



**Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**

## **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 1001185-39.2025.5.02.0086**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 20/07/2025

**Valor da causa:** R\$ 33.136,76

#### **Partes:**

**RECLAMANTE:** -----

ADVOGADO: NATHALIA RIBEIRO FERNANDINO DE ANDRADE

**RECLAMADO:** ----- LANCHONETE E CAFE LTDA

ADVOGADO: MARIA HAYDEE LUCIANO PENA

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

86ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

ATSum 1001185-39.2025.5.02.0086

**RECLAMANTE:** -----

**RECLAMADO:** -----



### **SENTENÇA**

**RITO SUMARÍSSIMO - relatório dispensado.**

## FUNDAMENTAÇÃO

As páginas dos autos eletrônicos referidas no corpo da fundamentação consideram a cronologia crescente para geração do PDF.

### Liquidez dos pedidos

A exigência legal de liquidez dos pedidos na petição inicial não vincula o valor pecuniário efetivamente de direito da parte quando o direito reconhecido em sentença referir-se a parcelas cujos parâmetros de cálculo real dependam de liquidação em fase própria e futura, somente possível após definição do julgamento com base em provas nos autos, especialmente em se considerando que o reclamante só tem acesso a documentos que a parte contrária irá juntar após a feitura da petição inicial.

Nesse sentido, cito a jurisprudência referenciada no seguinte artigo: <https://www.migalhas.com.br/quentes/335032/valores-em-inicial-trabalhista-saoestimativa-e-nao-limitam-condenacao--decide-tst>

### Impugnação ao valor da causa

O valor da causa deve corresponder à estimativa pecuniária da soma dos pedidos.

No caso, a autora atribuiu à causa o valor de R\$ 33.136,76 o que guarda consonância com as pretensões em tese na inicial.

Ressalto que o valor da causa é arbitrado segundo a intenção do autor, o que pode não corresponder com a realidade fática, a ser perquirida com a instrução probatória.

Rejeito a impugnação da reclamada ao valor da causa.

### Estabilidade no emprego à gestante

O pedido é de pagamento de indenização substitutiva da garantia de emprego à gestante (art. 10, II, "b", ADCT e Súmula 244, TST).

No caso concreto, a reclamante foi contratada a título de

experiência. O contrato escrito, ou seja, seguindo a formalidade legal, estipulava previamente a duração de 30 dias, com início em 23/05/2025 e término em 21/06/2025 (contrato de experiência, fls. 69).

Mas a rescisão deu-se antecipadamente ao término da experiência em 17/06/2025 (vide comunicado de dispensa, fls. 75), no exercício de direito potestativo do empregador, o qual cumpriu com a penalidade prevista para a hipótese, qual seja, o pagamento da multa do art 479 da CLT< conforme discriminada no TRCT (fl 76).

A empregada contratada em regime de experiência, a priori, também tem direito à garantia de emprego da gestante (art. 10, II, "b", ADCT e Tema nº 163).

Os documentos de fls. 32/35 comprovam que, à data da dispensa (em 17/06/2025, TRCT de fls. 76), a reclamante já estava grávida.

As mensagens de fls. 28/30 e as declarações das partes na audiência (fl 86) deixam claro que a reclamada foi informada da gravidez da reclamante após a rescisão contratual. Pelas declarações da reclamante, 4 dias depois, ou seja, aos 21/06/2025 (item 4, fl. 85).

Esta ação foi ajuizada aos 20/07/2025 e, aos 16/10/2025, perante o Juízo e durante a audiência, a reclamada ofereceu a reintegração, o que foi recusado pela reclamante, sem qualquer justificativa, confessando que não há nenhuma restrição ou recomendação médica para não trabalhar (fls. 84/85).

O caso permite o distinguishing para afastar a aplicabilidade do Tema Repetitivo nº 134 (RR-0000254-57.2023.5.09.0594). Seguem os fundamentos.

Primeiramente, colhe-se da íntegra do acórdão que gerou a tese vinculante que parte da ratio decidendi que mantém o direito à indenização substitutiva mesmo diante da recusa da empregada grávida em retornar ao trabalho reside em mecanismo para coibir ato discriminatório.

É isso o que se extrai da fundamentação do próprio Tribunal Superior do Trabalho, entre os precedente citados no RR-0000254-57.2023.5.09.0594. Segue um deles, a título de exemplo:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. RECUSA À REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA DEMONSTRADA. 1. A causa reveste-se de transcendência política,

tendo em vista o desrespeito à jurisprudência desta Corte Superior. 2. O Tribunal Regional reconheceu que a reclamante faz jus à garantia provisória no emprego prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, pois a concepção ocorreu na vigência do contrato de trabalho. Não obstante, reformou a sentença para excluir a concessão de indenização substitutiva da estabilidade da gestante, sob o fundamento de que " a recusa da oferta de retorno ao emprego pela empregada gestante impede a conversão em indenização substitutiva ". 3. Acórdão recorrido em descompasso com a pacífica jurisprudência deste Tribunal Superior, segundo a qual não implica renúncia à estabilidade provisória da gestante a não aceitação, pela empregada, da proposta patronal de retorno ao emprego, visto que a garantia estabelecida no artigo 10, II, "b", do ADCT objetiva não apenas coibir ato discriminatório do empregador, mas também proteger o nascituro, razão pela qual continua a fazer jus ao pagamento da indenização substitutiva da garantia de emprego, correspondente aos salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período estabilitário. Recurso de Revista conhecido e provido " (RR-0000622-79.2023.5.09.1980, 1<sup>a</sup> Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 17/09/2024).

É claro que a garantia no emprego da empregada gestante é direito fundamental caro e que merece a proteção constitucional, bem como a interpretação larga e garantista reforçada pela jurisprudência, porque os seus destinatários são de extrema relevância: a mulher e o nascituro.

No entanto, não se pode tratar todos os casos concretos como se fossem idênticos e não se pode perder de vista que as premissas para se reconhecer esse direito na forma indenizada são duas e devem estar concomitantemente presentes:

- indício de conduta discriminatória do empregador na manutenção e/ou rescisão do contrato da empregada gestante, a qual deve ser investigada no caso de recusa da gestação à reintegração e, portanto, permite a técnica jurídica do distinguishing, para diferenciar um caso concreto do precedente judicial;
- proteção ao nascituro, a qual estará sempre presente, por óbvio.

No caso, é incontroverso que o empregador não tinha ciência da gravidez no momento da decisão de rescindir o contrato de experiência, o qual durou menos de 1 mês.

Isso, somado à oferta de reintegração ainda no curso do período estabilitário, inclusive mediante pagamento dos salário entre a data da dispensa e da efetiva reintegração, faz reluzente a boa-fé da reclamada e sua conduta alinhada à função social da empresa e dever de não discriminação.

Imagine ao julgador de 1ª instância aplicar a tese 134 sem nenhum juízo de valor em relação a fatos menores não considerados no Precedente do Tema Repetitivo nº 134 (RR-0000254-57.2023.5.09.0594) a todas as reclamações ajuizadas por empregadas gestantes que foram dispensadas no exercício regular do direito potestativo do empregador (ao menos putativo) e que descobriram e informaram sua gravidez somente após a rescisão.

Não me parece que é essa a proteção que o Precedente visa a resguardar, indo a fundo nos motivos dos precedentes que inspiraram a tese vinculante.

Por exemplo, não me parece que o C. TST quer tratar o microempreendedor, com baixo capital social, quadro reduzido de empregados e que, ao utilizar a sistemática do contrato de experiência com o intuito verdadeiro e exclusivo de testar sua mão de obra, dispensa empregada quando vencido o termo pré-determinado sem a menor ideia de que ela esteja grávida da mesma forma que as grandes empresas, que sistematicamente selecionam mais homens do que mulheres, dispensam empregadas em fase reprodutiva ou tão logo suspeitam dos planos de gravidez.

Ademais, é bom lembrar que a garantia à gestante não impede o pedido de demissão e que, apesar do Precedente vinculante IRR 55 exigir a homologação do sindicato ou da autoridade competente para sua validade, ainda assim é possível à empregada decidir se permanece ou não trabalhando durante a gestação, sendo que, em havendo manifestação de desinteresse chancelada nos termos do art. 500 da CLT, ela abre mão de sua estabilidade.

Nessa linha, é desdobramento plenamente aceitável entender que a recusa injustificada à reintegração perante o Juízo - e, repito, quando ausente qualquer indício de conduta discriminatória da ex-empregadora -, pode ser lida como pedido de demissão superveniente, no curso do período estabilitário que poderia, em tese, anular a dispensa anterior. E isso está em linha com a previsão do art 500 da CLT, que prevê expressamente competência concorrente da Justiça do Trabalho.

Portanto, recapitulando em resumo: entendendo que é possível a aplicação da técnica do distinguishing para afastar a aplicabilidade de teses vinculantes; que é pressuposto de aplicabilidade do Tema nº 134 (RR-000025457.2023.5.09.0594) ao menos indício de conduta discriminatória do empregador (com base nos próprios precedentes do TST que compõem a ratio decidendi do Tema 134), a recusa injustificada da reclamante à reintegração perante o Juízo, a ausência de indício de conduta discriminatória da reclamada em um contexto de contrato de trabalho de duração inferior a 30 dias, concluo que o caso concreto não se enquadra no Tema nº 134.

Considero a reclamante em *venire contra factum proprium*, em conduta de má-fé superveniente e que sua recusa equivale a pedido de demissão manifestado livremente perante autoridade judicial competente (esta magistrada), aplicando-se o art. 500 da CLT em face do fato superveniente, conforme autorização do art 493 do CPC.

Nesse contexto, julgo improcedente o pedido de indenização substitutiva da estabilidade à gestante e, por acessório, a multa do art 477 da CLT.

#### Justiça gratuita

CONCEDO justiça gratuita à autora, que preenche automaticamente o conceito de pobreza na acepção jurídica do termo (§ 3º do art. 790 da CLT).

Defiro.

#### Honorários advocatícios sucumbenciais

Fixo os honorários sucumbenciais ao advogado da reclamada em 5% sobre o valor a ser apurado em liquidação à condenação, mas inexigíveis (ADI 5.766), salvo se o credor provar inequivocamente que não mais subsiste a situação de pobreza ensejadora da justiça gratuita no prazo de dois anos subsequentes ao trânsito em julgado.

#### DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos autos da reclamação trabalhista proposta por ----- contra -----, julgo IMPROCEDENTES os pedidos iniciais, nos exatos termos e limites estabelecidos na fundamentação, que integra esta conclusão.

Concedo os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante.

Honorários advocatícios, fixados em 5%, mas cuja cobrança está sujeita à condição suspensiva, independentemente da obtenção e do valor do crédito trabalhista em juízo, tornando-se exigível e exequível apenas se o credor dos honorários provar inequivocamente que não mais subsiste a situação de pobreza ensejadora do benefício, observado o prazo de dois anos subsequentes ao trânsito em julgado (conforme decisão na ADI 5.766, sobre a parte final do caput do art. 791-A e parágrafo 4º da Consolidação).

Custas pela parte reclamante no valor de 2% sobre o valor atribuído à causa, de cujo recolhimento fica dispensada, nos termos do art. 789-A, caput, da CLT.

Intimem-se as partes.

SAO PAULO/SP, 04 de novembro de 2025.

REBECA SABIONI STOPATTO  
Juíza do Trabalho Substituta



Documento assinado eletronicamente por REBECA SABIONI STOPATTO, em 04/11/2025, às 19:41:17 - 0cc267b  
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/25110419395322000000429130131?instancia=1>  
Número do processo: 1001185-39.2025.5.02.0086  
Número do documento: 25110419395322000000429130131