



PROCESSO Nº TST-RO-503-47.2018.5.08.0000

**ACÓRDÃO
(SDC)**

GMDMC/Acm/ dmc/cb

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA INTERPOSTO PELO SINDICATO PATRONAL. NULIDADE DO ITEM 8.1 DA CLÁUSULA 8ª – GARANTIA DE EMPREGO, CONSTANTE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018. EMPREGADA GESTANTE. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. COMPROVAÇÃO DO ESTADO GRAVÍDICO PARA FINS DA ESTABILIDADE. FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. 1. De acordo com a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1046 do Ementário de Repercussão Geral, *"são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis"*. **2.** Ora, os direitos que visam à proteção da gestante e do nascituro estão previstos nos arts. 6º e 7º, XVIII, da Constituição Federal, o que leva ao reconhecimento de que estão revestidos de indisponibilidade absoluta, não podendo ser objeto de negociação coletiva. O art. 10 do ADCT, na alínea "b" do seu inciso II, ao tratar da estabilidade da gestante, não impõe nenhuma condicionante a esse direito, pelo que, mesmo o desconhecimento, por parte do empregador, do estado gravídico da empregada dispensada sem justa causa, não afasta a proteção constitucionalmente garantida. Ou seja, o fator condicionante à aquisição do direito à estabilidade é somente o fato de a empregada estar grávida e de que a sua dispensa não seja motivada por uma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT. **3.** No caso em tela, o item 8.1 da cláusula 8ª – GARANTIA DE EMPREGO, impõe que a empregada



PROCESSO Nº TST-RO-503-47.2018.5.08.0000

gestante, dispensada sem justa causa, comunique e comprove o seu estado gravídico, apresentando relatório acerca de tal condição, a fim de exercer o direito relativo à garantia de emprego, criando condicionantes ao direito constitucionalmente garantido. Nesse contexto, o Tribunal Regional, ao declarar a nulidade do item 8.1 da cláusula 8ª, decidiu em consonância à tese firmada pelo STF no Tema 1046 de Repercussão Geral, não havendo o que reformar na decisão. **Recurso ordinário conhecido e não provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário nº **TST-RO-503-47.2018.5.08.0000**, em que é Recorrente **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE BISCOITOS, MASSAS, CAFÉ (TORREFAÇÃO E MOAGEM), SALGADINHOS, SUBSTÂNCIAS AROMÁTICAS, DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS E LATICÍNIOS E PRODUTOS DERIVADOS DO ESTADO DO PARÁ** e são Recorridos **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO** e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CASTANHAL E REGIÃO - PARÁ**.

O Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região, ajuizou ação anulatória contra o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Castanhal e Região - Pará e o Sindicato das Indústrias de Biscoitos, Massas, Café (Torrefação e Moagem), Salgadinhos, Substâncias Aromáticas, Doces e Conservas Alimentícias e Laticínios e Produtos Derivados do Estado do Pará.

Pugnou pela declaração de nulidade do item 8.1 da cláusula 8ª – GARANTIA DE EMPREGO - que trata da estabilidade da empregada gestante -, constante da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018, firmada pelos réus, por violar o art . 10, II , " b" , do ADCT . Pleiteou, também, a condenação dos réus para que procedessem à afixação, em locais públicos e de acesso diário e fácil à categoria profissional, de, pelo menos, dez cópias da decisão que viesse a ser proferida (fls. 1 /4).

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, por meio do acórdão de fls. 54 / 57, julgou procedente a ação em relação a ambos os pedidos.

Inconformado, o Sindicato patronal interpõe recurso ordinário, às fls. 72/76, requerendo a reforma da decisão apenas quanto à nulidade da cláusula.



PROCESSO Nº TST-RO-503-47.2018.5.08.0000

Admitido o recurso (fls. 79/80), foram apresentadas contrarrazões pelo MPT, às fls. 94/98.

Na sessão do dia 9/9/2019, esta Seção Especializada decidiu retirar o processo de pauta, a pedido da Ministra Relatora, a qual determinou, posteriormente, conforme despacho de fl. 116, a remessa dos autos à Secretaria de Dissídios Coletivos, em face da determinação do Ministro Gilmar Mendes, proferida no processo ARE-1.121.633, relativa à suspensão nacional dos processos cuja matéria estivesse relacionada ao Tema 1046 do Ementário de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal.

Os autos retornaram conclusos a esta Relatora, após a determinação de cancelamento da mencionada suspensão nacional, pelo Ministro Gilmar Mendes, consoante Termo juntado à fl. 121.

É o relatório.

V O T O

I - CONHECIMENTO

O recurso é tempestivo, tem representação regular (fl. 21) e as custas processuais foram recolhidas (fls. 68 e 77), razões pelas quais dele **conheço**.

II - MÉRITO

NULIDADE DO ITEM 8.1 DA CLÁUSULA 8ª – GARANTIA DE EMPREGO. EMPREGADA GESTANTE. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018.

Assim decidiu o Regional:

"NULIDADE DA CLÁUSULA OITAVA- ITEM 8.1

O Ministério Público pretende ver anulada a cláusula oitava da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018 de vigência de 1 de abril de 2017 a 31 de março de 2018, que aponta como ilegal, condiciona a estabilidade provisória da empregada gestante à prévia comunicação à empresa e restringe os meios pelos quais a comprovação do estado gravídico poderá ser realizada. Afirma que há violação ao dispositivo no artigo 10, II, "b", do ADCT. Cita jurisprudência do TST (TST-RR: 1437020125020039143-70.2012.5.02.0039, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 30/10/2013, 33 Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2013).



PROCESSO Nº TST-RO-503-47.2018.5.08.0000

Inicialmente, vejamos o que estabelece a referida cláusula.

'CLÁUSULA OITAVA 8.1 EMPREGADA GESTANTE: Fica assegurado à empregada gestante o emprego pelo prazo de 150 (cento e cinquenta) dias após o parto. Em ocorrendo demissão sem justa causa, deverá ser comunicado ao empregador o estado gravídico, devidamente aparelhado com declaração médica, sob pena de ser indevida a verba indenizatória ou a reintegração.'

Entendo que a irrisignação do autor é pertinente.

A cláusula em comento impõe restrições que exacerbam os contornos da legislação em vigor, ou seja traz exigência não prevista no ordenamento jurídico ao estabelecer a necessidade de prévia comunicação do estado gravídico ao empregador e ao impor prazo para a comprovação da gravidez.

Na jurisprudência, é pacífico o entendimento de que os direitos regulados pelo art. 7º, XVIII da CF e art. 10, II, "b", do ADCT independem da prévia ciência do empregador, incidindo a responsabilidade objetiva deste.

A norma coletiva, por sua vez, pode estabelecer melhorias às condições de trabalho, porém não é isso o que se verifica na cláusula em comento, que restringe o disposto em lei e na jurisprudência.

Em vista disso, declara-se a nulidade da cláusula oitava - Item 8.1 do Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018." (fls. 58/59)

Sustenta o Sindicato patronal recorrente, às fls. 74/76, que a cláusula impugnada decorreu da negociação estabelecida entre os segmentos econômico e profissional, nos termos dos arts. 7º, XXVI e 8º, III e IV, da CF. Consoante afirma, o dispositivo em comento, ao prever a necessidade de que a empregada gestante, na hipótese da dispensa sem justa causa, comunicasse o seu estado gravídico, apresentando a declaração médica de sua condição, teve o intuito de evitar que procedimentos desnecessários fossem adotados pelos empregadores. Alega que não há, na norma coletiva, nenhum estabelecimento de prazo para tal comprovação e que a cláusula não retira a garantia de emprego à qual se refere o art. 10, II, "b", do ADCT. Requer a reforma da decisão.

Eis o teor do item da cláusula em comento:

"CLÁUSULA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO

Fica assegurada a garantia de emprego, ressalvadas as hipóteses do pedido de dispensa e despedida por justa causa, nos casos, prazos e condições seguintes:

8.1 - EMPREGADA GESTANTE: Fica assegurado à empregada gestante o emprego pelo prazo de 150 (cento e cinquenta) dias após o parto. **Em ocorrendo demissão sem justa causa, deverá ser comunicado ao empregador o estado gravídico, devidamente aparelhado com declaração médica, sob pena de ser indevida a verba indenizatória ou a reintegração" (fl. 12 - destaquei)**



PROCESSO Nº TST-RO-503-47.2018.5.08.0000

Verifica-se, de plano, que a CCT 2017/2018 foi registrada no MTE em 12/7/2017 (fl. 8), não incidindo, portanto, no caso concreto, as disposições da Lei nº 13.467/2017.

Passa-se ao exame.

Conquanto os acordos e as convenções coletivas de trabalho devam ser reconhecidos e respeitados, já que o produto de uma negociação realizada com êxito é a forma mais justa, democrática e eficiente de compor os interesses opostos de empregadores e trabalhadores, esta SDC sempre foi firme em seu posicionamento de não admitir a instituição de norma convencional que viole direitos irrenunciáveis dos trabalhadores.

Os direitos que visam à proteção da gestante e do nascituro estão previstos nos arts. 6º e 7º, XVIII, da Constituição Federal, estando revestidos, portanto, de indisponibilidade absoluta.

De outro lado, o art. 10 do ADCT, ao dispor na alínea "b" do seu inciso II, que é vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses depois do parto, não impõe nenhuma condicionante a esse direito, pelo que, mesmo o desconhecimento, por parte do empregador, do estado gravídico da empregada dispensada sem justa causa, não afasta a garantia de emprego, constitucionalmente garantida.

Significa dizer que, em termos constitucionais, o fator condicionante à aquisição do direito à estabilidade é somente o fato de a empregada estar grávida e de que a sua dispensa não seja motivada por uma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT.

É importante ressaltar que o Supremo Tribunal Federal, objetivando proteger a maternidade e o nascituro, proferiu reiteradas decisões a respeito da inconstitucionalidade de cláusulas de acordos ou convenções coletivas de trabalho que, de alguma forma, limitavam a garantia da estabilidade da gestante, inclusive daquelas que apresentavam, como requisito para o gozo do benefício, a comunicação da gravidez ao empregador. Nesse sentido: RE 570311 AgR, Relator Ministro Ayres Britto, 2ª Turma, DJe de 27 / 5/2011; e AI 448572 ED, Relator Ministro Celso de Mello, 2ª Turma, DJe de 15 / 12 / 2010, entre outras.

Com base em tais decisões, a jurisprudência deste Tribunal consubstanciou-se na Súmula nº 244 do TST, que, em seu item I, estabelece que o desconhecimento da gravidez pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.



PROCESSO Nº TST-RO-503-47.2018.5.08.0000

No mesmo sentido, a Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC desta Corte dispõe:

"30. ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE. (republicada em decorrência de erro material) - DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011 Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário."

Ademais, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 1046 (*"Validade da norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente"*), abrangido no ARE 1.121.633, fixou a tese de repercussão geral no sentido de que *"são constitucionais os acordos e convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente de explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis"*.

No caso em tela, o item 8.1 da cláusula, conquanto mantenha a estabilidade por 150 dias após o parto, em consonância ao que dispõe o art. 10, II, "b", do ADCT, impõe que a empregada gestante, dispensada sem justa causa, comunique e comprove o seu estado gravídico, apresentando relatório acerca de tal condição, a fim de exercer o direito relativo à garantia de emprego. Portanto, afronta um dos princípios constitucionais basilares que é a proteção à maternidade, contrariando também as jurisprudências do STF e deste Tribunal, segundo as quais o direito da empregada gestante à estabilidade provisória prescinde da comprovação da gestação, por qualquer meio.

Ressalta-se que esse foi o entendimento desta SDC, manifestado quando do julgamento recente do processo ROT-1005-83.2018.5.08.0000 (Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, Data de julgamento: 13/2/2023, disponibilizado no DEJT de 17/2/2023), conforme sintetiza a ementa a seguir transcrita:

"RECURSOS ORDINÁRIOS EM AÇÃO ANULATÓRIA INTERPOSTOS PELO SINDICATO OBREIRO E PELA EMPRESA – ANÁLISE CONJUNTA – PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17. A) CLÁUSULA 18ª (GARANTIA DE EMPREGO). I) GESTANTE – DIREITOS ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEIS – IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO POR NORMA COLETIVA – DESPROVIMENTO. 1. O Pleno do Supremo Tribunal Federal, quanto ao Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, fixou tese no sentido de que *"são constitucionais os acordos e as convenções*



PROCESSO Nº TST-RO-503-47.2018.5.08.0000

coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". 2. Por sua vez, a Orientação Jurisprudencial 30 da SDC do TST, preceitua que "nos termos do art. 10, II, b, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário". 3. A Cláusula 18ª do ACT de 2018, no tocante à gestante, dispõe que "fica assegurada a garantia de emprego aos integrantes das categorias profissionais demandantes, podendo ser convertidas em pecúnia, ressalvados os casos de Pedido de Demissão e Demissão por Justa Causa, nos casos, prazos e condições seguintes: 1 - Empregada Gestante pelo prazo de 150 (cento cinquenta) dias após parto [...]". 4. In casu, não merece reparo a decisão regional que declarou a nulidade da cláusula relativa à gestante, porque: a) ainda que se entenda que os sindicatos têm autonomia para realizar acordos ou convenções coletivas, não se pode admitir que eles disponham sobre direitos constitucionalmente definidos e, principalmente, aqueles que visam à garantia da gestante, da família, da criança e do adolescente (arts. 6º e 7º, XVIII, 226, 227 da CF e 10, II, "b", do ADCT), tratando-se, pois, de direitos revestidos de indisponibilidade absoluta; b) proferida em estrita consonância com a supracitada tese de repercussão geral fixada pela Suprema Corte, com o disposto na OJ 30 da SDC do TST e com os precedentes da SDC desta Corte, o que revela a impossibilidade de flexibilização por norma coletiva. Recursos ordinários desprovidos, no aspecto. (...)".

Portanto, ao declarar a nulidade do item 8.1 da cláusula 8ª, pactuada, o Tribunal Regional decidiu em consonância à tese firmada pelo STF no Tema 1046 de Repercussão Geral, não havendo o que se reformar na decisão.

Nego provimento ao recurso.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **conhecer** do recurso ordinário e, no mérito, **negar-lhe provimento**.

Brasília, 10 de abril de 2023.

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

DORA MARIA DA COSTA
Ministra Relatora