2.1 – GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECURSA DE RETORNO AO EMPREGO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DEVIDA. INEXISTÊNCIA DE RENÚNCIA AO DIREITO

Conhecido por violação do art. 10, II, “b”, do ADCT, **DOU PROVIMENTO** a o recurso de revista, para reconhecer o direito da reclamante à garantia provisória no emprego e condenar a reclamada ao pagamento, a título de indenização, dos salários correspondentes ao período de estabilidade, a contar da dispensa até cinco meses após o parto, bem como férias proporcionais acrescidas de um terço, 13º salário proporcional e diferenças de FGTS acrescidas de 40%, conforme valores a serem apurados em liquidação, nos termos do item II da Súmula nº 244/TST.

Em atenção à tese firmada pelo STF no Tema 1191-RG, o crédito deverá ser corrigido pelo IPCA, mais juros equivalentes à TR, no período que antecede o ajuizamento da ação, e apenas pela SELIC a partir de então (que já engloba juros e correção monetária). Devem ser observadas, ainda, as alterações previstas na Lei 14.905/2024 a partir da sua vigência, em 30/8/2024.

Condeno a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios, que fixo em 15% sobre o valor que resultar da liquidação do julgado, nos termos do art. 791-A da CLT. Custas, pela reclamada, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação, de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

## ISTO POSTO

**ACORDAM** as Ministras da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação do art. 10, II, “b”, do ADCT, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão *a quo*, reconhecer o direito da reclamante à garantia provisória no emprego e condenar a reclamada ao pagamento, a título de indenização, dos salários correspondentes ao período de estabilidade, a contar da dispensa até cinco meses após o parto, bem como férias proporcionais acrescidas de um terço, 13º salário proporcional e diferenças de FGTS acrescidas de 40%, conforme valores a serem apurados em liquidação, nos termos do item II da Súmula nº 244/TST. Correção monetária pelo IPCA, mais juros equivalentes à TR, no período que antecede o ajuizamento da ação, e apenas pela SELIC a partir de então (já englobando juros e correção monetária). Devem ser observadas, ainda, as alterações previstas na Lei 14.905/2024 a partir da sua vigência, em 30/8/2024. Condena-se a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios, fixados em 15% sobre o valor





que resultar da liquidação do julgado, nos termos do art. 791-A da CLT. Custas, pela reclamada, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação, de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Brasília, 3 de setembro de 2025.

**DELAÍDE MIRANDA ARANTES**

**Ministra Relatora**

