



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0001473-74.2024.5.21.0000**

Relator: MORGANA DE ALMEIDA RICHA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/02/2025

Valor da causa: R\$ 10.000,00

Partes:

RECORRENTE: ANDREINA MAYARA DA SILVA HILARIO

ADVOGADO: JAIDSON CUNHA DE ALBUQUERQUE

ADVOGADO: DIOGO ARAUJO DE CARVALHO

RECORRIDO: LAMINADOS DO BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA

ADVOGADO: LUCIANO BENETTI TIMM



PROCESSO Nº TST-ROT - 0001473-74.2024.5.21.0000

A C Ó R D ã O
Subseção II Especializada em Dissídios Individuais
GMMAR/rhs

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA AJUIZADA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.105/2015. GESTANTE. GARANTIA PROVISÓRIA. ESTABILIDADE. CONTRATO DE APRENDIZAGEM.
1. Trata-se de recurso ordinário interposto contra acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região que julgou improcedente a pretensão rescisória fundamentada no inciso V do art. 966 do CPC. **2.** Consoante se infere dos autos, o pedido de corte rescisório dirige-se ao acórdão por meio do qual foi afastado o reconhecimento da estabilidade gestante admitida em contrato de aprendizagem. **3.** De início, importa registrar que a ação rescisória foi ajuizada com fundamento do art. 966, V, do CPC, por afronta ao art. 10, II, "b", do ADCT. Nessa esteira, inaplicável o óbice da Súmula 343 do TST, na medida em que a matéria debatida nos presentes autos possui natureza constitucional. **4.** Por outro lado, tem-se que, em atenção à proteção do nascituro, o art. 10, II, "b", do ADCT veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Do referido preceito não se extrai qualquer distinção entre os contratos por prazo determinado e indeterminado, razão pela qual a previsão da dissolução contratual não enseja o afastamento da garantia constitucional. Incide na espécie o entendimento consolidado na Súmula 244, III, do TST, no sentido de que *"a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado"*. **5.** Registre-se que o STF, quando do julgamento do Tema 497 do repositório de repercussão geral, não afastou o citado entendimento sumulado, tendo firmado tese no sentido 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"*. **6.** Desse modo, incide a compreensão firmada nesta Corte Superior segundo a qual em contratos de aprendizagem é devida a estabilidade provisória no caso de gravidez, em consonância com a prioridade absoluta e a doutrina da proteção integral (art. 227 da Constituição Federal c/c art. 1º do Estatuto da Criança e do Adolescente). Precedentes. **7.** Assim, inobservada, na decisão rescindenda, a garantia constitucional prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, impositiva a procedência da pretensão rescisória com fundamento no inciso V do art. 966 do CPC. **Recurso ordinário conhecido e provido para julgar procedente a ação rescisória.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário Trabalhista** nº TST-ROT-0001473-74.2024.5.21.0000, em que é Recorrente **ANDREINA MAYARA DA SILVA HILÁRIO** e é Recorrida **LAMINADOS DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA**.

Trata-se de ação rescisória ajuizada por Andreina Mayara da Silva Hilário, com fundamento no art. 966, V, do CPC, pretendendo deconstituir o acórdão prolatado nos autos da reclamação trabalhista nº 0000194-89.2022.5.21.0043, que tramitou na 13ª Vara do Trabalho de Natal/RN.

O Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, pelo acórdão de fls. 160/176, julgou improcedente a ação rescisória.

A autora apresentou recurso ordinário pelas razões de fls. 235/243.

O apelo foi recebido pelo despacho de fl. 245.
 Foram apresentadas contrarrazões (fls. 247/259).
 Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho.
 É o relatório.

V O T O

CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário.

MÉRITO

AÇÃO RESCISÓRIA AJUIZADA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.105/2015. GESTANTE. GARANTIA PROVISÓRIA. ESTABILIDADE. CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Andreina Mayara da Silva Hilário ajuizou ação rescisória, com fundamento no art. 966, V, do CPC, pretendendo desconstituir o acórdão prolatado nos autos da reclamação trabalhista nº 0000194-89.2022.5.21.0043, que tramitou na 13ª Vara do Trabalho de Natal/RN.

O Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região julgou improcedente a pretensão, sob os seguintes fundamentos:

“Pretende a autora, com fundamento no artigo 966, V, do CPC, a rescisão do acórdão proferido pela egrégia 1ª Turma de Julgamentos deste Regional, nos autos da Reclamação Trabalhista nº 0000194-89.2022.5.21.0043, a qual deu provimento ao recurso ordinário da reclamada para julgar improcedente a pretensão da reclamante, com base na seguinte fundamentação (Id. f88483a - Fls. 76/80):

(...)

No caso presente, é incontroverso, pelo exame da prova documental, que a reclamante já estava grávida antes da ruptura do contrato de aprendizagem ocorrido em 09.12.2021 (Id. ae2f74b - fl. 80). Assim, comprovada a gravidez antes da extinção contratual, a questão debatida neste feito cinge-se à análise da proteção constitucional à gestante e o seu alcance em relação à trabalhadora aprendiz, considerando tratar-se, nesse caso, de contrato por prazo determinado.

A matéria ora em análise se encontra regulada pelo artigo 10, II, 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, que estabelece a vedação de dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A Súmula n.º 244 do Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, conferia à empregada gestante o direito à estabilidade no emprego até cinco meses após o parto, mesmo nos casos de contrato por tempo determinado, como se observa da redação abaixo transcrita:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 - DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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.

Ocorre que, na sessão realizada em 10 de outubro de 2018, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, fixou a seguinte tese, in verbis: 'A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa'. Ou seja, o STF, ao decidir o tema n.º 497, foi claro com relação aos pressupostos da estabilidade da gestante, quais sejam: a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato, e a dispensa sem justa causa.

Assim, chega-se à conclusão, através da interpretação da mais alta corte do país, que o artigo supramencionado diz respeito à impossibilidade de dispensa da empregada por ato do empregador, o que, a toda evidência, não é o caso dos presentes autos, haja vista que é incontroverso que o contrato havido entre as partes consiste em contrato de aprendizagem, por prazo determinado, tendo a avença trabalhista sido rescindida por advento do termo contratual.

Em outras palavras, erigindo como requisito substancial a dispensa sem justa causa, nossa Corte Constitucional acabou por afastar a estabilidade da gestante em outras formas de terminação contratual, como, por exemplo, nos casos de aprendizagem, hipótese dos autos, superando-se, assim, a interpretação consagrada no item III da Súmula n.º 244 do Tribunal Superior do Trabalho.

Portanto, segundo o Supremo, a garantia de emprego somente visa a impedir a dispensa sem justa causa, de modo que os termos contratuais que não sejam arbitrários ou que tenham ocorrido pelo decurso do tempo não estão contemplados ou abarcados por essa espécie de proteção contratual conferida à empregada gestante e, em especial, ao nascituro.

Desta forma, considerando que a decisão foi tomada em sede de repercussão geral pela mais alta corte do país, responsável última pela uniformização da interpretação constitucional e também com fundamento na segurança jurídica, deve a decisão ser observada pelos demais órgãos judicantes.

É de se ter em mente que, em relação especificamente à matéria ora tratada, o Tribunal Superior do Trabalho, já decidiu nesse mesmo sentido:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467 /2017. DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016. 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. TEMA 497 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA ERGA OMNES. APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DA TESE ATÉ A ESTABILIZAÇÃO DA COISA JULGADA (TEMA 360 DA REPERCUSSÃO GERAL). I) Segundo o entendimento consagrado no item III da Súmula nº 244 do TST, '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'. Sobre o tema, a jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a circunstância de ter sido a empregada admitida mediante contrato de aprendizagem, por prazo determinado, não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória de que trata o art. 10, II, b, do ADCT. II) A discussão quanto ao direito à estabilidade provisória à gestante contratada por prazo determinado, na modalidade de contrato de aprendizagem, encontra-se superada em virtude da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do RE 629.053/SP, em 10/10/2018, com a seguinte redação: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. III) A decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 497 é de clareza ofuscante quanto elege como pressupostos da estabilidade da gestante (1) a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato e (2) dispensa sem justa causa, ou seja, afastando a estabilidade das outras formas de terminação do contrato de trabalho. Resta evidente que o STF optou por proteger a empregada grávida contra a dispensa sem justa causa - como ato de vontade do empregador de rescindir o contrato sem imputação de justa causa à empregada -, excluindo outras formas de terminação do contrato, como pedido de demissão, a dispensa por justa causa, a terminação do contrato por prazo determinado, entre outras. IV) O conceito de estabilidade, tão festejado nos fundamentos do julgamento do Tema 497 da repercussão geral, diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, não afastando que o contrato termine por outras causas, nas quais há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão (a manifestação de vontade se dá no fim do contrato) ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário (a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato). Assim, na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, não há direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT. Superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018. V) A tese fixada pelo Plenário do STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário até a estabilização da coisa julgada, sob pena de formação de coisa julgada inconstitucional (vício qualificado de inconstitucionalidade), passível de ter sua exigibilidade contestada na fase de execução (CPC, art. 525, § 1º, III), conforme Tema 360 da repercussão geral. VI) Recurso de revista de que não se conhece. (TST, 4.ª T., RR 1001175-75.2016.5.02.0032, Rel. Alexandre Luiz Ramos, DEJT 07.08.2020).

Este Tribunal também já analisou a matéria, conforme julgado abaixo ementado:

RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. INAPLICABILIDADE. TEMA 497 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. DISPENSA ARBITRÁRIA. INOCORRÊNCIA. EXTINÇÃO CONTRATUAL EM DECORRÊNCIA DO ADVENTO DE SEU TERMO FINAL. VALIDADE. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. INAPLICABILIDADE. PRECEDENTES. É válida a extinção do contrato de trabalho por prazo determinado sob a modalidade de experiência firmado entre as partes, pelo advento de seu termo, de modo que não subsiste o direito da reclamante à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, 'b', do ADCT, pois não se trata de dispensa arbitrária ou sem justa causa. Precedentes do TST e da 1ª Turma do TRT-21 (RORSum 0000259-63.2020.5.21.0008). (TRT 21.ª Reg., 1.ª T., ROPS 0000395-08.2021.5.21.0014, Rel. Auxiliadora Rodrigues, DEJT 03.12.2021).

Assim, não há que se falar em estabilidade provisória na hipótese de gestante contratada sob o regime de contrato de aprendizagem, como é o caso dos autos, tendo este se encerrado dentro do prazo ali previsto, em consonância com o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal. Deve, portanto, ser reformada a sentença para julgar a demanda improcedente.

Ao exame.

Inicialmente, no que diz respeito ao art. 966, V do CPC, a violação manifesta de norma jurídica corresponde à violação direta e inequívoca à disposição de ato normativo editado pelo Poder Público, o qual deve ser compreendido como a Constituição, lei complementar, lei ordinária, lei delegada, decreto-lei, medida provisória, resolução, decreto legislativo e decreto.

No presente caso, a controvérsia reside em averiguar se o Acórdão rescindendo, ao negar a estabilidade da gestante sob o fundamento de que o STF, ao decidir o tema 497, estabeleceu dois pressupostos obrigatórios, quais sejam, *a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato, e a dispensa sem justa causa*, incorreu em manifesta violação à norma jurídica.

A garantia de emprego da gestante encontra-se cristalizada no artigo 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, o qual veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A Jurisprudência do C. TST sedimentou o entendimento de que a estabilidade provisória da gestante estende-se aos casos de admissão mediante contrato por tempo determinado, consoante Súmula nº 244, III, nos termos seguintes: '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'.

Na hipótese, a parte autora foi admitida por meio de um contrato de aprendizagem, sendo incontroverso que se encontrava em estado gravídico quando do término do contrato que se deu por 'extinção normal do contrato de trabalho por prazo determinado', de forma que atendia os pressupostos da estabilidade provisória ao emprego, nos termos do verbete sumular referenciado.

A Turma de Julgamento entendeu, entretanto, que o direito da trabalhadora não mais subsistia, em virtude do julgamento do Tema nº 497 pelo STF, fixando a seguinte tese jurídica de repercussão geral: 'A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa', ficando ressaltado no acórdão que 'o STF, ao decidir o tema nº 497, foi claro com relação aos pressupostos da estabilidade de gestante, quais sejam: a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato, e a dispensa sem

justa causa'.

O acórdão também mencionou jurisprudência da 4ª Turma do TST e da 1ª Turma deste Regional no mesmo sentido, que, por oportuno, transcrevo as ementas:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467 /2017. DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016. 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. TEMA 497 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA ERGA OMNES. APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DA TESE ATÉ A ESTABILIZAÇÃO DA COISA JULGADA (TEMA 360 DA REPERCUSSÃO GERAL). I) Segundo o entendimento consagrado no item III da Súmula nº 244 do TST, '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'. Sobre o tema, a jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a circunstância de ter sido a empregada admitida mediante contrato de aprendizagem, por prazo determinado, não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória de que trata o art. 10, II, b, do ADCT. II) A discussão quanto ao direito à estabilidade provisória à gestante contratada por prazo determinado, na modalidade de contrato de aprendizagem, encontra-se superada em virtude da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do RE 629.053/SP, em 10/10/2018, com a seguinte redação: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. III) A decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 497 é de clareza ofuscante quanto elege como pressupostos da estabilidade da gestante (1) a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato e (2) dispensa sem justa causa, ou seja, afastando a estabilidade das outras formas de terminação do contrato de trabalho. Resta evidente que o STF optou por proteger a empregada grávida contra a dispensa sem justa causa - como ato de vontade do empregador de rescindir o contrato sem imputação de justa causa à empregada -, excluindo outras formas de terminação do contrato, como pedido de demissão, a dispensa por justa causa, a terminação do contrato por prazo determinado, entre outras. IV) O conceito de estabilidade, tão festejado nos fundamentos do julgamento do Tema 497 da repercussão geral, diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, não afastando que o contrato termine por outras causas, nas quais há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão (a manifestação de vontade se dá no fim do contrato) ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário (a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato). Assim, na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, não há direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT. Superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018. V) A tese fixada pelo Plenário do STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário até a estabilização da coisa julgada, sob pena de formação de coisa julgada inconstitucional (vício qualificado de inconstitucionalidade), passível de ter sua exigibilidade contestada na fase de execução (CPC, art. 525, § 1º, III), conforme Tema 360 da repercussão geral. VI) Recurso de revista de que não se conhece. (TST, 4.ª T., RR 1001175-75.2016.5.02.0032, Rel. Alexandre Luiz Ramos, DEJT 07.08.2020).

RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. INAPLICABILIDADE. TEMA 497 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. DISPENSA ARBITRÁRIA. INOCORRÊNCIA. EXTINÇÃO CONTRATUAL EM DECORRÊNCIA DO ADVENTO DE SEU TERMO FINAL. VALIDADE. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. INAPLICABILIDADE. PRECEDENTES. É válida a extinção do contrato de trabalho por prazo determinado sob a modalidade de experiência firmado entre as partes, pelo advento de seu termo, de modo que não subsiste o direito da reclamante à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, 'b', do ADCT, pois não se trata de dispensa arbitrária ou sem justa causa. Precedentes do TST e da 1ª Turma do TRT-21 (RORSum 0000259-63.2020.5.21.0008). (TRT 21.ª Reg., 1.ª T., ROPS 0000395-08.2021.5.21.0014, Rel. Auxiliadora Rodrigues, DEJT 03.12.2021).

Ressalvado o posicionamento desta Relatora sobre a matéria, eis que perfilho do entendimento que o STF, ao julgar o tema 497, não entrou no mérito sobre o impedimento do reconhecimento da estabilidade da gestante admitida por meio de contrato por prazo determinado, eis que a análise ficou limitada à verificação se a garantia de estabilidade exigiria o conhecimento prévio da gravidez pelo empregador, não excluindo, portanto, a estabilidade dos contratos a termo, trata-se a hipótese de mera interpretação da norma jurídica, não comportando o corte rescisório pretendido pela autora.

A pretensão de rescisão baseada no inciso V do art. 966 do CPC procede apenas em situações em que houver afronta direta à literalidade da norma jurídica, conforme acima já realçado, e não deduzível a partir de interpretações possíveis, restritivas ou extensivas e controvertidas nos Tribunais.

Não se justifica, assim, pedido de corte rescisório que objetiva desconstituir a coisa julgada para salvaguardar inconformismo da parte. A simples discordância quanto à interpretação conferida ao preceito de lei, ou em relação ao alcance dado na r. decisão rescindenda, por si, não enseja a hipótese de violação literal à disposição de lei, sob pena de transformar a ação rescisória em uma espécie de recurso ordinário, com prazo elastecido.

Vale acrescentar que a discussão jurisprudencial sobre o tema ainda persiste, sendo oportuna a transcrição da jurisprudência também da 4ª Turma de Relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, em julgado mais recente, com destaques acrescidos:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA ATA ORGANIZAÇÃO DE SERVIÇOS PROFISSIONAIS LTDA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO TEMPORÁRIO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. INAPLICABILIDADE. TEMA 497 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. O Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do IAC-5639-31.2013.5.12.0051, fixou tese jurídica no sentido de que 'é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias'. II. Ademais, a decisão do Supremo

Tribunal Federal no Tema 497 é clara quando eleger como pressupostos da estabilidade da gestante (1) a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato e (2) dispensa sem justa causa, ou seja, afastando a estabilidade das outras formas de terminação do contrato de trabalho. Resta evidente que o STF optou por proteger a empregada grávida contra a dispensa sem justa causa - como ato de vontade do empregador de rescindir o contrato sem imputação de justa causa à empregada -, excluindo outras formas de terminação do contrato, como pedido de demissão, a dispensa por justa causa, a terminação do contrato por prazo determinado, entre outras. III. O conceito de estabilidade, tão festejado nos fundamentos do julgamento do Tema 497 da repercussão geral, diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, não afastando que o contrato termine por outras causas, nas quais há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão (a manifestação de vontade se dá no fim do contrato) ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário (a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato). Assim, na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, não há direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT. Superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018. IV. A tese fixada pelo Plenário do STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário até a estabilização da coisa julgada, sob pena de formação de coisa julgada inconstitucional (vício qualificado de inconstitucionalidade), passível de ter sua exigibilidade contestada na fase de execução (CPC, art. 525, § 1º, III), conforme Tema 360 da repercussão geral. V. Desse modo, ao concluir que a garantia de estabilidade da gestante alcança também as trabalhadoras temporárias, o Tribunal Regional contrariou, por má-aplicação, o entendimento sedimentado na Súmula nº 244, III, do TST. VI. Demonstrada transcendência política da causa. VII. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. 2. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. CANCELAMENTO DO PLANO DE SAÚDE. ENCERRAMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. A caracterização da responsabilização civil, com o dever de indenizar, pressupõe a coexistência de ação ou omissão dolosa ou culposa, resultado danoso e nexo de causalidade. II. No caso, a Reclamante foi admitida mediante contrato por prazo determinado, não tendo garantia à estabilidade provisória no emprego na forma prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT. III. Dessa forma, não constituiu ato ilícito do empregador a exclusão da Reclamante do plano de saúde em razão do encerramento do contrato de trabalho pelo decurso do prazo, motivo pelo qual se revela indevida a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. IV. Demonstrada transcendência política da causa e violação ao art. 186 do CC. V. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 01013621920175010221, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de julgamento: 14/02/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 17/02/2023)

Cito, ainda, julgamentos de outros Regionais do corrente ano ainda neste sentido:

ESTABILIDADE GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. TEMA 497 DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. A discussão quanto ao direito à estabilidade provisória à gestante contratada por prazo determinado encontra-se superada em razão do entendimento sedimentado pela tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do RE 629.053/SP, em 10/10/2018 (TEMA 497). (TRT-1 - Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo: 0100381-51.2022.5.01.0047, Relator: ANDRE GUSTAVO BITTENCOURT VILLELA, Data de julgamento: 10/04/2024, Quinta Turma, Data de Publicação: DEJT)

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. O E. STF já consolidou o entendimento de que a garantia provisória de emprego à gestante não se verifica nos casos de contrato de experiência, justamente por conta da efemeridade e condicionalidade que lhe são características, ou seja, a efetiva vinculação da trabalhadora ocorrerá tão somente se aprovada na sua experimentação laboral e comportamental. Daí porque o item II do art. 10 do ADCT faz referência expressa à dispensa sem justa causa, modalidade rescisória que se aplica apenas aos contratos de trabalho por prazo indeterminado. Por inferência lógica, somente ao contrato por prazo indeterminado é aplicável a garantia provisória de emprego da trabalhadora gestante. Nesse sentido é a diretriz do julgamento havido no RE nº 629.053 - Tema nº 497, que fixou a seguinte tese: 'A incidência da estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa'. Houve, portanto, a superação ('overruling') dos termos diretivos oriundos do item III da Súmula nº 244 do C. TST. Recurso ordinário da Autora a que se nega provimento. (TRT-9 - RORSum: 0001390-58.2023.5.09.0669, Relator: CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA, Data de julgamento: 16/02/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/02/2024)

Vale mencionar que a Tese fixada pelo STF, no julgamento do Tema 542, no sentido de que 'A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado', com trânsito em julgado em 03.02.2024, também não é suficiente para o acolhimento da pretensão da parte autora, conforme se extrai do entendimento sedimentado na Súmula nº 343 do STF:

Não cabe ação rescisória por ofensa à literal disposição de lei, quando a decisão rescindenda se tiver baseado em texto legal de interpretação controvertida nos tribunais.

Desta feita, ante as razões expostas, constata-se a inexistência de manifesta violação à norma jurídica na decisão de mérito transitada em julgado, razão pela qual se julga improcedente a presente Ação Rescisória."

Em razões de recurso ordinário, a autora, Andreina Mayara da Silva Hilário, defende a procedência da ação rescisória com fundamento no inciso V do art. 966 do CPC. Assevera que o acórdão rescindendo, ao negar a estabilidade da gestante, incorreu em afronta aos arts. 10, II, do

ADCT e 1º, III, 6º, 7º, XVIII, 201 e 203, I, da Constituição Federal. Ressalta, ainda que em contrato de aprendizagem, a necessidade de observância à proteção ao pleno emprego, à maternidade, à infância e ao princípio da dignidade da pessoa humana. Afirma que a matéria não era controvertida no âmbito dos Tribunais.

Ao exame.

Consoante se infere dos autos, o pedido de corte rescisório dirige-se ao acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região que deu provimento ao recurso ordinário da reclamada para afastar a estabilidade da gestante postulada.

Assim está posta a decisão rescindenda:

“Da Estabilidade.

Nas suas razões recursais, a recorrente afirma que firmou com a reclamante um contrato de aprendizagem de 10.08.2020 a 09.12.2021, o qual teria se encerrado naturalmente, ao final do prazo, não tendo ocorrido rescisão sem justa causa, de modo que não tem direito a autora à estabilidade gestacional; cita o tema 497 de repercussão geral do STF, argumentando estar superado o entendimento previsto na súmula n.º 244 do TST; pede a reforma da sentença para que a demanda seja julgada improcedente, inclusive no tocante aos honorários advocatícios; pede a exclusão da aplicação de juros (Id. cd85adf - fls.221/228).

Da inicial, extrai-se que a autora aduz que firmou contrato de aprendizagem com a reclamada no período de 10.08.2020 a 19.12.2021, na função de aprendiz de assistente administrativo, recebendo um salário mínimo mensal proporcional às horas trabalhadas; diz que, quando foi dispensada, estava com um mês de gestação, requerendo a sua reintegração, além da indenização relativa ao período de afastamento (Id. 13f8e29 - fls. 02/04).

O Juízo de origem indeferiu a pretensão deduzida na inicial, sob os seguintes fundamentos (Id. 985445b - fls. 202/203):

Inicialmente observo que a estabilidade para a trabalhadora grávida é preceito constitucional, previsto no art. 10, II, "b" do ADCT da CF/1988, garantindo-se à referida trabalhadora estabilidade de cinco meses após o parto. A Jurisprudência do C. TST firmou entendimento através da súmula 244 de que: (...) O Supremo Tribunal Federal foi instado a se manifestar sobre a situação no tema 497 de sua repercussão geral e firmou a seguinte tese: (...) Ocorre que o tema 497 do C. STF tratou apenas e tão somente da apreciação dos casos de estabilidade gravídica para os contratos por prazo indeterminado, não tratando dos casos de contrato por prazo determinado, sendo necessária realizar essa distinção para a análise do presente caso. Assim, permanece vigente o entendimento do item III da súmula 244 do C. TST, segundo o qual 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. No presente caso a autora tinha contrato de aprendizagem com vigência até a data de 09/12/2021 (fl. 107), tendo descoberto pouco antes do encerramento de seu contrato, em 02/12/21, que estava grávida (fl. 17). Ocorre que a autora foi dispensada na data de 09/12/2021, fazendo, portanto, jus à estabilidade prevista no 10, inciso II, alínea "b", do ADCT da CF /1988. Assim, confirmo a tutela antecipada de urgência deferida às fls. 18/20 e condeno a reclamada a realizar a reintegração da autora ao contrato de emprego, garantindo a ela estabilidade até 05 meses após o nascimento de sua criança. Condeno ainda a reclamada a pagar à autora todos os salários e reflexos sobre férias, 13º salário e FGTS da data de 10/12/2021 - 12/05/2022 (data da reintegração da reclamante, considerando que o telegrama da reintegração foi enviado apenas em 10/05/2022 - fls. 187/192). Autorizo a dedução dos valores recebidos a título de verbas rescisórias, bem como de eventuais salários comprovadamente pagos durante o período de afastamento. Por fim, considerando que a reclamada foi intimada da tutela de urgência na data de 27/04 /2022 (certidão de fl. 58, com claro erro material em que diz ter feito a intimação em 27 /04/2021, mas que não prejudica o entendimento da situação); que tinha até o dia 02 /05/2022 para poder fazer a reintegração (03 dia - fl. 19), mas que só providenciou a reintegração na data de 10/05/2022 (fls. 187/192), condeno a reclamada a pagar a multa acumulada de R\$ 200,00 por dia de atraso no cumprimento da determinação judicial, no total de R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais). Em razão da reintegração da reclamante ao trabalho e por se tratar de contrato por prazo determinado, indefiro o pedido de pagamento das multas dos arts. 467, 477 e liberação do seguro desemprego.

No caso presente, é incontroverso, pelo exame da prova documental, que a reclamante já estava grávida antes da ruptura do contrato de aprendizagem ocorrido em 09.12.2021 (Id. ae2f74b - fl. 80). Assim, comprovada a gravidez antes da extinção contratual, a questão debatida neste feito cinge-se à análise da proteção constitucional à gestante e o seu alcance em relação à trabalhadora aprendiz, considerando tratar-se, nesse caso, de contrato por prazo determinado.

A matéria ora em análise se encontra regulada pelo artigo 10, II, 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, que estabelece a vedação de dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A Súmula n.º 244 do Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, conferia à empregada gestante o direito à estabilidade no emprego até cinco meses após o parto, mesmo nos casos de contrato por tempo determinado, como se observa da redação abaixo transcrita:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 - DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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.

Ocorre que, na sessão realizada em 10 de outubro de 2018, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, fixou a seguinte tese, in verbis: 'A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa'. Ou seja, o STF, ao decidir o tema n.º 497, foi claro com relação aos pressupostos da estabilidade da gestante, quais sejam: a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato, e a dispensa sem justa causa.

Assim, chega-se à conclusão, através da interpretação da mais alta corte do país, que o artigo supramencionado diz respeito à impossibilidade de dispensa da empregada por ato do empregador, o que, a toda evidência, não é o caso dos presentes autos, haja vista que é incontroverso que o contrato havido entre as partes consiste em contrato de aprendizagem, por prazo determinado, tendo a avença trabalhista sido rescindida por advento do termo contratual.

Em outras palavras, erigindo como requisito substancial a dispensa sem justa causa, nossa Corte Constitucional acabou por afastar a estabilidade da gestante em outras formas de terminação contratual, como, por exemplo, nos casos de aprendizagem, hipótese dos autos, superando-se, assim, a interpretação consagrada no item III da Súmula n.º 244 do Tribunal Superior do Trabalho.

Portanto, segundo o Supremo, a garantia de emprego somente visa a impedir a dispensa sem justa causa, de modo que os termos contratuais que não sejam arbitrários ou que tenham ocorrido pelo decurso do tempo não estão contemplados ou abarcados por essa espécie de proteção contratual conferida à empregada gestante e, em especial, ao nascituro.

Desta forma, considerando que a decisão foi tomada em sede de repercussão geral pela mais alta corte do país, responsável última pela uniformização da interpretação constitucional e também com fundamento na segurança jurídica, deve a decisão ser observada pelos demais órgãos judicantes.

É de se ter em mente que, em relação especificamente à matéria ora tratada, o Tribunal Superior do Trabalho, já decidiu nesse mesmo sentido:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467 /2017. DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016. 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. TEMA 497 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA ERGA OMNES. APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DA TESE ATÉ A ESTABILIZAÇÃO DA COISA JULGADA (TEMA 360 DA REPERCUSSÃO GERAL). I) Segundo o entendimento consagrado no item III da Súmula nº 244 do TST, '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'. Sobre o tema, a jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a circunstância de ter sido a empregada admitida mediante contrato de aprendizagem, por prazo determinado, não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória de que trata o art. 10, II, b, do ADCT. II) A discussão quanto ao direito à estabilidade provisória à gestante contratada por prazo determinado, na modalidade de contrato de aprendizagem, encontra-se superada em virtude da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do RE 629.053/SP, em 10/10/2018, com a seguinte redação: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. III) A decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 497 é de clareza ofuscante quanto elege como pressupostos da estabilidade da gestante (1) a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato e (2) dispensa sem justa causa, ou seja, afastando a estabilidade das outras formas de terminação do contrato de trabalho. Resta evidente que o STF optou por proteger a empregada grávida contra a dispensa sem justa causa - como ato de vontade do empregador de rescindir o contrato sem imputação de justa causa à empregada -, excluindo outras formas de terminação do contrato, como pedido de demissão, a dispensa por justa causa, a terminação do contrato por prazo determinado, entre outras. IV) O conceito de estabilidade, tão festejado nos fundamentos do julgamento do Tema 497 da repercussão geral, diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, não afastando que o contrato termine por outras causas, nas quais há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão (a manifestação de vontade se dá no fim do contrato) ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário (a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato). Assim, na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, não há direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT. Superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018. V) A tese fixada pelo Plenário do STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário até a estabilização da coisa julgada, sob pena de formação de coisa julgada inconstitucional (vício qualificado de inconstitucionalidade), passível de ter sua exigibilidade contestada na fase de execução (CPC, art. 525, § 1º, III), conforme Tema 360 da repercussão geral. VI) Recurso de revista de que não se conhece. (TST, 4.ª T., RR 1001175-75.2016.5.02.0032, Rel. Alexandre Luiz Ramos, DEJT 07.08.2020)."

Este Tribunal também já analisou a matéria, conforme julgado abaixo ementado:

RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. INAPLICABILIDADE. TEMA 497 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. DISPENSA ARBITRÁRIA. INOCORRÊNCIA. EXTINÇÃO CONTRATUAL EM DECORRÊNCIA DO ADVENTO DE SEU TERMO FINAL. VALIDADE. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. INAPLICABILIDADE. PRECEDENTES. É válida a extinção do contrato de trabalho por prazo determinado sob a modalidade de experiência firmado entre as partes, pelo advento de seu termo, de modo que não subsiste o direito da reclamante à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, pois não se trata de dispensa arbitrária ou sem justa causa. Precedentes do TST e da 1ª Turma do TRT-21 (RORSum 0000259-63.2020.5.21.0008). (TRT 21.ª Reg., 1.ª T., ROPS 0000395-08.2021.5.21.0014, Rel. Auxiliadora Rodrigues, DEJT 03.12.2021).

Assim, não há que se falar em estabilidade provisória na hipótese de gestante contratada sob o regime de contrato de aprendizagem, como é o caso dos autos, tendo este se encerrado dentro do prazo ali previsto, em consonância com o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal.

Deve, portanto, ser reformada a sentença para julgar a demanda improcedente."

Da leitura do acórdão rescindendo, extrai-se a conclusão da Corte de origem no sentido da inexistência estabilidade provisória da empregada gestante admitida por contrato de aprendizagem, ainda que incontroversa a gravidez no curso do contrato de trabalho.

Pois bem.

Registre-se, de início, que a ação rescisória foi ajuizada com fundamento do art. 966, V, do CPC, por afronta ao art. 10, II, "b", do ADCT.

Nessa esteira, inaplicável o óbice da Súmula 343 do TST, na medida em que a matéria debatida nos presentes autos possui natureza constitucional.

Em atenção à proteção do nascituro, o art. 10, II, "b", do ADCT veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Vejamos:

"Art. 10. (...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) (...)

b) - da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto."

Do referido preceito não se extrai qualquer distinção entre os contratos por prazo determinado e indeterminado, razão pela qual a previsão da dissolução contratual não enseja o afastamento da garantia constitucional.

Incide na espécie o entendimento consolidado na Súmula 244, III, do TST, no sentido de que *"a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado"* (destaquei).

Registre-se, ainda, que o STF, quando do julgamento do Tema 497 do repositório de repercussão geral, não afastou o citado entendimento sumulado, tendo firmado tese no sentido 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"*.

Desse modo, incide a compreensão firmada nesta Corte Superior segundo a qual em contratos de aprendizagem é devida a estabilidade provisória no caso de gravidez, em consonância com a prioridade absoluta e a doutrina da proteção integral (art. 227 da Constituição Federal c/c art. 1º do Estatuto da Criança e do Adolescente).

Cito os precedentes:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. GESTANTE. ESTABILIDADE. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. DECISÃO EM CONFORMIDADE COM ENTENDIMENTO PACIFICADO DESTA CORTE SUPERIOR. ÓBICE DO ART. 896, § 7º, DA CLT. 1. Tendo em vista a finalidade precípua desta instância extraordinária na uniformização de teses jurídicas, a existência de entendimento sumulado ou representativo de iterativa e notória jurisprudência, em consonância com a decisão recorrida, configura impeditivo ao processamento do recurso de revista, por imperativo legal. Tal diretriz, antes contida no art. 896, "a", parte final, da CLT e na Súmula 333/TST, está, hoje, consagrada pelo mesmo art. 896, § 7º, do Texto Consolidado. 2. Na hipótese dos autos, registrou o Tribunal Regional que "a autora foi admitida em 1º/09/2020, por meio de contrato especial para aprendizagem (v. ID. 1dea5ad); a rescisão contratual ocorreu em 17/02/2022, quando chegou ao fim a vigência do referido contrato" e que restou "incontroverso que a autora teve ciência de sua gestação em dezembro de 2021 e tal situação foi comunicada à ré. Inclusive, na 'comunicação término do contrato de trabalho por prazo determinado' a autora ressaltou que estava grávida e a empresa tinha efetuado sua dispensa (ID. 86f2c0d)". 3. Nesse sentido, considerando que o contrato de aprendizagem constitui modalidade de contrato por prazo determinado, o acórdão regional, nos moldes em que proferido, encontra-se em conformidade com a Súmula 244, III, do TST, no sentido de que "a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado". Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido." (Ag-AIRR-355-39.2022.5.09.0656, 5ª Turma, Relatora **Ministra Morgana de Almeida Richa**, DEJT 15/03/2024).

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ESTABILIDADE DA GESTANTE. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. HIPÓTESE EM QUE A DECISÃO AGRAVADA COADUNA COM A JURISPRUDÊNCIA DO TST. Verificado que o debate trazido à discussão não ultrapassa os interesses subjetivos do processo, mantém-se o reconhecimento da ausência da transcendência. In casu, conforme pontuado na decisão agravada, o Regional proferiu decisão em sintonia com a jurisprudência do TST, razão pela qual o apelo encontra óbice no art. 896, § 7.º, da CLT e na Súmula n.º 333 do TST. Agravo conhecido e não provido." (Ag-AIRR-100087-12.2022.5.01.0075, 1ª Turma, Relator **Ministro Luiz Jose Dezena da Silva**, DEJT 08/04/2024).

"AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. CONTRATO DE APRENDIZAGEM - GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. A decisão agravada está em harmonia com a jurisprudência desta Corte que é no sentido de que a gestante submetida a contrato de aprendizagem possui direito à estabilidade provisória prevista art. 10, II, "b", do ADCT, independentemente de o prazo do contrato original ser inferior ao período estável. Incidência

da Súmula nº 244, III, do TST. Agravo interno não provido" (Ag-RR-438-14.2022.5.21.0012, **2ª Turma**, Relatora **Ministra Liana Chaib**, DEJT 22/03/2024).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - RITO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. Não merece provimento o agravo em que a parte não desconstituiu os fundamentos da decisão monocrática, mediante a qual, amparando-se na jurisprudência pacificada no âmbito desta Corte superior, consubstanciada na Súmula nº 244, item III, do TST, se negou provimento ao agravo de instrumento. No caso, incontroverso, nos autos, que a reclamante se encontrava grávida quando ainda vigia o contrato de aprendizagem. O artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. No caso, ficou registrado na decisão monocrática atacada, que, amparando-se no disposto na Súmula nº 244, item I, do TST, é condição essencial para que seja assegurada a estabilidade a reclamante o fato de a gravidez ter ocorrido durante o transcurso do contrato de trabalho, não sendo exigido o conhecimento da gravidez pelo empregador. Concluiu-se, assim, que o entendimento adotado pela Corte regional de que a reclamante é detentora da estabilidade provisória está em consonância com a previsão do artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT". Agravo desprovido" (Ag-AIRR-607-95.2023.5.13.0009, **3ª Turma**, Relator **Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence**, DEJT 14/06/2024).

"[...] 2. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM. CONTRARIEDADE À SÚMULA Nº 244, III, DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Segundo o entendimento consagrado no item III da Súmula nº 244 do TST, "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". Sobre o tema, o entendimento desta Corte Superior é no sentido de que a circunstância de ter sido a Reclamante admitida mediante contrato de aprendizagem, por prazo determinado não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória da gestante. II. Nesse contexto, ao entender que a circunstância de ter sido a Reclamante admitida por prazo determinado (contrato de aprendizagem) a Corte Regional decidiu a matéria de forma contrária à jurisprudência atual e notória desta Corte, sedimentada no item III da Súmula nº 244. IV. Demonstrada transcendência política da causa e contrariedade à Súmula nº 244, III, do TST. V. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-1001704-28.2017.5.02.0463, **4ª Turma**, Relator **Ministro Alexandre Luiz Ramos**, DEJT 22/11/2019).

"I - PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO ARGUIDA PELA RECLAMANTE EM CONTRARRAÇÕES AO AGRAVO. PRECLUSÃO. 1- Afirma a reclamante que a pretensão do reclamado em seu agravo, de que a decisão monocrática contrariou tese vinculante do STF (Tema nº 497 da Tabela de Repercussão Geral), está preclusa, pois deveria ter o reclamado apresentado sua insurgência quando da publicação da primeira decisão monocrática proferida, a qual antecedeu decisão de reconsideração, mas não o fez. 2 - Foi proferida nos presentes autos primeira decisão monocrática que deu provimento ao recurso de revista da reclamante para reconhecer seu direito à estabilidade provisória da gestante. 3 - Dessa decisão, a reclamante opôs embargos de declaração, alegando omissão quanto à análise de matéria constante em seu recurso de revista referente ao reestabelecimento de plano de saúde. 4 - Constatado o equívoco, foi proferida decisão monocrática de reconsideração, a qual reconheceu o direito da reclamante à estabilidade provisória da gestante e determinou o retorno dos autos ao TRT de origem para que, em respeito o duplo grau de jurisdição, procedesse a análise da questão referente ao reestabelecimento do plano de saúde, a qual não havia sido objeto de análise pelo TRT ante a improcedência do pedido principal de reintegração ao emprego. 5 - Dessa decisão, o reclamado interpôs o presente agravo alegando que a decisão monocrática de reconsideração contrariou tese vinculante do STF (Tema nº 497 da Tabela de Repercussão Geral). 6 - Ao contrário do que alega a reclamante, não há preclusão a ser declarada, uma vez que a decisão monocrática de reconsideração substituiu decisão monocrática anterior, inclusive com modificação de sua conclusão, fato que gerou a devolução do prazo para que a parte contrária pudesse recorrer e trazer a alegada contrariedade à tese vinculante do STF na primeira oportunidade de se manifestar nos autos, após decisão contrária ao seu interesse, tudo isso em observância ao contraditório e à ampla defesa (art. 5º, LV, da Constituição Federal). 7 - Preliminar rejeitada. II - AGRAVO DO RECLAMADO ITAU UNIBANCO S.A. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. LEI Nº 13.015/2014. ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. 1 - A decisão monocrática deu provimento ao recurso de revista da reclamante. 2 - O reclamado insurge-se contra a decisão monocrática agravada, sob a alegação de que não foi observada tese vinculante do STF constante no Tema nº 497 da Tabela de Repercussão Geral, a qual estabeleceu que o direito à estabilidade provisória da gestante tem como requisito a existência de dispensa imotivada, o que não teria ocorrido no presente caso, uma vez que o TRT registrou que, no caso, "não houve dispensa, mas término do contrato". 3 - O Tribunal Regional registrou que o presente caso se trata "de contrato a prazo, e a gravidez não tem o condão de alterar o seu termo final, pois não houve dispensa, mas término do contrato", motivo pelo qual entendeu que "a reclamante não faz jus à estabilidade provisória porque fora contratada a termo, na condição de aprendiz". 4 - O entendimento desta Corte é no sentido de que a trabalhadora em contrato de aprendizagem tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b, do ADCT. Julgados. 5 - Ressalte que, no caso concreto, não se aplica a tese jurídica firmada pelo Tribunal Pleno desta Corte no julgamento do IAC-5639-31.2013.5.12.0051, uma vez que o caso dos autos não diz respeito à hipótese de trabalho temporário prevista na Lei nº 6.019/74. 6 - No mais, registra-se que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE nº 629.053/SP (Tema nº 497 da Tabela de Repercussão Geral) fixou tese jurídica no sentido 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". 7 - Contudo, ao contrário do alegado pelo reclamado, o reconhecimento da estabilidade provisória, no presente caso, não contraria o entendimento do STF, uma vez que a referida tese vinculante estava tratando dos contratos por prazo indeterminado, não estava tratando de contratos a termo. 8 - Ademais, o STF já manifestou seu entendimento no sentido de que a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória independentemente do regime jurídico a que esteja submetida ou do prazo contratual (determinado ou indeterminado). Julgados. 9 - Logo, deve ser mantida a decisão monocrática que reconheceu o direito da reclamante à estabilidade provisória da gestante. 10 - Agravo a que se nega provimento" (Ag-RR-1001015-23.2015.5.02.0311, **6ª Turma**, Relatora **Ministra Katia Magalhaes Arruda**, DEJT 03/12/2021).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - RECURSO INTERPOSTO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE - CONTRATO DE APRENDIZAGEM. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a estabilidade provisória da gestante também será aplicada nos casos em que a admissão ocorrer mediante contrato por prazo determinado (Súmula nº 241, III, do TST), inclusive, quando se tratar de contrato de aprendizagem, caso dos autos. Incidência da Súmula nº 333 do TST. Agravo desprovido" (Ag-AIRR-

11580-91.2015.5.01.0343, 7ª Turma, Relator **Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho**, DEJT 03/05/2019).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ESTABILIDADE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. A Corte Regional, ao reconhecer a estabilidade provisória da empregada gestante, admitida mediante contrato de aprendizagem, decidiu em conformidade com o entendimento pacificado desta Corte, consubstanciado no item III da Súmula 244 do TST. Precedentes. Agravo não provido" (Ag-AIRR-10268-55.2023.5.03.0081, 8ª Turma, Relatora **Ministra Delaide Alves Miranda Arantes**, DEJT 28/05/2024).

Inobservada, na decisão rescindenda, a garantia constitucional prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, impositiva a procedência da pretensão rescisória com fundamentado no inciso V do art. 966 do CPC.

Por tudo quanto dito, dou provimento ao recurso ordinário para desconstituir o acórdão prolatado nos autos da reclamação trabalhista nº 0000194-89.2022.5.21.0043, com base no art. 966, V, do CPC/2015, por violação manifesta do art. 10, II, "b", do ADCT e, em juízo rescisório, reconhecendo a estabilidade da reclamante gestante, condenar a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva, composta pelos salários devidos desde a data da dispensa até cinco meses após o parto, conforme se apurar em liquidação de sentença.

Juros e correção monetária na forma fixada pelo STF no julgamento do tema 1191 de repercussão geral.

Tratando-se de parcela de natureza indenizatória, não incide imposto de renda ou contribuições previdenciárias.

Fixo o valor da condenação em R\$10.000,00, sendo devidas custas pela reclamada, na reclamação trabalhista, no importe de R\$200,00.

Invertidos os ônus da sucumbência, custas pela ré, na ação rescisória, no importe de R\$200,00, calculadas sobre o valor da causa de R\$10.000,00.

Honorários advocatícios na ação rescisória e na reclamação trabalhista pelo ré/reclamada, no importe de 10% sobre o valor atualizado da condenação.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe provimento, para julgar procedente a ação rescisória, com base no art. 966, V, do CPC, por violação do art. 10, II, "b", do ADCT, a fim de desconstituir o acórdão prolatado nos autos da reclamação trabalhista nº 0000194-89.2022.5.21.0043, e, em juízo rescisório, reconhecendo a estabilidade da reclamante gestante, condenar a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva, composta pelos salários devidos desde a data da dispensa até cinco meses após o parto, conforme se apurar em liquidação de sentença. Juros e correção monetária na forma fixada pelo STF no julgamento do Tema 1191 de repercussão geral. Custas na reclamação trabalhista, pela reclamada, no importe de R\$200,00, calculadas sobre o valor arbitrado à condenação, de R\$10.000,00. Invertidos os ônus da sucumbência, custas pela ré, na ação rescisória, no importe de R\$200,00, calculadas sobre o valor arbitrado à condenação, de R\$10.000,00. Honorários advocatícios nos termos da fundamentação.

Brasília, 5 de agosto de 2025.

MORGANA DE ALMEIDA RICHA
Ministra Relatora

