



PROCESSO Nº TST-ROT-22721-12.2020.5.04.0000

ACÓRDÃO
SDC
KA/ks/pr

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – CONDIÇÕES ESPECIAIS DA TRABALHADORA GESTANTE. LIMITAÇÃO À GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE. INVALIDADE. O art. 10, II, b, do ADCT, da Constituição Federal veda a dispensa sem justa causa da empregada gestante desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O Supremo Tribunal Federal, objetivando proteger a maternidade e o nascituro, decidiu que é inconstitucional cláusula normativa constante de acordo ou convenção coletiva de trabalho que imponha restrições à estabilidade constitucionalmente garantida à gestante. Precedente do STF. A cláusula em apreço, ao condicionar a estabilidade da gestante à sua apresentação ao empregador no prazo máximo de 90 dias após a concessão do aviso prévio, *“sob pena de nada mais poder postular em termos de reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória”*, viola não só o mencionado dispositivo do ADCT, como também não se harmoniza com a jurisprudência desta Corte sobre o tema, consubstanciada no item I da Súmula nº 244. Julgados da SDC. Recurso ordinário a que se dá provimento.



PROCESSO Nº TST-ROT-22721-12.2020.5.04.0000

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário Trabalhista nº **TST-ROT-22721-12.2020.5.04.0000**, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO** e Recorrido **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL** e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CALÇADOS E COMPONENTES DE ESTÂNCIA VELHA**.

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário, Calçados e Componentes de Estância Velha ajuizou dissídio coletivo revisional em face do Sindicato das Indústrias do Vestuário do Estado do Rio Grande do Sul.

No curso da relação processual, as partes entabularam acordo para solucionar o conflito e postularam a chancela judicial.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região homologou o acordo proposto pelas partes, nos termos do acórdão de fls. 302-304.

O Ministério Público do Trabalho interpôs recurso ordinário (fls. 311-321), impugnando a decisão do Tribunal Regional que homologou o acordo entabulado pelas partes no que concerne à Cláusula Décima Sétima – Condições Especiais da Trabalhadora Gestante.

O recurso ordinário foi admitido pelo despacho de fl. 323.

O Sindicato das Indústrias do Vestuário do Estado do Rio Grande do Sul apresentou contrarrazões (fls. 329-332).

Dispensada nova remessa à Procuradoria-Geral do Trabalho.
É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Registre-se que o fato de o Ministério Público do Trabalho ter participado da sessão do Tribunal Regional do Trabalho, na qual foi homologado o acordo, não exclui a faculdade de o *Parquet* apresentar recurso, com amparo no art. 83, VI, da Lei Complementar nº 75/93, como no caso vertente, quando entender que parte da avença homologada viola norma estatal trabalhista cogente.



PROCESSO Nº TST-ROT-22721-12.2020.5.04.0000

Conheço do recurso ordinário.

2. MÉRITO

Os litigantes entabularam acordo para solucionar o dissídio coletivo e postularam a chancela judicial.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região homologou o acordo proposto pelas partes.

O Ministério Público do Trabalho interpôs recurso ordinário, impugnando a decisão do Tribunal Regional que homologou o acordo entabulado pelas partes no que concerne à Cláusula Décima Sétima – Condições Especiais da Trabalhadora Gestante:

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES ESPECIAIS DA TRABALHADORA GESTANTE

Será assegurada a estabilidade provisória no emprego à empregada gestante, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento compulsório.

01. A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser reintegrada, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias após a concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular em termos de reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória, entendendo-se a última inexistente se não efetuada a apresentação no prazo antes previsto.

02. A empresa que, injustificadamente, se recusar a reintegrar a empregada dentro das previsões da presente cláusula, deverá pagar-lhe os salários até a efetiva reintegração.

03. Será facultada à empregada gestante a mudança de setor desde que comprovada a necessidade por atestado médico oficial.

O Ministério Público do Trabalho afirma que a garantia de emprego da empregada gestante não constitui conquista negocial, mas sim direito constitucionalmente garantido e indisponível da trabalhadora.

Sustenta que, tratando-se de garantia prevista na Constituição Federal, norma coletiva não pode impor condições ou requisitos para o seu exercício.

Salienta que *“O instituto da licença maternidade não se confunde com a garantia de emprego da gestante, que perdura da concepção até cinco meses após o parto, conforme art. 10, II, “b”, ADCT da CF.”*



PROCESSO Nº TST-ROT-22721-12.2020.5.04.0000

Complementa que o benefício previdenciário – salário maternidade correspondente ao período da licença maternidade prevista no art. 392 da CLT – é pago durante 120 dias e pode ter início até 28 dias antes do parto.

Alega que, *“se a gestante gozar do benefício previdenciário a partir do nascimento da criança, terá 30 dias de acréscimo à garantia de emprego prevista na CF (e não 60 como pode levar a crer uma leitura apressada da cláusula).”*

Diz que, *“se a gestante optar por se afastar até 28 dias antes do parto, praticamente não haverá acréscimo no período da garantia constitucional.”*

Argumenta que, *“se a gestante optar por se afastar até 28 dias antes do parto, estará contido no período previsto na norma coletiva cerca de dois meses da garantia inserta no art. 10, II, “b” do ADCT da CF, ou seja, praticamente não haverá acréscimo no período da garantia constitucional.”*

Reforça que a garantia excepcional de 60 dias após a volta da licença compulsória coincide, no todo ou em parte, com o período da garantia constitucional. Com isso, mostra-se incabível impor condições ao seu exercício, segundo afirma o MPT.

Assevera que *“a condição prevista na norma coletiva para o reconhecimento do direito à estabilidade somente poderia alcançar o período que excede ao benefício constitucional, ou seja, o período posterior ao término da garantia prevista no art. 10, II, “b”, ADCT da CF.”*

Ressalta que a jurisprudência do TST encontra-se pacificada em relação ao tema quanto à impossibilidade de impor requisitos/condições ao exercício do direito constitucionalmente previsto.

Postula a reforma do acordo, para que a condicionante de garantia de emprego prevista no item 1 da cláusula seja limitada, quanto à sua incidência, apenas ao período que sobejar ao benefício assegurado no art. 10, II, b, do ADCT da CF. Subsidiariamente, requer a exclusão da Cláusula Décima Sétima do acordo homologado.

Ao exame.

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES ESPECIAIS DA TRABALHADORA GESTANTE

Será assegurada a estabilidade provisória no emprego à empregada gestante, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento compulsório.



PROCESSO Nº TST-ROT-22721-12.2020.5.04.0000

01. A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser reintegrada, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias após a concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular em termos de reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória, entendendo-se a última inexistente se não efetuada a apresentação no prazo antes previsto.

02. A empresa que, injustificadamente, se recusar a reintegrar a empregada dentro das previsões da presente cláusula, deverá pagar-lhe os salários até a efetiva reintegração.

03. Será facultada à empregada gestante a mudança de setor desde que comprovada a necessidade por atestado médico oficial.

Nos termos do art. 10, II, **b**, do ADCT, é vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O Supremo Tribunal Federal, objetivando proteger a maternidade e o nascituro, decidiu que é inconstitucional cláusula normativa constante de acordo ou convenção coletiva de trabalho que imponha restrições à estabilidade constitucionalmente garantida, conforme se depreende do trecho a seguir transcrito:

"Estabilidade provisória da empregada gestante (ADCT, art. 10, II, b): inconstitucionalidade de cláusula de convenção coletiva do trabalho que impõe como requisito para o gozo do benefício a comunicação da gravidez ao empregador. O art. 10 do ADCT foi editado para suprir a ausência temporária de regulamentação da matéria por lei. Se carecesse ele mesmo de complementação, só a lei a poderia dar: não a convenção coletiva, à falta de disposição constitucional que o admitisse. Aos acordos e convenções coletivos de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores, que nem à lei se permite." (RE 234.186/SP, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ de 31/8/2001)

Seguindo essa diretriz, a jurisprudência desta Seção Especializada consolidou-se na Orientação Jurisprudencial nº 30, a qual transcrevo:

"ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE - 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



PROCESSO Nº TST-ROT-22721-12.2020.5.04.0000

que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário."

No caso concreto, observa-se que as disposições constantes no *caput* da Cláusula Décima Sétima parecem, a princípio, ser bastante benéficas às empregadas gestantes. A norma estabelece um elastecimento do período da estabilidade provisória por mais 60 dias após o término do afastamento compulsório, ou seja, da licença maternidade.

Entretanto, é importante registrar que os 180 dias de estabilidade provisória conferidos pela norma coletiva, isto é, 120 dias de licença maternidade acrescidos de 60 dias previstos na referida cláusula, sobrepõe-se, no todo ou em parte, ao período de estabilidade garantido no art.10, II, **b**, do ADCT, conforme explicitado nas razões recursais do MPT (fl. 314):

a) se a gestante gozar do benefício previdenciário, a partir do nascimento da criança, terá 30 dias de acréscimo à garantia de emprego prevista na CF (e não 60 como pode levar a crer uma leitura apressada da cláusula); b) se a gestante optar por se afastar até 28 dias antes do parto, praticamente não haverá acréscimo no período da garantia constitucional.

Desse modo, se o período estabilitário assegurado pela convenção coletiva de trabalho coincide, no todo ou em parte, com o período da garantia prevista na Constituição Federal, torna-se inviável a imposição de condições ao seu exercício, ainda que por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho, uma vez que o art. 10, II, **b**, do ADCT, ao dispor sobre a estabilidade da empregada gestante, não impõe nenhuma condicionante a esse direito.

Ressalta-se que até mesmo o desconhecimento, por parte do empregador, do estado gravídico da empregada dispensada sem justa causa, não afasta a referida garantia constitucional. Nesse sentido, o fator condicionante à aquisição do direito 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.

Ademais, o item 1 da Cláusula Décima Sétima, ao condicionar a estabilidade da gestante à sua apresentação ao empregador no prazo máximo de 90 dias após a concessão do aviso prévio, "*sob pena de nada mais poder postular em termos de reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória*", não se harmoniza



PROCESSO Nº TST-ROT-22721-12.2020.5.04.0000

com a jurisprudência desta Corte sobre o tema, consubstanciada no item I da Súmula nº 244, que estabelece:

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).

Registro que esta Seção Especializada já apreciou cláusulas de teor semelhante a que se discute nestes autos, concluindo pela exclusão da regra do instrumento normativo:

"RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. ACORDO HOMOLOGADO PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 1. CLÁUSULA 17ª - CONDIÇÕES ESPECIAIS DA TRABALHADORA GESTANTE. FIXAÇÃO DE PRAZO PARA COMUNICAÇÃO DE ESTADO GRAVÍDICO AO EMPREGADOR. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. LIMITES JURÍDICOS. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTS. 6º, 7º, XVIII, 226, 227 E 10, II, b, DO ADCT. A garantia de emprego da gestante encontra amparo não só no art. 10, II, b, do ADCT, mas também em toda a normatização constitucional voltada para a proteção da maternidade (arts. 6º e 7º, XVIII), da família (art. 226), da criança e do adolescente (227) e todos os demais dispositivos dirigidos à proteção da saúde pública. Por isso, não pode ser homologada disposição negocial que limita direito revestido de indisponibilidade absoluta, garantido na Constituição Federal (art. 10, II, b, do ADCT). A jurisprudência desta Corte, a propósito, já se pacificou no sentido de que a referida vedação constitucional decorre do fato objetivo da confirmação da gravidez na vigência do contrato de trabalho, caso em que o direito da obreira à estabilidade provisória prescinde do conhecimento prévio do seu estado gestacional pelo empregador no momento da rescisão contratual (Súmula 244, I, do TST). Saliente-se, ainda, que as disposições do art. 10, II, b, do ADCT são plenamente válidas, inclusive na hipótese de a concepção ocorrer durante o prazo do aviso prévio, ou seja, no curso do contrato de trabalho, já que o aviso prévio não o extingue, mas apenas firma o prazo para sua terminação (inteligência do art. 489, ab initio, da CLT). Incide, ademais, na hipótese, a OJ 30 da SDC/TST. Recurso ordinário provido no ponto . 2 . (...)." (RO-22247-12.2018.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/10/2020).

"A) RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. ACORDOS COLETIVOS HOMOLOGADOS. 1. CLÁUSULA 17 (CAPUT E PARÁGRAFO ÚNICO) - ESTABILIDADE DA GESTANTE. Considerando que o nosso ordenamento



PROCESSO Nº TST-ROT-22721-12.2020.5.04.0000

jurídico não permite vislumbrar nenhuma condição a limitar o gozo da estabilidade de emprego à gestante, prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, não se pode declarar válida a norma coletiva que, a pretexto de ampliar o benefício, impõe condicionante que pode levar à supressão de um direito constitucionalmente garantido. Nesse contexto, a cláusula 17 - ESTABILIDADE DA GESTANTE, constante dos acordos em epígrafe, firmados no decorrer da ação e homologados pelo Regional, viola não só o mencionado dispositivo, mas também contraria a jurisprudência desta Corte, consubstanciada no item I da Súmula nº 244 e na Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC, devendo ser declarada a sua nulidade. Recurso ordinário conhecido e provido, no tópico. (...)" (RO-212700-76.2009.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 21/05/2018).

"RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. ACORDOS JUDICIAIS. ESTABILIDADE GESTANTE. RESTRIÇÃO AO DIREITO À ESTABILIDADE. SÚMULA N.º 244, I, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Caso em que são nulas as cláusulas que versam sobre a estabilidade da gestante, por contemplarem restrição ao direito à estabilidade, em afronta à Súmula n.º 244, I, do Tribunal Superior do Trabalho, ou por fixar prazo prescricional alheio à legislação pátria. (...)" (RO-2338-91.2012.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 18/10/2017).

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário para excluir a Cláusula Décima Sétima – Condições Especiais da Trabalhadora Gestante do instrumento normativo homologado.

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, dar-lhe provimento para excluir a Cláusula Décima Sétima – Condições Especiais da Trabalhadora Gestante do instrumento normativo cancelado pelo TRT da 4ª Região.

Brasília, 9 de maio de 2022.

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

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA



PROCESSO Nº TST-ROT-22721-12.2020.5.04.0000

Ministra Relatora

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10049DECCD39393DF7.