



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região**

## **Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo** **0000360-60.2021.5.11.0003**

**Relator: DAVID ALVES DE MELLO JUNIOR**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 03/11/2021**

**Valor da causa: R\$ 33.741,64**

**Partes:**

**RECORRENTE:** ANA KELLY GONCALVES COSTA

**ADVOGADO:** ROGERIO PENA BENTO DA SILVA

**RECORRIDO:** CAA - COMERCIO AMAZONENSE DE ALUMINIO LTDA

**ADVOGADO:** ANDRE RODRIGUES DE ALMEIDA



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO  
1ª Turma

**PROCESSO n° 0000360-60.2021.5.11.0003 (RORSum)**

**RECORRENTE:: ANA KELLY GONÇALVES COSTA**

Advogado: Rogerio Pena Bento da Silva

**RECORRIDA: CAA - COMERCIO AMAZONENSE DE ALUMÍNIO LTDA**

Advogado: Andre Rodrigues de Almeida

**RELATOR: Desembargador DAVID ALVES DE MELLO JUNIOR**

**OBJETO** (Id d671404). A reclamante informou que foi admitida em 19/10/2020, como operadora de caixa, tendo pedido demissão em 01/03/2021. Descobriu que estava grávida em dezembro de 2020 e, em janeiro de 2021, soube que a gravidez era de risco. Relatou que o colapso do sistema de saúde em Manaus, em razão da pandemia de COVID-19, e a falta de transporte público adequado a fizeram temer por sua vida e de seu filho, levando-a a obter atestado médico e a solicitar da reclamada sua transferência para a unidade/filial que ficava mais próxima de sua casa, o que lhe foi negado. Afirmou que a reclamada não lhe deu outra opção, senão pedir demissão. Requereu a nulidade do seu pedido de demissão, com o pagamento das verbas decorrentes, o reconhecimento da estabilidade gestante, a reintegração no emprego ou o pagamento de indenização substitutiva. Valor da causa: R\$ 33.741,64.

**CONTESTAÇÃO** (Id 79fab6d). A reclamada alegou que a reclamante não comprovou que sua gravidez era de risco e que seu pedido de demissão ocorreu por livre e espontânea vontade, sem qualquer vício de consentimento, caracterizando renúncia à estabilidade. Alegou que assegurou à reclamante o trabalho nas atividades internas do financeiro, mantendo-a em posto de trabalho seguro. Requereu a improcedência dos pleitos da reclamação.

**SENTENÇA** (Id 6e381b1). Rejeitou a preliminar de inépcia da Inicial arguida pela reclamada. No mérito, julgou **improcedente** a reclamação. Deferidos os benefícios da justiça gratuita à reclamante. Honorários advocatícios a 10% em favor do patrono da reclamada, sob condição suspensiva de exigibilidade. Custas pela reclamante, no importe de R\$ 674,82 calculadas sobre o valor da causa, dispensadas de recolhimento em razão da concessão da gratuidade de justiça.



**RECURSO ORDINÁRIO** (Id 88eef75). A reclamante alegou que a reclamada não fez todo o possível para reduzir os riscos do trabalho, negou-lhe o pedido de transferência para unidade filial localizada mais próximo à sua residência e que foi induzida a pedir demissão do emprego. Requereu a reforma da Sentença para julgar procedente a reclamação.

**CONTRARRAZÕES** (Id 8bef741). Pela reclamada, requerendo a manutenção da Sentença e a majoração dos honorários de sucumbência a 15% do valor da causa.

### VOTO

1. Conheço do Recurso Ordinário, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

2. A Sentença recorrida reconheceu a validade do pedido de demissão, julgando improcedentes os pleitos decorrentes da **estabilidade provisória de gestante**. Fundamentos:

Não se descuida ou desconhece o triste episódio passado por cada cidadão manauara durante o mês de janeiro do ano de 2021, em razão do colapso do sistema de saúde durante a Pandemia de Covid-19, o que inclusive foi de conhecimento nacional.

Contudo, não há impedimento legal para que uma pessoa solicite demissão do serviço, sendo seu direito potestativo, inclusive. A análise dos autos deve passar pela investigação de vício de consentimento e a obediência aos requisitos formais para a validade do ato.

Incontroversa a gravidez da reclamante à época do pedido de demissão. Em depoimento, a reclamante confessa que "não comunicou a reclamada de que sua gravidez era de risco".

Também confessa que durante o pico da pandemia, foi afastada diversas vezes por atestados médicos e pelo INSS, demonstrando com isso serem inverídicas as alegações da inicial de que a reclamada não a afastava do trabalho.

Em relação ao trabalho em si, a autora narrou que a unidade em que laborava permaneceu fechada durante um tempo e depois passou a operar de portas fechadas, com entregas de produtos pela porta lateral apenas, além de afirmar que recebeu máscara, viseira e álcool em gel para trabalhar, demonstrando com isso que a reclamada fez o que era possível, à época, para reduzir os riscos do trabalho.

Cabe destacar que o pedido de demissão ocorreu em março de 2021, época em que sequer havia sido publicada a Lei 14.151/2021 que impõe o afastamento das trabalhadoras grávidas do trabalho, sendo certo que a lei não retroage e não pode atingir atos consolidados antes de sua publicação.

O pedido de demissão da autora contou, ainda, com a homologação do sindicato, consoante se constata do TRCT de D. aa80c55 - Pág. 2, que não conta com qualquer ressalva.

Em audiência, a autora explica que pediu demissão por livre e espontânea vontade porque estava com medo de pegar ônibus e temia pela vida sua e de seu bebê. Ora, tal situação não se enquadra em nenhuma das espécies de vício de consentimento previstos no Código Civil.

São nobres os motivos que levaram a reclamante a pedir demissão, havendo empatia e solidariedade à situação, sendo certo que não há adjetivo possível para a situação da cidade de Manaus durante o mês de janeiro de 2021.



Contudo, não há como se atribuir todo o peso da pandemia, do colapso do sistema de saúde, da falha do Estado em manter meio de transporte adequado durante a pandemia, apenas à reclamada quando se constata que o pedido de demissão se deu de livre vontade, sem vício de consentimento, com assistência sindical, sem ofensa a qualquer lei vigente à época e mesmo após a reclamada ter tomado as providências que eram possíveis à época.

E em relação à alegação de que solicitou transferência, não há provas nesse sentido e, mesmo se houvesse, em março de 2021 não havia lei que obrigasse a reclamada a proceder à transferência da reclamante em razão do transporte público estar caótico durante a pandemia.

Em razão do exposto, julgo improcedente o pedido de nulidade do pedido de demissão e todos os deles decorrentes (indenização estabilizatória).

3. Argumentos da recorrente: o art. 10, II, alínea "b", do ADCT veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante.

- O art. 391-A da CLT garante a estabilidade gestacional cuja concepção se deu durante o contrato de trabalho ou até mesmo no curso do aviso prévio, indenizado ou trabalhado, garantia essa também prevista na CCT da categoria (cláusula 7ª).

- A estabilidade gestacional implica em responsabilidade patronal objetiva, bastando a prova da gravidez e da ocorrência da ruptura contratual posterior à concepção, independentemente do desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, constituindo direito indisponível da empregada (Súmula 244 do TST).

- Se mesmo em aviso prévio a reclamante não podia ter sido dispensada, imagine em estando em uma gravidez de risco, situação que por si só impõe a sua reintegração. A recorrente foi induzida a ter uma falsa percepção da realidade, devido a prestação assistencial do Sindicato de forma equivocada e totalmente contrária à Conversão Coletiva e até mesmo às disposições transitórias constitucionais.

- A empresa não empreendeu os esforços necessários para reduzir a exposição da recorrente aos riscos da pandemia da COVID-19. Mesmo com atestado de 15 (quinze) dias, onde estava bem claro que a obreira deveria se afastar das suas atividades laborais, a empresa permaneceu omissa e recusou seu pedido de transferência para a filial localizada mais próximo de sua residência.

4. A estabilidade provisória da empregada gestante está prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, que proíbe a dispensa sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

5. O art. 391-A da CLT estabelece que a confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista no dispositivo do ADCT acima transcrito.

6. Sobre a matéria, a jurisprudência consolidou o seguinte entendimento, na Súmula 244/TST:

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.

7. Topos os dispositivos acima citados, contudo, tem a finalidade de proteger a empregada gestante da despedida arbitrária, por iniciativa do empregador. O direito à estabilidade provisória não se aplica à hipótese de rescisão contratual por iniciativa da empregada. Considerando que não há dúvida de que houve a confirmação de uma gravidez no decorrer do contrato de trabalho, a primeira controvérsia a ser analisada, portanto, é a validade ou não do pedido de demissão da reclamante.

8. Na qualidade de negócio jurídico, o pedido de demissão é anulável nas hipóteses de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores (art. 171, do Código Civil).

9. Transcrição dos depoimentos (ata de audiência, Id d207c33):

**Reclamante:** que começou a trabalhar em 20/10/2020, como operadora de caixa, das 8h as 17 horas, com 1h de intervalo, saindo em abril/2021; que soube que estava grávida em dezembro/2020; que logo que descobriu que estava grávida foi no setor de RH informar a gerente Sra. Caiana; que nesse momento não solicitou demissão, apenas perguntou se poderia continuar trabalhando; que a reclamante trabalhava com o público; que recebeu máscara, viseira e álcool em gel para trabalhar; que recebeu uma única máscara de pano, comprando as demais por conta própria; que trabalhava na CAA da máximo (sic) Teixeira; que durante a pandemia a unidade permaneceu fechada durante um tempo e depois houve atendimento de portas fechadas, ocorrendo a entrega dos produtos pela porta lateral. (...) que no período em que a reclamada atendia pela porta a reclamante ficava no caixa; que não se recorda ao certo o período em que a reclamada atendeu de portas fechadas, mas que acha que foi lá por novembro; que descobriu que sua gravidez era de risco em dezembro /2020; que não comunicou a reclamada que sua gravidez era de risco; que no mês em que pediu demissão chegou a solicitar transferência; que solicitou para a de. Carla, encarregada do RH; que queria ser transferida para a unidade do Boulevard, mais próxima da sua casa e que poderia ir trabalhar sem precisar pegar ônibus; que explicou para a D. Carla os seus motivos; que pediu demissão de livre vontade porque estava com medo de pegar ônibus e temia pela sua vida e pela vida de seu filho...

**Preposto:** que trabalha para a reclamada e que é gerente de RH; que a reclamante solicitou transferência da unidade, dizendo que era mais perto da sua casa; que foi oferecido à reclamante uma vaga, no setor financeiro, dando suporte em razão da sua gravidez; que a Sra. Carla quem ofereceu a vaga; que a reclamante não aceitou esse transferência; (...) que essa vaga seria na sede, na unidade do Boulevard; que só havia setor financeiro na unidade do Boulevard.

10. A empresa, em contrarrazões (Id 8bef741), expôs o seguinte, em certo trecho, *verbis*:

4-Nota-se que a brilhante e imparcial decisão fora tomada justamente com base na ausência de constatação de qualquer tipo de coação, bem como na ausência de legislação vigente á época que garantisse o afastamento das gestantes, portanto, considerando como totalmente válido o pedido de demissão formulado pela Obreira.



5-Diante disto,a peça recursal sob análise, por não apontar qualquer vício mínimo na sentença ora prolatada, bem como por não trazer à baila novas alegações ou matérias capazes de reformarem a sentença, deve ser completamente improvida.

**II- DO MÉRITO RECURSAL A)DO EXPLÍCITO PEDIDO DE DEMISSÃO CUMULADO COM A RENÚNCIA A ESTABILIDADE DA OBREIRA.**

6-Somente por amor ao debate e tomando em conta o princípio da eventualidade, caso a presente demanda não seja julgada completamente inepta pelos fatos já expostos, é preciso discorrer ponto a ponto sobre as alegações trazidas.

7-Primeiramente, é possível notar que a pretensa "conversão"de seu assumido pedido de demissão em demissão sem justa causa, é justificado pela tese de que a Obreira não poderia tomar qualquer outra atitude em razão do seu alegado quadro de gravidez de risco.

8-Sabe-se que um quadro desta natureza por tratar-se de uma questão clínica, somente pode ser descoberto após uma bateria de exames, e de profunda análise médica, os quais, de forma inevitável, geram laudos e pareceres médicos. Inobstante a necessidade de comprovação por intermédio dos documentos mencionados, estranhamente a Reclamante não juntou qualquer parecer ou médico que comprove a referida alegação.

9-O que temos para análise, são somente alguns atestados médicos, nos quais em certas oportunidades, há solicitação médica de afastamento por período determinado. No entanto, de forma clara, diferentemente das alegações trazidas em exordial, a Reclamante, quando questionada pela Empresa,afirmou que sua gravidez estava correndo de forma normal.

10.1. Em tal passagem a reclamada denota reconhecer a gravidez da reclamante, desenvolvida na cidade de Manaus, envolvida numa crise sem precedentes na saúde pública, com repercussão nacional. O nível de contágio era alarmante, contaminando até por pensamento, em virtude do medo que provocava. Medo que levou a reclamante para pedir um local de trabalho perto de casa, o que foi negado pela empresa recorrente.

11. O preposto reconheceu em Audiência "que a reclamante solicitou transferência da unidade, dizendo que era mais perto da sua casa", coincidindo exatamente com as alegações da apelante.

12. A partir deste contexto, a situação destes autos enquadra-se com perfeição no "estado de perigo", previsto no art.171[1], do Código Civil, com conceito legal no mesmo diploma em seu art.156[2].

[1] Art. 171. Além dos casos expressamente declarados na lei, é anulável o negócio jurídico:

I - por incapacidade relativa do agente;

II - por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores.

[2] Art. 156. Configura-se o estado de perigo quando alguém, premido da necessidade de salvar-se, ou a pessoa de sua família, de grave dano conhecido pela outra parte, assume obrigação excessivamente onerosa.



13. Sendo de conhecimento da empresa o desejo da empregada em trabalhar mais perto de sua casa e estando grávida, independentemente de sua gravidez ser de risco ou não, configurou-se o estado de perigo. A mãe, que dá a vida por seu filho, como não renunciaria seu emprego. Esta demanda judicial demonstra a verdade desta afirmativa. 13.1. O **estado de perigo** como modalidade de defeito do negócio jurídico, se configura quando alguém assume obrigação muito onerosa, acima da normalidade, para salvação a si mesmo ou de pessoa de sua família de dano, sendo do conhecimento da outra pessoa.

14. As conversas por *whatsapp* transcritas na peça de defesa (Id 79fab6d), podem até demonstrar uma postura cooperativa da empresa, porém sem visualizar as necessidades da empregada.

15. Despiciendo invocar-se a não entrada em vigor da Lei 14.151, de 13/05 /2021, que dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo corona vírus.

16. Patente e caracterizado o vício do negócio jurídico. **Anula-se o pedido de demissão** formulado pela trabalhadora, para **deferir-lhe**: o pagamento da indenização substitutiva correspondente aos salários do período de estabilidade, com reflexos em aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS ( + 40%); mais os salários meses de janeiro e fevereiro/2021; justiça gratuita já reconhecida e, 1º Grau. Caso comprovada a quitação salarial dos meses jan e fev/2021 estes devem ser excluídos da condenação

15. Nestes termos, **concede-se provimento** ao Recurso.

16. Quanto aos **honorários sucumbenciais** são devidos em prol da representação da obreira, no percentual de 10%, a ser calculado sobre o valor apurado em liquidação de Sentença

### ISTO POSTO

ACORDAM os Desembargadores da 1ª. Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª. Região, por unanimidade de votos, conhecer do Recurso Ordinário; conceder-lhe provimento, conforme argumentos expostos. Honorários sucumbenciais devidos em prol da representação da obreira, no percentual de 10%, a ser calculado sobre o valor apurado em liquidação de Sentença. As custas já foram estipuladas em 1o Grau, agora no encargo da reclamada.



Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS - **Presidente**; DAVID ALVES DE MELLO JÚNIOR - **Relator**; FRANCISCA RITA ALENCAR ALBUQUERQUE e a Excelentíssima Procuradora do Trabalho da PRT da 11ª Região, MARCELA GUIMARÃES SANTANA.

Sustentação Oral: Dra. Ingrid Fernandes Granja Martins.

**Sessão de Julgamento Telepresencial** realizada no dia 23 de novembro de 2021.

Assinado em 24 de novembro de 2021.

DAVID ALVES DE MELLO JÚNIOR  
Desembargador Relator

