



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

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 1000971-22.2025.5.02.0321

Relator: MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/10/2025

Valor da causa: R\$ 53.217,22

Partes:

RECORRENTE: _____

ADVOGADO: ROBERTO ROBSON DA COSTA

RECORRIDO:

ADVOGADO: FABIO RIVELLI

RECORRIDO: _____



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: PAULO ROBERTO VIGNA
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO nº 1000971-22.2025.5.02.0321 (RORSum)

RECORRENTE: _____

RECORRIDO: _____,

RELATOR: MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES

EMENTA

ESTABILIDADE. GRÁVIDA. GRAVIDEZ. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. BOA-FÉ OBJETIVA. FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. LESIVIDADE. PRÊNATAL. REDE DE APOIO. PERÍODO GESTACIONAL E PÓS-GESTACIONAL. PRESUNÇÃO. ÔNUS DA PROVA. PRECEDENTES, NASCITURO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. PROTEÇÃO DA FAMÍLIA. DESCONHECIMENTO OU DÚVIDA ACERCA DA GRAVIDEZ PELO EMPREGADOR OU PELA EMPREGADA. CONCEPÇÃO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. VONTADE LIVRE. HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL COM ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. DANOS MORAIS. ATO ILÍCITO. PACTO SOCIAL.

A reclamada sustenta que as alterações contratuais eram lícitas e previstas no contrato de trabalho. No caso, é preciso aplicar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero na forma da Resolução CNJ n. 492 /2023. A reclamante, estando grávida, foi, sem justificativa de demanda efetiva demonstrada nos autos, transferida do posto de trabalho próximo de sua residência para local distante cerca de mais uma hora em outra cidade, embora na mesma região metropolitana. Não foi transferida para outro posto de cliente da empregadora. Foi deslocada para a sede da empresa de terceirização, perpetrando o esvaziamento da atividade laboral. Estando grávida, a trabalhadora faria, com maior probabilidade, o pré-natal próximo à sua residência, onde também costuma estar a rede de apoio necessária no período gestacional e pós-gestacional. A alteração do local de trabalho e da escala de trabalho, certamente, afastaria a trabalhadora dessas condições que lhe seriam favoráveis como mulher grávida. Além disso, passaria a ter que se valer de transporte público por cerca de duas horas para ir e mais duas horas para voltar do trabalho, o que contribuiria para a piora da sua condição de trabalho. Houve alteração, ainda, da jornada/ escala de trabalho que era praticada. As alterações eram significativas. É cabível a presunção de que a reclamante, mulher grávida, foi submetida a determinações do empregador que dificultariam ou até inviabilizariam a prestação laboral de forma discriminatória, aplicando o protocolo de julgamento sob perspectiva de

ID. 2257990 - Pág. 1

gênero do CNJ e o que ordinariamente acontece ainda em nossa sociedade, nos termos do art. 375 do CPC. Não basta a previsão, no contrato de trabalho, da possibilidade de alteração dos postos de trabalho e da escala de jornada. A efetiva alteração só pode ocorrer com a aplicação do princípio da boa-fé objetiva e sob a ótica da menor lesividade à trabalhadora, nos termos do art. 468 da CLT. A gravidez, ademais, acentua a responsabilidade social do empregador e a função social do contrato, nos



termos do art. 421 do CC. Isso porque, segundo já decidiu o Supremo Tribunal no precedente do Tema 497, a proteção estabelecida no art. 10, II, do ADCT é dirigida à mãe, à família e ao nascituro. A preocupação da proteção constitucional, para além das questões patrimoniais, ultrapassa os limites das partes contratantes e alcança o nascituro e a própria vida, que devem ser tratados como prioritários no pacto social. As Cortes de Precedentes têm entendido que as proteções que se estabelecem a partir do Texto Constitucional à mulher grávida impõem responsabilidade objetiva ao empregador, de modo que nem mesmo o desconhecimento da gravidez pela empregada ou pelo empregador ou a dúvida razoável acerca da data da concepção afastam a estabilidade, conforme os precedentes de Temas 55, 119 e 134 do C. TST e Tema 497 do STF. O sistema de proteção é ampliado para alcançar quaisquer tipos de contrato, inclusive os a termo ou com prazo determinado. A recusa à reintegração (obrigação específica) pela trabalhadora não afasta o direito à estabilidade, não configurando abuso de direito os motivos íntimos. Por fim, para garantia do pleno exercício dos direitos, entendeu o C. TST, no precedente de Tema 119, que o pedido de demissão da mulher grávida está condicionado à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do art. 500 da CLT, para eliminar a incerteza quanto à vontade livre e consciente de rescindir o contrato de trabalho. Desse modo, só quando há prova robusta, perante a autoridade judicial, de que o pedido de demissão da trabalhadora grávida foi livre e consciente é que se pode afastar a incerteza de que trata o precedente. Reconhecida a validade da rescisão indireta. A reclamada praticou ato ilícito discriminatório obstativo da manutenção do contrato de trabalho proibido nos termos da Lei nº 9.029 /1995, sendo válida a rescisão indireta do contrato de trabalho. Devidas as indenizações pelo período estável e por danos morais. Devidas as indenizações pelo período estável e por danos morais.

FUNDAMENTAÇÃO

Relatório

Dispensado, na forma do art. 852, I, da CLT.



V O T O**Juízo de Admissibilidade.**

Conheço do recurso, pois presentes os requisitos de admissibilidade.

Enquadramento sindical. Piso salarial. Prêmio de Assiduidade.**Desvio de função ou acúmulo de função. Vale-transporte e Vale-refeição.**

A reclamante insurge-se contra a sentença acerca do enquadramento sindical, piso salarial, prêmio de assiduidade, desvio ou acúmulo de função, vale-transporte e vale-refeição.

A sentença, nos pontos descritos no título deste capítulo, deve ser mantida por seus próprios e jurídicos fundamentos (transcritos abaixo), com o permissivo do art. 895, § 1º, IV da CLT.

Seguem os fundamentos da sentença:

"DO ENQUADRAMENTO SINDICAL E VERBAS DECORRENTES.

As normas relativas ao enquadramento sindical estão disciplinadas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece o critério da atividade preponderante do empregador.

O enquadramento sindical, portanto, não decorre de escolha dos envolvidos na negociação coletiva ou no contrato de trabalho, mas é norma cogente, inderrogável pela vontade das partes, conforme a disciplina do art. 8º, II, da Constituição Federal e dos arts. 511 e 570 da CLT.

No caso, a parte autora sequer esclarece qual norma coletiva entende estar sujeita, pugnando, genericamente, pela aplicação daquela que lhe é mais favorável, entre a SindEEPRES e Siemaco, juntando as duas CCTs (id. 3e991e7 e 86f9e65, respectivamente).



A primeira reclamada se insurge quanto ao alegado, afirmando que o sindicato representante da categoria profissional do reclamante é o Sindeepres.

Com efeito, verifica-se por meio dos documentos juntados aos autos, sobretudo a ficha de registro de empregado de id. 77c4536, que o ente coletivo representante do reclamante é o SINDEEPRES - Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviço a Terceiros Colocação e Administração de Mão de Obra.

Não existindo indicação específica para a desconsideração do sindicato atual, resta correta a indicação patronal.

Com relação ao piso salarial, a reclamada junta comprovantes de pagamento no valor estabelecido pela CCT em R\$ 1.912,07 (1e74af0), sem que a reclamante aponte diferenças em réplica.

Ainda, a reclamante não aponta a cláusula coletiva que estabeleça o prêmio assiduidade e, se não bastasse, não aponta o pagamento espontâneo da verba nos recibos de pagamento juntados pela reclamada a justificar a alegada cessação injustificada de janeiro a abril de 2025 (id. 1e74af0). Saliento que o prêmio assiduidade possui previsão de pagamento em convenção coletiva diversa (id, ddc2c8f), restando inaplicável à obreira.

Ausente qualquer descumprimento da CCT de id 3e991e7, não há multa normativa a ser aplicada.

*Diante disso, **julgo improcedente** os pedidos.*

DO DESVIO/ACÚMULO DE FUNÇÃO.

A reclamante alega que foi admitida em 01/11/2024 pela 1a reclamada, tendo laborado na 2a reclamada na função de porteira, com salário de R\$1.780,00.

Afirma que, embora contratada como porteira, desde o início laborou como recepcionista, atendendo ao público, telefones e prestando orientações. Pleiteia o pagamento de um adicional por acúmulo de função, e os reflexos em todas as verbas contratuais e rescisórias.

A reclamada impugna as afirmações autorais e aduz que a reclamante sempre exerceu as funções inerentes ao seu cargo, cujas atribuições estão descritas no documento de id. 79f0d5b. Ademais, salienta que porteiro e recepcionista possuem o mesmo salário, conforme CCT válida para a categoria conforme tópico acima (id. 3e991e7).

Analiso.

O acúmulo de funções caracteriza-se por um desequilíbrio, quantitativo e/ou qualitativo, nas funções inicialmente ajustadas entre empregado e empregador, quando este passa a exigir daquele, concomitantemente, atividades alheias ao contrato.

Segundo o parágrafo único do art. 456 da CLT: "A falta de prova ou inexistência de cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal". Por isso, presume-se que o salário contratado remunera o tempo colocado à disposição do empregador, abrangendo todas as tarefas prestadas, desde que compatíveis com a condição do empregado.

O acréscimo de atribuições se legitima pelos limites do "jus variandi" do empregador. Tem-se, pois, que se o salário é pago ao empregado pelo tempo colocado à disposição da reclamada, e as tarefas desempenhadas dentro deste lapso temporal são todas compatíveis com o cargo contratado, descabendo a pretensão de qualquer plus salarial.



Com efeito, para que o empregado tenha direito a acréscimo salarial decorrente das atribuições funcionais realizadas, faz-se necessário prova de exercício de uma segunda função fora do expediente normal de serviço, ou alteração contratual qualitativa, na

ID. 2257990 - Pág. 4

qual se exija maior capacidade técnica do empregado em decorrência do aumento de complexidade das atividades exercidas, o que não ocorre no caso.

Convém esclarecer, ainda, que o acúmulo de funções somente se caracteriza quando evidenciado o exercício de função diversa daquela para o qual foi contratado, sem qualquer compatibilidade ou conexão com esta.

Nessa esteira, o exercício de atividades diversas, porém compatíveis com a condição pessoal e funcional do empregado, não enseja o indigitado acúmulo de funções, restando remuneradas pelo salário todas as tarefas desempenhadas dentro da jornada de trabalho.

Sobre o tema, cito julgado do C.TST:

I - AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÚMULO DE FUNÇÃO. MOTORISTA E COBRADOR. INEXISTÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Constatado o desacerto da decisão agravada, o agravo deve ser provido para novo julgamento do agravo de instrumento. Agravo a que se dá provimento. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÚMULO DE FUNÇÃO. MOTORISTA E COBRADOR. INEXISTÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Em face da possível afronta ao artigo 456, parágrafo único, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se dá provimento. III - RECURSO DE REVISTA. ACÚMULO DE FUNÇÃO. MOTORISTA E COBRADOR. INEXISTÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1 . O acúmulo de função apenas se configura quando o empregado, admitido para desempenhar determinada função, exerce atividade diversa, sem qualquer compatibilidade ou conexão com aquela, objeto do contrato de trabalho. 2 . A jurisprudência desta Corte é no sentido de que o exercício simultâneo das funções de motorista e de cobrador não caracteriza acúmulo de função. Precedentes da SDI-1 e de Turmas . Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento. (TST RR: 0100842-06.2018.5.01.0001, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 03/11/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 10/11/2023).

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. TRANSPORTE DE VALORES BANCÁRIO - ACÚMULO DE FUNÇÕES - ACRÉSCIMO SALARIAL - NÃO SE DISCUTE DESVIO DE FUNÇÃO NEM ATIVIDADE DE RISCO. 1. Trata-se de recurso de revista interposto pelo banco reclamado, no qual se discute se o empregado bancário que realiza transporte de valores tem direito ao pagamento de acréscimo salarial decorrente do acúmulo de funções. 2. Destaca-se, de plano, que não se trata de discussão acerca do pagamento de adicional de risco ou de desvio de função, mas de acúmulo de funções, cuja pretensão tem respaldo na legislação trabalhista, conforme será demonstrado. 3. Aliás, parece importante deixar claro que o acúmulo de funções envolve normalmente atividades que são executadas pelo empregado, por imposição do empregador, além daquilo que fora originalmente ajustado na contratação, não respeitado o caráter sinalagmático desse contrato, firmado entre as partes, importando em abuso de direito do empregador e rompimento da boa-fé objetiva, que deve reinar em todo contrato de emprego. 4. No caso, é incontroverso que o reclamante foi contratado para exercer a função de bancário, como caixa, e restou provado que também realizava transporte de valores para o empregador. E é exatamente em decorrência do acúmulo de funções, que na inicial o reclamante pleiteou o pagamento de diferença salarial. 5. Diante do exposto, deve ser mantida íntegra a decisão proferida pelo Tribunal Regional, no sentido de condenar o reclamado ao pagamento de acréscimo salarial de 10%, decorrente justamente do acúmulo de funções comprovado. Precedentes.



Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 0001256-49.2019.5.05.0421, Relator: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 06/03/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: 05/04 /2024)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. DIFERENÇAS SALARIAIS. DESVIO E ACÚMULO DE FUNÇÕES. EXERCÍCIO DE ATIVIDADES NÃO CORRELATAS. NÃO COMPROVAÇÃO. Nos termos do art. 456, parágrafo único,

ID. 2257990 - Pág. 5

da CLT, à falta de prova ou de cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. As tarefas compatíveis com a função não ensejam o reconhecimento de desvio ou acúmulo de funções, salvo previsão legal ou normativa. No caso dos autos, inexistente nos autos norma empresarial ou dispositivo legal assegurando ao reclamante adicional por acúmulo de função. Afora isso, do quadro fático retratado no acórdão do Tribunal Regional, extrai-se que não há elementos que permitam concluir que as atividades desempenhadas pelo reclamante são totalmente incompatíveis com o cargo para o qual foi inicialmente contratado e com a sua condição pessoal, de modo a gerar desequilíbrio contratual a justificar uma contraprestação pecuniária adicional à remuneração. (...) Agravo de instrumento não provido" (AIRR-1001062-03.2017.5.02.0254, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 06/11/2020).

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467 /2017. ACÚMULO DE FUNÇÃO. EMPREGADO CONTRATADO COMO OPERADOR DE GUINDASTE. EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE OPERADOR DE EMPILHADEIRA. ACÚMULO INEXISTENTE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Cingese a controvérsia se o reclamante, contratado como operador de guindaste, faz jus ao pagamento de diferenças salariais, por acúmulo de função, por exercer também atividades de operador de empilhadeira. Com efeito, o parágrafo único do artigo 456 da CLT autoriza ao empregador exigir do empregado qualquer atividade lícita que não seja incompatível com a natureza do trabalho pactuado, de modo a adequar a prestação laborativa às necessidades do empreendimento. Com base neste dispositivo da CLT, e, considerando as premissas fático-probatórias firmadas no acórdão regional, conclui-se que as tarefas executadas pelo reclamante não se mostraram mais complexas em relação à função de operador de guindaste, nem demandaram maior carga de trabalho, tampouco houve exigência de uma maior capacitação técnica ou intelectual, razão pela qual não se há falar em acúmulo de função. Recurso de revista conhecido e provido " (RRAg-1201-89.2018.5.17.0004, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 25 /11/2022).

No mesmo sentido já se posicionou o TRT da 2ª Região:

ACÚMULO DE FUNÇÃO. REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO. O acúmulo de função pressupõe a execução pelo (a) empregado (a) de atividades totalmente diversas e incompatíveis com aquelas para as quais fora contratado (a), isto é, que extrapolem os limites do contrato, ou que representem nítida alteração quantitativa e/ou qualitativa, de forma significativa e substancial, do objeto da prestação, o que não se verificou no presente caso. (TRT-2 - RORSum: 1000902-42.2023.5.02.0003, Relator: PAULO KIM BARBOSA, 12ª Turma)

No caso, não restou evidenciado o desequilíbrio contratual e enriquecimento sem causa da reclamada, bem como a execução de atividades distintas das expostas na descrição do cargo e tampouco de maior complexidade técnica e risco pelo obreiro.



Assim, **julgo improcedente** o pleito alusivo às diferenças salariais.

TICKET REFEIÇÃO E VALE TRANSPORTE

Alega a reclamante que não recebia ticket refeição e vale transporte.

Contudo, a reclamada comprovou o pagamento do ticket refeição (id. c7aae8a) e do vale transporte (1e74af0), sem amostragem da reclamante de diferenças devidas, pelo que julgo improcedente os pedidos."

Além dos fundamentos da sentença já incorporados acima, acrescem-se os que seguem.

ID. 2257990 - Pág. 6

No que concerne ao enquadramento sindical, a reclamante fez sensível alteração da causa de pedir em recurso, o que não encontra guarida no ordenamento jurídico. Na petição inicial, pediu aplicação apenas subsidiária da norma coletiva firmada pelo SIEMACO, fundamentando o seu pedido principal na norma coletiva do Sinddeepres, que realmente representa os empregados da primeira reclamada. É o que se observa dos trechos da petição inicial a seguir reproduzidos (fls. 28/29 do PJE convertido em PDF):

"A Reclamante foi admitida pela 1ª Reclamada para exercer a função de Porteira, com remuneração mensal de R\$ 1.780,00. No entanto, conforme dispõe a Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026 celebrada pelo SINDEEPRES - Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, devidamente registrada sob nº SP003044/2025 no MTE, o piso salarial da categoria para a função de Porteiro /Controlador de Acesso é de R\$ 1.912,07 a partir de 01/01/2025, conforme cláusula terceira do instrumento coletivo.

(...)

*Considerando ainda a dúvida quanto à representatividade sindical - podendo também ser aplicável a convenção coletiva do SIEMACO, que fixa piso ainda superior, de R\$ 2.021,12 -, requer-se a aplicação **subsidiária** da convenção mais favorável, com base no princípio da norma mais benéfica ao trabalhador, consagrado no Direito do Trabalho." (Grifei)*

Ainda que assim não fosse, considerando a atividade desempenhada pela



reclamante em terceirização não relacionada à conservação e limpeza (SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP), é mais específica a representação pelo SIND DOS EMPREG EM EMPR DE PREST DE SERV A TERCE COLOCACAO E ADM DE MAO DE OBRA TRAB TEMPORAR LEITURA DE MEDIDORES E ENTREGA DE AVISOS DO ESTADO DE SP - SINDEEPRES reconhecido em sentença.

Não há diferenças salariais pelo piso salarial, dado que a reclamante recebeu o piso previsto na norma coletiva aplicável e válida em 2024 (ID nº 53ea341 - fls. 561 do PJE convertido em PDF) e passou a receber o piso corrigido na data base da norma coletiva vigente em 2025 (IDs nº 3e991e7 e nº 1e74af - fls. 59 e fls. 512 do PJE convertido em PDF - o salário do mês de janeiro recebido em fevereiro de 2025 foi quitado com o novo piso salarial). Não há previsão de prêmio de assiduidade na norma coletiva aplicável ao reclamante. Mantém-se.

ID. 2257990 - Pág. 7

Os documentos dos autos comprovam que eram quitados o vale-transporte e o vale-alimentação. A reclamante não apontou diferenças baseada nas normas coletivas que lhe eram aplicáveis. Tampouco comprovou, não tendo produzido provas orais, a alegação de que um dos motivos para não ir laborar no novo posto do trabalho foi a sonegação de vale-transporte correspondente. A rigor, não laborou um só dia no novo posto de trabalho, porque deixou de comparecer à reclamada em razão da proposição do pedido de reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho tão logo foi informada da alteração contratual, conforme declarou em depoimento pessoal.

No que concerne ao acúmulo ou desvio de função, observa-se, das próprias alegações da inicial, que as atividades exercidas pela reclamante eram inerentes à sua função de porteira/ controladora de acesso. Afirmou (fls. 26 do PJE convertido em PDF):

"As atividades desempenhadas incluíam, além do controle de acesso, atendimento ao público, orientação de visitantes, atendimento telefônico e outras tarefas administrativas típicas do cargo de recepcionista."



O salário remunera as atividades principais e circundantes para as quais o empregado foi contratado (art. 456 da CLT). Se do empregado é exigido labor em atividades que não se relacionam com a contratada ou não a circundam, para que se insiram dentro do princípio da colaboração; é preciso remunerá-lo em acréscimo, sob pena do enriquecimento sem causa. No caso, como porteira/controladora de acesso, eram inerentes as atividades de atender o telefone, já que as comunicações são feitas dessa forma atualmente, de atender e orientar as pessoas que passavam pelo controle de acesso e, por vezes, de preencher um ou outro cadastro. A sentença não merece reparos. Mantém-se.

Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho. Estabilidade Gestante.

Indenização período estabilitário. Danos morais.

A reclamante ingressou com os pedidos de reconhecimento da validade da rescisão indireta e de indenização por danos morais, alegando, em síntese:

ID. 2257990 - Pág. 8

"Conforme narrado alhures, a Reclamante percebeu que a primeira Reclamada cometeu irregularidades, tais como: desvio de função, condutas abusivas e discriminatórias e alteração de posto de trabalho, jornada de forma unilateral pela empresa e mudança de escala de trabalho para o regime 12x36 sem qualquer concordância da empregada.

(...)

Posteriormente, ao tomar ciência de sua condição de gestante de três meses, a 1ª Reclamada (SEGURPRO) adotou uma série de medidas claramente discriminatórias: recolheu a Reclamante de seu posto na empresa tomadora (Vivo) e a transferiu, de forma unilateral e sem justificativa, para a base operacional em São Paulo/SP, local muito mais distante de sua residência. Tal alteração, além de causar enorme prejuízo logístico e emocional, foi acompanhada da mudança arbitrária da escala de trabalho para 12x36, em total descumprimento do contrato original e sem qualquer respeito à sua condição especial de saúde."



As alegações de desvio ou acúmulo de função e outras irregularidades contratuais acima tratadas não se confirmaram nos autos.

A empregadora não negou, todavia, que determinou a transferência da reclamante do posto de trabalho em Guarulhos, cidade onde reside, para a sede da empresa em São Paulo e também que determinou a alteração da jornada/ escala de trabalho de 5x2 para 12x36. A reclamada sustenta que as alterações contratuais eram lícitas e previstas no contrato de trabalho.

Nesse ponto, a sentença merece reforma. No caso, é preciso aplicar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero na forma da Resolução CNJ n. 492/2023.

A reclamante, estando grávida, foi, sem justificativa de demanda efetiva demonstrada nos autos, transferida do posto de trabalho próximo de sua residência para local distante cerca de mais uma hora em outra cidade, embora na mesma região metropolitana. Não foi transferida para outro posto de cliente da empregadora. Foi deslocada para a sede da empresa de terceirização, perpetrando o esvaziamento da atividade laboral.

Estando grávida, a trabalhadora faria, com maior probabilidade, o pré-natal próximo à sua residência, onde também costuma estar a rede de apoio necessária no período

ID. 2257990 - Pág. 9

gestacional e pós-gestacional. A alteração do local de trabalho e da escala de trabalho, certamente, afastaria a trabalhadora dessas condições que lhe seriam favoráveis como mulher grávida. Além disso, passaria a ter que se valer de transporte público por cerca de duas horas para ir e mais duas horas para voltar do trabalho, o que contribuiria para a piora da sua condição de trabalho. Houve alteração, ainda, da jornada/ escala de trabalho que era praticada. As alterações eram significativas.

No caso, é cabível a presunção de que a reclamante, mulher grávida, foi



submetida a determinações do empregador que dificultariam ou até inviabilizariam a prestação laboral de forma discriminatória, aplicando o protocolo de julgamento sob perspectiva de gênero do CNJ e o que ordinariamente acontece ainda em nossa sociedade, nos termos do art. 375 do CPC.

Não à toa, no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, no ponto em que trata da atuação da Justiça do Trabalho e dos termos dos contratos de trabalho, consta exemplo de prática comum discriminatória praticada contra as mulheres que se amolda aos fatos presumidos nos presentes autos. Veja-se:

Situação não muito diferente se verifica em relação às trabalhadoras gestantes e lactantes, pois, ainda que exista vedação expressa de discriminação direta em razão desta situação biológica particular às mulheres, estas, por estarem inseridas num modelo de regras e rotinas de trabalho estabelecidos a partir do paradigma masculino, pensado para os padrões do "homem médio", acabam sendo vítimas de discriminações decorrentes deste modelo que não as acolhe.

(...)

Dentro deste arranjo sexista da relação empregatícia, atitudes como mudança de horário ou local de trabalho no período de gestação e lactação são vistas como naturais e decorrentes do poder empregatício legitimado pelo art. 2º da CLT, quando, na verdade, escondem práticas nitidamente discriminatórias no sentido de afastar ou inviabilizar que estas mulheres exerçam ou permaneçam nas suas funções.

Não basta a previsão, no contrato de trabalho, da possibilidade de alteração dos postos de trabalho e da escala de jornada. A efetiva alteração só pode ocorrer com a aplicação do princípio da boa-fé objetiva e sob a ótica da menor lesividade à trabalhadora, nos termos do art. 468 da CLT. A gravidez, ademais, acentua a responsabilidade social do empregador e a função social do contrato, nos termos do art. 421 do CC. Isso porque, segundo já decidiu o Supremo Tribunal no precedente do Tema 497, a proteção estabelecida no art. 10, II, do ADCT é dirigida à mãe, à família e ao

ID. 2257990 - Pág. 10

nascituro. A preocupação da proteção constitucional, para além das questões patrimoniais, ultrapassa os limites das partes contratantes e alcança o nascituro e a própria vida, que devem ser tratados como prioritários no pacto social.



As Cortes de Precedentes têm entendido que as proteções que se estabelecem a partir do Texto Constitucional à mulher grávida impõem responsabilidade objetiva ao empregador, de modo que nem mesmo o desconhecimento da gravidez pela empregada ou pelo empregador ou a dúvida razoável acerca da data da concepção afastam a estabilidade, conforme os precedentes de Temas 55, 119 e 134 do C. TST e Tema 497 do STF. O sistema de proteção é ampliado para alcançar quaisquer tipos de contrato, inclusive os a termo ou com prazo determinado. A recusa à reintegração (obrigação específica) pela trabalhadora não afasta o direito à estabilidade, não configurando abuso de direito os motivos íntimos. Por fim, para garantia do pleno exercício dos direitos, entendeu o C. TST, no precedente de Tema 119, que o pedido de demissão da mulher grávida está condicionado à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do art. 500 da CLT, para eliminar a incerteza quanto à vontade livre e consciente de rescindir o contrato de trabalho. Desse modo, só quando há prova robusta, perante a autoridade judicial, de que o pedido de demissão da trabalhadora grávida foi livre e consciente é que se pode afastar a incerteza de que trata o precedente.

É o que se extrai das Teses Jurídicas e das razões de decidir vinculantes dos Acórdãos dos precedentes acima mencionados.

A Tese Jurídica do Tema 497 do STF ficou assim estabelecida, com a amplitude que pode ser conferida pela Corte de Precedente, para que, tanto quanto possível, alcance a generalidade das situações:

A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa.



A Ementa do v. Acórdão do *leading case* do Tema 497 tem o seguinte

teor:

*Ementa: DIREITO À MATERNIDADE. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA DISPENSA ARBITRÁRIA DA GESTANTE. EXIGÊNCIA UNICAMENTE DA PRESENÇA DO REQUISITO BIOLÓGICO. GRAVIDEZ PREEXISTENTE À DISPENSA ARBITRÁRIA. MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA AOS HIPOSSUFICIENTES, VISANDO À CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE SOCIAL. DIREITO À INDENIZAÇÃO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, se caracterizando como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e, nos termos do inciso I do artigo 7º, o direito à segurança no emprego, que compreende a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa da gestante. 3. A proteção constitucional somente exige a presença do requisito biológico: gravidez preexistente a dispensa arbitrária, **independentemente de prévio conhecimento ou comprovação**. 4. A proteção contra dispensa arbitrária da gestante caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, ao assegurar-lhe o gozo de outros preceitos constitucionais - licença maternidade remunerada, princípio da paternidade responsável -; quanto da criança, permitindo a efetiva e integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura - econômica e psicologicamente, em face da garantia de estabilidade no emprego -, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade (empregador). 5. Recurso Extraordinário a que se nega provimento com a fixação da seguinte tese: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa.*

(RE 629053, Relator(a): MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 10-10-2018, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-040 DIVULG 26-02-2019 PUBLIC 27-02-2019) (Grifei)

Diante de todo o exposto, tem-se que a reclamada praticou ato ilícito discriminatório obstativo da manutenção do contrato de trabalho proibido nos termos da Lei nº 9.029/1995 e, por isso, é válida a rescisão indireta do contrato de trabalho. Reforma-se. Em razão dessa reforma, faz jus à indenização do período estável, considerando o dia que efetivamente deixou de laborar (23/04/2025) até cinco meses após o parto, devendo compor a indenização os salários, 13º salário, férias mais 1/3 e FGTS mais 40% do período.



Cabíveis também as condenações ao aviso prévio e à multa de 40% do FGTS. Reforma-se. Não houve pedido, em sede recursal, da multa do art. 477 da CLT. As demais parcelas já foram deferidas em sentença por outros fundamentos.

Considerando o ato ilícito, faz, ainda, jus à indenização por danos morais, que ora é fixada em R\$ 3.000,00, nos termos do art. 223 -G da CLT. Reforma-se.

Por fim, a reclamada deverá entregar as guias para o FGTS e Seguro Desemprego ou realizar as informações eletrônicas às autoridades competentes no prazo de 15 dias da intimação do trânsito em julgado.

Honorários.

Permanece a sucumbência parcial. Os honorários fixados dentro dos parâmetros legais estão em conformidade com o grau de complexidade da causa. Mantém-se.

DISPOSITIVO



Isto posto, ACORDAM os Magistrados da 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em POR UNANIMIDADE, **CONHECER** do recurso e, no mérito, **DAR-LHEPROVIMENTO PARCIAL**, reconhecer a validade do pedido de reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho,

ID. 2257990 - Pág. 13

conceder a indenização do período estábilitário, multa de 40% e aviso prévio e indenização por danos morais, conforme os parâmetros fixados na fundamentação que passam a integrar o presente dispositivo. Entrega de guias para o FGTS e Seguro Desemprego na forma da fundamentação. No mais, mantém-se a sentença.

Presidiu o julgamento o Excelentíssimo Senhor Desembargador RICARDO APOSTÓLICO SILVA.

Tomaram parte no julgamento os Excelentíssimos Senhores Magistrados Federais do Trabalho: MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES (Desembargadora Relatora), DANIELLE SANTIAGO FERREIRA DA ROCHA DIAS DE ANDRADE LIMA (Segunda Magistrada Votante) e RICARDO APOSTÓLICO SILVA (Terceiro Magistrado Votante).

Presente o(a) ilustre representante do Ministério Público do Trabalho.

6

MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES
Relator



Assinado eletronicamente por: MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES - 24/11/2025 17:32:03 - 2257990
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102223424481500000280525938>
Número do processo: 1000971-22.2025.5.02.0321
Número do documento: 25102223424481500000280525938

