



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CARLOS THOMAS PINHEIRO LOPES

**A CONTROVÉRSIA SOBRE O PEDIDO DE DEMISSÃO DA GESTANTE: UMA
ANÁLISE SOBRE A APLICAÇÃO DO ART. 500 NA JURISPRUDÊNCIA DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**

FORTALEZA
2025

CARLOS THOMÁS PINHEIRO LOPES

A CONTROVÉRSIA SOBRE O PEDIDO DE DEMISSÃO DA GESTANTE: UMA
ANÁLISE SOBRE A APLICAÇÃO DO ART. 500 NA JURISPRUDÊNCIA DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado.

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- L1c LOPES, CARLOS THOMÁS PINHEIRO LOPES.
A CONTROVÉRSIA SOBRE O PEDIDO DE DEMISSÃO DA GESTANTE: UMA ANÁLISE
SOBRE A APLICAÇÃO DO ART. 500 NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO / CARLOS THOMÁS PINHEIRO LOPES LOPES. – 2025.
78 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará,
Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2025.
Orientação: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado.

1. Direito do Trabalho. 2. Pedido de Demissão. 3. Estabilidade da Gestante. 4. Tribunal
Regional do Trabalho da 7ª Região. I. Título.

CDD 340

CARLOS THOMÁS PINHEIRO LOPES

A CONTROVÉRSIA SOBRE O PEDIDO DE DEMISSÃO DA GESTANTE: UMA
ANÁLISE SOBRE A APLICAÇÃO DO ART. 500 NA JURISPRUDÊNCIA DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

Monografia submetida à Coordenação do
Curso de Graduação em Direito da
Universidade Federal do Ceará, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito. Área de
concentração: Direito do Trabalho e
Direito Processual do Trabalho.

Aprovada em: 06 / 03 / 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. DRA. VANESSA DE LIMA MARQUES SANTIAGO SOUSA
(Convidada Externa)

Prof. ME. MARCOS VINICIUS DE SOUSA ROCHA GOMES
(Doutorando – PPGD) da UFC

Dedico este trabalho a Deus, por me fortalecer em cada passo dessa jornada, e aos meus pais, Francisca Rosangela Costa Pinheiro e Carlos Magno Oliveira Lopes, que, mesmo diante dos momentos mais desafiadores, nunca mediram esforços para me apoiar e tornar possível a realização deste sonho. Sei o quanto abdicaram de coisas importantes em suas próprias vidas para que eu pudesse concluir minha formação em Direito, e por isso, a vocês, dedico todo o meu amor e eterna gratidão

AGRADECIMENTOS

À minha família, minha base e meu maior alicerce, expresso minha mais profunda gratidão por todo amor, apoio e incentivo ao longo desta jornada. Em especial, agradeço aos meus irmãos, Francisco Amarílio Lopes Neto e Marcos Venicius Pinheiro Lopes, pela cumplicidade e por sempre estarem ao meu lado. À minha querida avó, Izaira Gomes Lopes, por seu carinho incondicional e por ser um exemplo de força e sabedoria. E ao meu amado sobrinho, João Gabriel de Oliveira Pinheiro Lopes, cuja alegria e presença tornaram essa caminhada ainda mais especial. A todos vocês, meu eterno reconhecimento e afeto.

À minha amada Francisca Alynne Moura Dias, minha mais sincera gratidão por todo apoio incondicional desde o momento em que este sonho ainda era apenas uma possibilidade distante. Você esteve ao meu lado em cada etapa dessa jornada, acreditando em mim, me incentivando e compartilhando comigo cada desafio e conquista. Sua presença, carinho e companheirismo foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. Esta vitória também é sua, e sou imensamente grato por ter você ao meu lado.

À Sra. Rosilane Pacheco e ao Sr. Antônio Alberto Araújo, minha gratidão por todo o apoio e pelos momentos felizes compartilhados ao longo dessa trajetória. Seu carinho e incentivo tornaram essa caminhada ainda mais especial.

Ao Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado, pela excelente orientação ao longo da elaboração deste trabalho. Minha gratidão também se estende ao período de mais de um ano em que tive a oportunidade de atuar como monitor na disciplina por ele ministrada, experiência que contribuiu imensamente para minha formação acadêmica e para o aprofundamento dos conhecimentos que agora se refletem neste estudo.

Aos membros da banca examinadora, Prof. Dra. Vanessa de Lima Marques Santiago Sousa e Prof. Me. Marcos Vinicius Sousa, pelo tempo dedicado, pelas valiosas colaborações e sugestões que contribuíram para o aprimoramento deste trabalho

Aos meus queridos amigos: Rodrigo Sabino, Guilherme Regis, Luisa Furtado, Guilherme Bacelar, Marcos Vinícius, Evaldo Bernardo, Heitor Jucá e Nilciane Mesquita, deixo meus sinceros agradecimentos por terem feito parte da

minha trajetória acadêmica. Sou grato por todas as alegrias compartilhadas, pela amizade incondicional e pelo suporte constante ao longo dessa jornada.

Ao escritório Santiago e Barbosa Advogados, minha gratidão por todo o aprendizado e pelas oportunidades de crescimento profissional ao longo da minha trajetória. Em especial, agradeço ao Dr. João Luiz e à Dra. Marina Rayanne, cuja orientação e ensinamentos foram fundamentais para meu desenvolvimento como estagiário. O presente tema deste trabalho foi escolhido justamente em razão do conhecimento adquirido por meio das experiências vividas durante minha atuação no escritório, reflexo do aprendizado proporcionado por essa valiosa vivência.

“Todo trabalho que eleva a humanidade tem dignidade e importância e deve ser empreendido com minuciosa excelência.”
(Martin Luther King Jr.)

RESUMO

O presente trabalho analisa a controvérsia sobre o pedido de demissão da empregada gestante e a aplicação do artigo 500 da CLT no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. A estabilidade gestacional, garantida pelo artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, assegura à empregada a impossibilidade de dispensa arbitrária desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. No entanto, surgem questionamentos sobre a possibilidade de renúncia a essa estabilidade por meio do pedido de demissão, e a obrigatoriedade da homologação sindical nesse contexto. O estudo aborda a evolução histórica da proteção à maternidade no Brasil, as modalidades de rescisão contratual e a divergência jurisprudencial sobre a exigência de assistência sindical no pedido de demissão da gestante. A metodologia adotada é mista, qualitativa e quantitativa, com revisão bibliográfica, análise documental e jurisprudencial, focando nos julgados do TRT-7 dos últimos dois anos. Os resultados indicam que, enquanto o TST entende ser obrigatória a homologação sindical, alguns julgadores do TRT-7 afastam essa exigência quando não há vícios de consentimento, além de considerações que dispensam a aplicação do artigo 500 da CLT em casos de desconhecimento da gestação no momento da rescisão. A falta de uniformidade nas decisões gera insegurança jurídica e enfraquece a proteção à maternidade no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Estabilidade da gestante; Pedido de demissão; Artigo 500 da CLT; Homologação sindical; Jurisprudência do TRT-7; Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

ABSTRACT

This study analyzes the controversy surrounding the resignation request of a pregnant employee and the application of Article 500 of the Consolidation of Labor Laws (CLT) in the Regional Labor Court of the 7th Region. The maternity stability, guaranteed by Article 10, Section II, Item "b" of the Transitional Constitutional Provisions Act (ADCT), ensures that the employee cannot be dismissed arbitrarily from the confirmation of pregnancy until five months after childbirth. However, questions arise regarding whether this stability can be waived through the resignation request and the mandatory nature of union homologation in this context. The study addresses the historical evolution of maternity protection in Brazil, the different types of contract termination, and the jurisprudential divergence regarding the need for union assistance in the pregnant employee's resignation request. The methodology adopted is mixed, qualitative, and quantitative, including bibliographical review, documentary, and jurisprudential analysis, focusing on judgments from the TRT-7 over the last two years. The results indicate that, while the Superior Labor Court (TST) considers union homologation mandatory, some judges of the TRT-7 waive this requirement when there are no consent vices, in addition to considerations that exempt the application of Article 500 of the CLT in cases where the pregnancy was unknown at the time of the termination. The lack of uniformity in decisions generates legal insecurity and weakens the protection of maternity in the labor market.

Keywords: Gestational stability; Resignation request; Article 500 of the CLT; Union ratification; Case law; Regional Labor Court of the 7th Region

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1** - Análise da aplicação do art. 500 da CLT na estabilidade da gestante na 1ª Turma do TRT – 7 durante o período de 2023/2024.....
- Gráfico 2** - Análise da aplicação do art. 500 da CLT na estabilidade da gestante na 2ª Turma do TRT – 7 durante o período de 2023/2024.....
- Gráfico 3** - Análise da aplicação do art. 500 da CLT na estabilidade da gestante na 3ª Turma do TRT – 7 durante o período de 2023/2024.....
- Gráfico 4** - Análise dos motivos da não aplicação do art. 500 da CLT na estabilidade da gestante na jurisprudência do TRT - 7 durante o período de 2023/2024

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
OJ	Orientação Jurisprudencial
SDC	Seção de Dissídios Coletivos
SDI-1	Seção de Dissídios Individuais - 1
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	Introdução	14
2	Estabilidade da Gestante.....	17
2.1	Proteção da mulher no mercado de trabalho e o histórico constitucional da estabilidade da gestante.....	17
2.1.1	<i>Industrialização e o Decreto n° 21.417-A de 1932: A inserção da mulher no mercado de trabalho durante a industrialização.....</i>	17
2.1.2	<i>Constituição de 1934 e a primeira menção constitucional da mulher no direito do trabalho.....</i>	20
2.1.3	<i>Constituição de 1988 e a consolidação da proteção e da estabilidade gestacional.....</i>	22
2.2	Estabilidade provisória em geral: definição e objetivo.....	25
2.3	Estabilidade provisória da gestante e seus fundamentos legais.....	28
3	Pedido de demissão e o fim da estabilidade da gestante.....	35
3.1	Das modalidades de término do contrato de trabalho da gestante..	35
3.2	A validade do pedido de demissão da gestante e as possíveis nulidades.....	41
3.2.1	<i>A aplicação do art. 500 da CLT no pedido de demissão da gestante.....</i>	41
3.2.2	<i>O art. 500 da CLT e o desconhecimento da gestação no momento do pedido de demissão.....</i>	48
4	A análise sobre a aplicação do art. 500 na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.....	53
4.1	Parâmetros para seleção de julgados.....	54
4.2	Dos atos analisados.....	55
4.2.1	<i>1ª turma.....</i>	56
4.2.2	<i>2ª turma.....</i>	57
4.2.3	<i>3ª turma.....</i>	59
4.3	Motivações para o indeferimento da nulidade do pedido de demissão.....	60
4.3.1	<i>A ausência de vício de consentimento na manifestação de vontade da trabalhadora.....</i>	61

4.3.2	<i>O desconhecimento da gestação no momento da rescisão contratual...</i>	64
5	Considerações finais.....	68
6	Referências	72

1. INTRODUÇÃO

A estabilidade provisória da gestante é uma das garantias fundamentais do direito trabalhista brasileiro, assegurando à trabalhadora a impossibilidade de dispensa arbitrária desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Essa proteção visa não apenas garantir a segurança social e financeira da gestante, mas também resguardar o nascituro e o recém-nascido, promovendo condições adequadas durante e após a gestação.

O ordenamento jurídico consolidou essa garantia ao longo das décadas, refletindo a evolução do papel da mulher no mercado de trabalho e a necessidade de compatibilizar a maternidade com a estabilidade profissional.

A proteção jurídica à empregada gestante no Brasil teve origem por meio do Decreto nº 21.417-A de 1932, criado em resposta às inúmeras dificuldades laborais enfrentadas no início da industrialização brasileira. Essa proteção foi gradativamente fortalecida por instrumentos normativos como a Constituição de 1934 e, posteriormente, pela Constituição de 1988, que elevou a proteção à maternidade ao status de direito social fundamental.

Nesse contexto, a estabilidade gestacional foi consolidada como uma garantia inafastável, prevenindo a discriminação da mulher no ambiente de trabalho e assegurando condições mínimas para a gestação e o cuidado com o recém-nascido.

O art. 10, inciso II, “b”, do ADCT estabelece expressamente a proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa durante todo o período de gestação e nos cinco meses subsequentes ao parto, consolidando a estabilidade provisória como um direito da trabalhadora gestante.

Apesar da clareza aparente da redação constitucional supramencionada, sua aplicação gera intenso debate jurídico. As principais controvérsias envolvem a interpretação do real propósito do legislador, a interação com outras normas trabalhistas e constitucionais, além da necessidade de compatibilização com os princípios fundamentais da Constituição, como a dignidade da pessoa humana e a proteção à maternidade.

Entre as divergências, destacam-se os debates sobre a extensão da estabilidade gestacional e sua aplicação nas diversas formas de rescisão contratual.

Há questionamentos sobre se essa proteção deve ser absoluta ou se pode ser relativizada em determinadas circunstâncias.

Nesse contexto, um dos temas mais debatidos é a possibilidade de renúncia à estabilidade da gestante por meio do pedido de demissão. A legislação permite que a empregada solicite a rescisão voluntária do contrato de trabalho, mas estabelece requisitos para garantir que essa decisão não resulte em prejuízo significativo para a gestante, o que poderia comprometer a finalidade da estabilidade provisória.

O artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um dos requisitos previstos para a validade do pedido de demissão da empregada gestante, determinando a necessidade de homologação sindical. Essa exigência tem como objetivo assegurar que a decisão da trabalhadora seja tomada de forma consciente e sem vícios de consentimento, impedindo que a renúncia à estabilidade ocorra sem a devida assistência jurídica.

A relevância desse tema se acentua ao se analisar a divergência jurisprudencial sobre a aplicação do artigo 500 da CLT. Enquanto o Tribunal Superior do Trabalho (TST) possui entendimento pacificado de que a homologação sindical é obrigatória para a validade do pedido de demissão da gestante, os Tribunais Regionais do Trabalho ainda apresentam interpretações divergentes sobre essa exigência, refletindo a ausência de uniformidade na aplicação do dispositivo.

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, algumas turmas entendem que a ausência de vício de vontade no pedido de demissão e o desconhecimento da gravidez à época da rescisão afastam a necessidade de homologação sindical. Esse posicionamento resulta em uma interpretação distinta do artigo 500 da CLT, gerando insegurança jurídica e levantando questionamentos sobre a efetividade da proteção à gestante no momento da rescisão contratual.

Diante desse cenário, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a evolução histórica e legislativa da estabilidade gestacional, bem como investigar a aplicação do artigo 500 da CLT ao pedido de demissão da empregada gestante no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. O estudo também examinará a divergência jurisprudencial sobre a exigência de homologação sindical, buscando compreender as consequências dessa interpretação para a proteção da maternidade e para a segurança jurídica das relações de trabalho.

A metodologia adotada é mista, qualitativa e quantitativa, baseada em revisão bibliográfica e análise documental, incluindo legislação, doutrina e jurisprudência dos tribunais pátrios, com um recorte temporal de dois anos para a análise dos julgados. Esse período foi escolhido para abranger decisões recentes e permitir uma avaliação da evolução jurisprudencial sobre a matéria no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, garantindo um panorama atualizado e relevante para a pesquisa.

A estrutura do trabalho está organizada em quatro capítulos. O primeiro aborda a evolução histórica da proteção à maternidade no Brasil, desde os primeiros dispositivos normativos até sua consolidação na Constituição de 1988. O segundo examina as modalidades de rescisão contratual e a compatibilidade do pedido de demissão com a estabilidade gestacional. No terceiro capítulo, é realizada uma análise das divergências jurisprudenciais sobre a homologação sindical e sua interpretação pelo TRT da 7ª Região. Por fim, as considerações finais trarão um resumo dos principais achados da pesquisa e propostas para aprimorar a segurança jurídica na aplicação da estabilidade gestacional.

Ao final, espera-se que o estudo contribua para a compreensão da estabilidade provisória da gestante e de seus desafios interpretativos, fornecendo uma análise crítica sobre a exigência de homologação sindical no pedido de demissão e os impactos das divergências jurisprudenciais na efetividade dessa proteção trabalhista.

2. ESTABILIDADE DA GESTANTE

A estabilidade provisória da gestante é uma das principais garantias do direito trabalhista brasileiro, assegurando que a empregada não possa ser dispensada arbitrariamente desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Esse direito protege tanto a mulher quanto o nascituro, garantindo que a maternidade não seja um obstáculo à permanência no mercado de trabalho.

A construção dessa proteção, no entanto, não aconteceu de maneira imediata. O direito à estabilidade gestacional foi sendo moldado ao longo do tempo, acompanhando as mudanças sociais e legislativas que fortaleceram a proteção da mulher no ambiente de trabalho.

Desde os primeiros movimentos feministas até a inclusão da estabilidade da gestante na Constituição Federal de 1988, o reconhecimento desse direito foi resultado de avanços normativos que refletem a evolução da sociedade brasileira.

Este capítulo tem como objetivo analisar a proteção da gestante no direito brasileiro republicano, abordando suas raízes históricas, sua consolidação legislativa e sua fundamentação jurídica. Primeiramente, será apresentada a inserção da mulher no mercado de trabalho e as primeiras normas voltadas à proteção da maternidade, como o Decreto nº 21.417-A de 1932 e a Constituição de 1934. Em seguida, será discutido o impacto da Constituição de 1988 na consolidação desse direito, além de um estudo sobre o conceito geral da estabilidade provisória e sua aplicação à gestante.

2.1 PROTEÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E O HISTÓRICO CONSTITUCIONAL DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

A proteção da mulher no mercado de trabalho sempre foi um tema sensível no direito trabalhista, especialmente diante das barreiras históricas e sociais que dificultaram sua inserção e permanência profissional. Durante séculos, a participação feminina esteve limitada a atividades domésticas e informais, e quando finalmente ingressaram em setores formais da economia, as mulheres enfrentaram salários inferiores, carga de trabalho excessiva e ausência de garantias mínimas.

Com o tempo, a legislação começou a reconhecer a necessidade de proteção específica à mulher trabalhadora, principalmente em relação à maternidade. As primeiras normas surgiram como resposta à precarização das condições de

trabalho, mas foram sendo aprimoradas ao longo das décadas, até culminarem na garantia da estabilidade provisória da gestante, consolidada na Constituição de 1988.

Esse avanço jurídico, no entanto, não ocorreu de maneira imediata, mas sim por meio de um processo gradual de reconhecimento de direitos, impulsionado por mudanças sociais e econômicas. A criação das primeiras normas trabalhistas voltadas às mulheres, como o Decreto nº 21.417-A de 1932 (Brasil, 1932), e sua posterior incorporação nas Constituições de 1934 (Brasil, 1934) e 1988 (Brasil, 1988), demonstram como a proteção à maternidade evoluiu no ordenamento jurídico, refletindo um esforço contínuo para garantir maior equidade no ambiente de trabalho.

2.1.1 INDUSTRIALIZAÇÃO E O DECRETO Nº 21.417-A DE 1932: A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO DURANTE A INDUSTRIALIZAÇÃO

A participação da mulher no mercado no Brasil se estabeleceu em seus primórdios juntamente ao processo de industrialização brasileira, no final do século XIX. Contudo, a trajetória feminina foi repleta de desafios impostos pelo preconceito da sociedade extremamente patriarcal a respeito do trabalho feminino.

Segundo Priore (2004), o processo de industrialização no Brasil ocorreu em um cenário de grandes transformações socioeconômicas, em razão da recente abolição da escravidão datada em 1888. O governo brasileiro, à procura de alternativas de resolver o problema pela escassa mão de obra, viu necessidade de aumento drástico de imigração de milhares de pessoas, sendo muitas dessas pessoas mulheres em busca de novas oportunidades de trabalho no continente americano.

A sociedade brasileira no século XX era extremamente preconceituosa em desfavor a mulher, e sobretudo, a trabalhadora, resultando em problemas para a inclusão e aquisição de seus direitos, que se manifestaram na desigualdade salarial, na sufocante carga de trabalho e na falta de oportunidades adequadas.

Ainda assim, as mulheres obtiveram aos poucos o seu espaço no mercado de trabalho, assim como força para reivindicar seus direitos trabalhistas.

O crescimento do número de trabalhadoras brasileiras nas fábricas é retratado na *Obra de História das Mulheres no Brasil* de Mary Del Priore (2004), p. 486, veja-se:

De modo geral, um grande número de mulheres trabalhava nas indústrias de fiação e tecelagem, que possuíam escassa mecanização; elas estavam ausentes de setores como metalurgia, calçados e mobiliário, ocupados pelos homens. Em 1894, dos 5.019 operários empregados nos estabelecimentos industriais localizados na cidade de São Paulo, 840 eram do sexo feminino e 710 eram menores, correspondendo a 16,74% e 14,15%, respectivamente, do total do proletariado paulistano.⁶ Na indústria têxtil, encontravam-se 569 mulheres, o que equivalia a 67,62% da mão de obra feminina empregada nesses estabelecimentos fabris. Nas confecções, havia aproximadamente 137 mulheres. Já em 1901, um dos primeiros levantamentos sobre a situação da indústria no estado de São Paulo constata que as mulheres representavam cerca de 49,95% do operariado têxtil, enquanto as crianças respondiam por 22,79%. Em outras palavras, 72,74% dos trabalhadores têxteis eram mulheres e crianças.

Em 1912, os inspetores do Departamento Estadual do Trabalho visitam sete estabelecimentos fabris e constatam que, de um total de 1.775 operários, 1.340 eram do sexo feminino. Em 1919, as mulheres continuavam sendo maioria no ramo, tanto no estado de São Paulo quanto no Distrito Federal. Denunciando a exploração do trabalho na Fábrica de Fiação de Algodão Pedro Stéphano, do Bosque da Saúde, na capital paulista, o jornal operário *A Plebe*, de 25 de setembro de 1919, informava que, dos 200 empregados, 16 eram do sexo masculino, ao passo que 180 eram moças e crianças, algumas com apenas 7 anos de idade. No recenseamento de 1920, foram inspecionadas 247 indústrias têxteis; do total de 34.825 operários arrolados, 14.352 (41,21%) eram homens e 17.747 (50,96%) eram mulheres. Nas 736 indústrias do vestuário e toucador pesquisadas, 5.941 (56,61%) trabalhadores eram do sexo masculino, e 3.554 (33,87%), do sexo feminino. (...)

A rotina de trabalho nas fábricas era muito pesada, variando de 10 a 14 horas diárias, e estava sob a supervisão dos contramestres e outros patrões. Em geral, na divisão do trabalho, as mulheres ficavam com as tarefas menos especializadas e mal remuneradas; os cargos de direção e de concepção, como os de mestre, contramestre e assistente, cabiam aos homens. Sem uma legislação trabalhista que pudesse proteger o trabalho feminino, as reclamações das operárias contra as péssimas condições de trabalho, contra a falta de higiene nas fábricas, contra o controle disciplinar e contra o assédio sexual encontram espaço na imprensa operária.

A obra supracitada revela o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho durante a industrialização brasileira, bem como expõe a desigualdade de gênero da época, visto que enquanto os homens em geral tinham cargos especializados e, por conseguinte, detinham melhores salários, as mulheres eram limitadas a funções repetitivas e mal remuneradas.

As péssimas condições de trabalho das indústrias somados com o crescente número de trabalhadores resultaram em uma enorme pressão social sobre o governo brasileiro com questionando a criação de leis para estabelecerem condições mínimas para o trabalhador.

Em resposta as pressões impostas pela sociedade, principalmente dos grupos feministas por serem um dos grupos mais afetados pelas péssimas condições de trabalho, o governo brasileiro tomou medidas para tentar melhorar,

mesmo que mínimas, as condições laborais.

Dentre as medidas criadas pelo Estado brasileiro durante o período da industrialização, o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932 (Brasil, 1932), destaca-se como a primeira tentativa de melhoria das condições de trabalho femininas, contendo artigos voltados a proteção da mulher, prevendo regras voltadas à proteção da saúde e da segurança das trabalhadoras, além de buscar a igualdade salarial entre homens e mulheres que exercessem a mesma atividade laboral.

Outro avanço importante apresentado pelo decreto foi a introdução dos primeiros direitos relacionados à maternidade, que mais tarde serviriam de base para a estabilidade provisória da gestante.

Entre as medidas protetivas, destacava-se a proibição de trabalho nas quatro semanas anteriores e posteriores ao parto, com possibilidade de extensão caso houvesse recomendação médica. Durante esse período, a trabalhadora tinha direito a um auxílio equivalente à metade do salário, calculado com base na média dos últimos seis meses. (Brasil, 1932)

Essa inovação, embora limitada, foi essencial para o reconhecimento do direito à proteção durante a gestação, criando os alicerces para as normas que futuramente fundamentariam a estabilidade da mulher grávida no emprego. Embora o decreto não incluísse expressamente a proibição de dispensa arbitrária da gestante, sua ênfase na proteção à maternidade foi o primeiro passo para a criação de normas mais completas nesse sentido.

Mesmo após sua revogação em 1943, o Decreto nº 21.417-A (Brasil, 1932) continua sendo um marco na evolução dos direitos trabalhistas brasileiros. O retromencionado dispositivo normativo não apenas lançou as bases para legislações subsequentes que procuraram garantir condições de trabalho mais justas e dignas, como também forneceu um ponto de partida para a introdução de medidas de igualdade de direitos entre homens e mulheres, especialmente no que diz respeito à proteção da maternidade e às preocupações com a igualdade de remuneração.

2.1.2 CONSTITUIÇÃO DE 1934 E A PRIMEIRA MENÇÃO CONSTITUCIONAL DA MULHER NO DIREITO DO TRABALHO

Segundo Marques (2016), a década de 1930 pode ser considerada uma das mais importantes para o direito da mulher no Brasil, especialmente no tocante

aos direitos políticos e trabalhistas. Após anos de esforços constantes dos grupos feministas brasileiros, como a Federação Brasileira pelo Progresso (FBPF) e a Aliança Nacional das Mulheres (ANM), foi conquistado através de negociações com o Governo Vargas o direito ao voto e a candidatura que resultou em grandes avanços nos direitos das mulheres.

A participação feminina no eleitorado fortaleceu a representatividade dos movimentos feministas, conferindo-lhes maior poder de barganha na luta por direitos trabalhistas. À época, os grupos feministas atuavam como intermediários entre as mulheres e os constituintes e, com o apoio da bancada católica, que buscava incluir pautas sociais na nova Carta Magna, conseguiram a inclusão de diversas normas protetivas voltadas às trabalhadoras na Constituição de 1934 (Marques, 2016).

Assim, a Constituição de 1934 representou um avanço na proteção dos direitos trabalhistas no Brasil, mas se tornou ainda mais relevante para as mulheres. Isso porque, foi a primeira Constituição da história do Brasil a atribuir direitos trabalhistas femininos tendo, inclusive, disposto a importância da proteção à maternidade e aos direitos da gestante.

Dentre as inovações trazidas pela nova Constituição, destaca-se a garantia da licença-maternidade, que possibilitava o afastamento da gestante do trabalho antes e depois do parto sem prejuízo do salário e do emprego.

Diferentemente do Decreto nº 21.417-A de 1932 (Brasil, 1932), que previa algumas semanas de repouso e o salário reduzido durante esse período, a Constituição de 1934 (Brasil, 1934) estabeleceu expressamente a necessidade de assistência médica e sanitária a trabalhadora gestante, bem como uma licença-maternidade de três meses com remuneração integral, ampliando significativamente a proteção à mulher trabalhadora durante a gestação e pós-parto.

Além da proteção à maternidade, a Constituição de 1934 (Brasil, 1934) promoveu avanços na luta contra a discriminação da mulher no mercado de trabalho, ao proibir qualquer diferenciação salarial baseada no sexo. Com isso, foi assegurada formalmente a equiparação remuneratória entre homens e mulheres que exercessem as mesmas funções, promovendo um marco para a consolidação da igualdade de gênero no âmbito profissional.

Embora não houvesse menção expressa à gestante, essa norma representou um passo fundamental para a consolidação dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, pois ao proibir a discriminação salarial com base no sexo, a

Constituição de 1934 (Brasil, 1934) contribuiu para a construção de um ambiente laboral mais equitativo e menos excludente, fortalecendo a inserção feminina no mundo do trabalho garantindo que a mulher pudesse competir em condições mais justas e sem a desvalorização econômica antes justificada pela maternidade e outras questões de gênero.

Outrossim, a equiparação remuneratória, ao reforçar a importância da igualdade entre homens e mulheres, estimulou a evolução futura da legislação trabalhista, criando um precedente para o avanço de normas mais robustas voltadas à proteção da trabalhadora gestante.

A previsão constitucional da proteção da maternidade em 1934 representou um grande avanço nos direitos trabalhistas das mulheres, demonstrando os primeiros interesses do Estado no cuidado com as trabalhadoras gestante sendo um passo muito importante para preparar a sociedade para os direitos vinculados a gestação nas décadas seguintes.

2.1.3 CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A CONSOLIDAÇÃO DA PROTEÇÃO E DA ESTABILIDADE GESTACIONAL

A Constituição Federal de 1988 é nacionalmente conhecida por “Constituição Cidadã”, por ser considerada um divisor de águas na sociedade brasileira ao estabelecer como pilares da normativa nacional um vasto conjunto de direitos fundamentais e sociais, assegurando garantias essenciais à dignidade da pessoa humana e à igualdade de gênero.

A promulgação da Carta Magna de 1988 foi resultado de um cenário de intensas mudanças políticas e sociais no país em decorrência do regime militar ocorrido entre 1964 e 1985. A população, após mais de duas décadas, clamava pela redemocratização e uma legislação que buscasse conceder e preservar os direitos dos cidadãos, culminando na criação da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

Neste contexto, tornou-se necessário criar uma Constituição de ampla abrangência e minúcias, incluindo uma vasta gama de princípios fundamentais para impedir as barbáries experimentadas durante o regime militar.

Os legisladores procuraram garantir uma proteção abrangente aos direitos fundamentais, sociais e laborais, demonstrando um compromisso com a criação de uma sociedade mais equitativa e justa. (Delgado, 2019)

Nesse sentido, a nova Constituição não apenas reafirmou direitos sociais já reconhecidos, mas expandiu a tutela constitucional sobre a relação de trabalho, combatendo a discriminação no ambiente profissional e melhorando as condições gerais dos trabalhadores.

Como destaca Delgado (2019, p. 1631):

“Avanços Democráticos — Do ponto de vista da criação de condições favoráveis à mais ampla participação dos grupos sociais na geração de normas jurídicas a comporem o universo normativo do País, democratizando o sistema de gestão trabalhista vigorante, parece claro que a nova Lei Maior teve flagrante intenção de colocar a sociedade brasileira nesse caminho. Já em seu Preâmbulo, a Constituição fala em exercício de direitos sociais e individuais, faz menção a uma sociedade pluralista e defende a solução pacífica de conflitos. Nos Princípios Fundamentais, refere-se a valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, a uma sociedade livre, justa e solidária, reiterando a noção de solução pacífica de conflitos.” (DELGADO, 2019)

Dentro dessa perspectiva, a proteção à maternidade foi ampliada na Constituição de 1988, bem como a estabilidade gestacional emerge como novo paradigma constitucional, consolidando garantias que impedem a dispensa arbitrária da empregada gestante e asseguram sua permanência no emprego durante a gestação e o período pós-parto.

Enquanto a Constituição de 1934 introduziu os primeiros dispositivos voltados à proteção da maternidade, assegurando a licença-maternidade remunerada e a assistência médica à gestante, a Constituição de 1988 (Brasil, 1988) ampliou substancialmente essa proteção, consolidando-a como direito fundamental.

Diferentemente do texto de 1934, que se limitava a estabelecer garantias mínimas às trabalhadoras gestantes, a Constituição de 1988 elevou a proteção à maternidade ao patamar de cláusula pétrea, vedando a dispensa arbitrária da gestante e assegurando a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A evolução normativa evidencia uma mudança significativa na abordagem estatal em relação aos direitos da gestante, passando de uma proteção restrita à assistência social e médica para um sistema jurídico mais robusto, que garante não apenas o afastamento remunerado, mas a manutenção do vínculo empregatício como forma de assegurar o bem-estar da mãe e do nascituro.

A garantia da estabilidade da gestante não se restringe apenas à preservação do emprego, mas está primordialmente ligada, sendo inclusive seu

motivo principal, à dignidade da pessoa humana, ao direito à vida, à igualdade de gênero, à valorização do trabalho e à justiça social. Esses princípios, trabalhados de forma integrada, asseguram a permanência da mulher no mercado de trabalho, protegem o nascituro e promovem um ambiente social mais equitativo.

Para assegurar essa proteção, a Constituição de 1988 estabeleceu dispositivos específicos que garantem direitos essenciais à trabalhadora gestante. O artigo 7º, inciso XVIII (Brasil, 1988), assegura à mulher o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

O período em questão visa garantir que a gestante possa se recuperar do parto e se dedicar aos cuidados iniciais com o recém-nascido, resguardando tanto sua saúde quanto o bem-estar da criança.

O artigo 7º, inciso XX (Brasil, 1988), por sua vez, trata da proteção do mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos específicos, nos termos da lei. Embora esse dispositivo não proíba expressamente a dispensa da gestante, ele reforça a necessidade de políticas públicas que incentivem a permanência da mulher no mercado de trabalho, garantindo que a gravidez e a maternidade não sejam fatores de discriminação profissional.

Além disso, para consolidar essa garantia de permanência no emprego durante a gestação, o artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) (Brasil, 1988) estabelece a estabilidade provisória da gestante, determinando que a empregada não pode ser dispensada arbitrariamente desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Essa estabilidade visa garantir a segurança econômica da trabalhadora nesse período delicado de gestação, permitindo que ela possa exercer a maternidade sem a insegurança decorrente do desemprego.

A proteção à maternidade e a estabilidade gestacional, portanto, representam um avanço essencial na garantia dos direitos trabalhistas da mulher, assegurando sua permanência no emprego e protegendo a dignidade tanto da mãe quanto do nascituro.

No entanto, para compreender plenamente a estabilidade gestacional, é necessário primeiro analisar o conceito mais amplo de estabilidade provisória no emprego, suas características e seus objetivos no direito do trabalho brasileiro.

2.2 ESTABILIDADE PROVISÓRIA EM GERAL: DEFINIÇÃO E OBJETIVO

A legislação trabalhista brasileira prevê duas formas de garantia de permanência no emprego: a estabilidade no emprego, de caráter permanente, e a estabilidade provisória, que é temporária e concedida em situações específicas. Apesar da semelhança terminológica, são institutos jurídicos distintos, com fundamentos e finalidades próprias.

A expressão estabilidade provisória embora seja amplamente disseminada no ambiente jurídico brasileiro, não corresponde ao termo correto para a impossibilidade de dispensa de um funcionário, sendo correto o termo “garantia no emprego”. Inclusive, a nomenclatura “estabilidade provisória” é estruturalmente incompatível na língua portuguesa, por fazer o uso de duas palavras antônimas na mesma expressão.

De acordo com o Dicionário Priberam (2025), "estabilidade" significa firmeza, solidez e permanência, enquanto "provisória" remete a algo transitório, passageiro e temporário, por conseguinte, os termos seriam incompatíveis.

Embora o termo juridicamente correto seja “garantia provisória no emprego”, a doutrina consolidou ao longo dos anos o uso da expressão “estabilidade provisória no emprego”, devido à sua semelhança com a estabilidade no emprego, conceito mais difundido e amplamente debatido. Essa assimilação contribuiu para a aceitação do termo no meio jurídico e social, apesar de a estabilidade provisória possuir características distintas da estabilidade no emprego.

Segundo Delgado (2019, p.1319):

“As duas figuras são extremamente próximas, já que ambas restringem as alternativas de extinção do contrato de trabalho. Ambas voltam-se, de modo essencial, contrariamente ao exercício unilateral do poder empregatício pelo empregador, inviabilizando a ruptura contratual arbitrária pelo empregador, isto é, a dissolução do contrato sem motivo considerado relevante pelo Direito. Não obstante a forte proximidade entre as duas figuras, elas não se confundem.”

Desse modo, além de expor o objetivo da estabilidade provisória, faz-se necessário expor as principais diferenças entre esses dois institutos. De acordo com Sandes, Fagner (2020, p. 188): "Define-se a estabilidade no emprego como uma vantagem jurídica de natureza permanente que assegura ao empregado a

manutenção do vínculo de emprego, independentemente da vontade do empregador."

A estabilidade no emprego é caracterizada por sua continuidade permanente, sendo, em sua maioria, adquirida em razão das características e necessidades externas ao trabalhador e não por suas condições pessoais. Pode-se citar a estabilidade destinadas aos servidores públicos que tem como objetivo não a proteção do trabalhador, mas a proteção das atividades do Estado.

A estabilidade dos servidores públicos tem como principal objetivo resguardar os profissionais de eventuais perseguições políticas, demissões arbitrárias e represálias decorrentes de conflitos de interesse. Essa garantia visa assegurar a continuidade e a imparcialidade da prestação dos serviços públicos, independentemente das mudanças nos governantes eleitos ou nas orientações políticas da administração. (Gonçalves, 2018)

Atualmente, a estabilidade no emprego é praticamente restrita ao serviço público, como por exemplo os servidores estatutários com mais de três anos de labor. No setor privado, a última modalidade de estabilidade no emprego prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi a estabilidade decenal, garantida pelo artigo 492 da CLT, que previa a permanência no emprego para trabalhadores com mais de 10 anos de serviço na mesma empresa.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, entretanto, a estabilidade decenal foi extinta, fundamentando-se num discurso de que a Constituição, ao obrigar que o empregador deposite mensalmente um determinado percentual do salário do empregado em seu FGTS mais o pagamento a título de indenização de 40% do valor contido em caso de dispensa sem justa causa, cria um recurso, proporcional ao tempo laborado, para o obreiro recém dispensado sustentar-se até adquirir um novo emprego. Segundo Martins (2008):

A estabilidade prevista nos arts. 492 a 500 da CLT fica prejudicada com o inciso I d o art. 7º da Constituição, que determina que a dispensa arbitrária ou sem justa causa será objeto de lei complementar. O inciso III do art. 7º da Lei Maior, ao tratar de FGTS, não mencionou o sistema alternativo de estabilidade ou fundo de garantia equivalente que existia na Constituição anterior, com o que a estabilidade decenal prevista na CLT foi extinta. (MARTINS, 2008)

Por outro lado, a estabilidade provisória ou garantia no emprego permanece como direito do trabalhador em situações específicas e temporárias. Segundo Martins (2020, p. 517):

"A estabilidade provisória ou garantia no emprego é a impossibilidade temporária da dispensa do empregado, salvo as hipóteses previstas em lei, em razão de uma situação temporal específica que o Estado entende necessário proteger."

Diferentemente da estabilidade no emprego, a estabilidade provisória não decorre de um fato externo ao trabalhador, pelo contrário, está vinculada diretamente a uma necessidade de proteção da pessoa do trabalhador.

A garantia no emprego tem caráter transitório e está vinculada as condições especiais do empregado, como a gravidez, acidentes de trabalho, e participação em cargos sindicais ou na CIPA.

A estabilidade provisória pode ser classificada considerando o motivo de sua existência em dois grupos, o relacionado a situações de potencial atrito entre empregado e empregador, como no caso do dirigente sindical ou do cipeiro, cujas funções podem gerar conflitos que justifiquem a proteção contra dispensas arbitrárias e o ligado a situações de vulnerabilidade do trabalhador, como no caso do acidentado ou da gestante, que demandam proteção jurídica adicional para garantir sua segurança e direitos em períodos críticos.

A principal diferença entre a estabilidade no emprego e a estabilidade provisória está no caráter permanente da primeira e o temporário da segunda. A estabilidade no emprego assegura a manutenção definitiva do vínculo empregatício, enquanto a estabilidade provisória é limitada ao período que motivou sua existência e o tempo adicional que o legislador considerou razoável a depender da justificativa.

Como exemplo é possível citar a estabilidade provisória da gestante que são da concepção ao parto, adicionado os 5 primeiros meses pós-parto para maior cuidado do nascituro.

Outra diferença entre os dois conceitos é a possibilidade de substituição por indenização. Na estabilidade provisória, caso o empregador dispense o trabalhador sem justa causa, é possível a conversão do direito em indenização substitutiva, dos salários e seus reflexos até o término do período de estabilidade. Já a estabilidade no emprego não é passível a dispensa sem justa causa, ainda que o

empregador tenha interesse em indenizar, em razão da vitaliciedade da estabilidade. (Martins, 2024)

Mesmo diante de inúmeras diferenças, ainda persistem semelhanças, sendo uma delas a possibilidade de dispensa do empregado estável, seja ele pela estabilidade no emprego ou provisória, nos casos em que ocorra falta grave do empregado, sendo as faltas graves previstas ou indicadas na legislação a qual criou a estabilidade em questão.

Dessa forma, a estabilidade provisória destaca-se por sua função de proteção em situações específicas e transitórias, com o objetivo de equilibrar a relação empregatícia em contextos de maior vulnerabilidade ou necessidade de proteção jurídica.

Entre as diferentes modalidades de estabilidade provisória, a proteção conferida à gestante possui um papel essencial, assegurando tanto os direitos da trabalhadora quanto a proteção ao nascituro. Essa modalidade será analisada em detalhes no próximo subtópico, com foco em seus fundamentos legais e implicações sociais.

2.3 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E SEUS FUNDAMENTOS LEGAIS

Entre as modalidades de estabilidade provisória previstas no ordenamento jurídico trabalhista, a estabilidade da gestante, 10, II, "b", do ADCT, se destaca por seu papel na proteção da maternidade ao assegurar à mulher trabalhadora a permanência no emprego o emprego durante a gestação e o período pós-parto, bem como de proteger o nascituro em um momento de especial vulnerabilidade.

A estabilidade provisória da gestante se enquadra na garantia do emprego em decorrência da vulnerabilidade da trabalhadora, as empregadas gestantes além de enfrentarem as demandas físicas e emocionais da gravidez, frequentemente se deparam com preconceitos e discriminação, sendo vistas como menos produtivas ou incapazes de desempenhar as mesmas funções que antes da gestação.

Esse cenário cria uma situação de extrema insegurança, onde o medo de perder o emprego durante um momento tão delicado agrava a vulnerabilidade da

trabalhadora.

Normalmente a gestante precisa conciliar a expectativa de ser mãe com a pressão para manter seu emprego, tendo que enfrentar não apenas os desafios da maternidade, mas também com a insegurança financeira resultante da possibilidade de dispensa pelo empregador e à dificuldade de encontrar um novo emprego em eventual demissão.

Segundo Martins, Sergio Pinto (2012, p.445):

Quanto à garantia de emprego, justifica-se essa discriminação no período em que a empregada esteja grávida, ou no período pós-parto, pois com certeza não iria encontrar outro serviço no referido lapso de tempo.

Essa garantia legal, que será analisada em profundidade neste subtópico, reflete o compromisso do Constituinte de 1988 em valorizar a mulher trabalhadora, garantindo segurança jurídica e econômica durante um período tão importante de sua vida. Nesse sentido, o artigo 10, II, "b", do ADCT prevê:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

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

(...)

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

(...)

(BRASIL, 1988)

Conforme já discutido no subtópico 2.1.3, a Constituição de 1988 foi elaborada com o propósito de superar os retrocessos vividos nas décadas anteriores, especialmente aqueles relacionados ao período do regime militar.

O Constituinte buscou estabelecer e criar sistemas de proteção para os direitos sociais e trabalhistas que considerou fundamental para a sociedade, sendo um deles a proteção da mulher no mercado de trabalho e à maternidade, que é amplamente tratada ao longo da Carta Magna, não sendo restrito a apenas aos artigos dos quais provém sua estabilidade.

(...)

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

(...)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

(...)

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

(BRASIL,1988)

A existência do direito a estabilidade da gestante é reflexo da importante inclusão da proteção maternidade como direito fundamental social previsto no art. 6 da CF (Brasil, 1988).

Contudo, sua criação não é restrita somente a esse direito fundamental, visto que a garantia no emprego da gestante é possível considerar uma interseção de diversos direitos fundamentais previstos na Constituição federal de 1988, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade de gênero e o direito à vida.

A dignidade da pessoa humana, direito fundamental previsto na Constituição Federal no artigo 1º, inciso III, considera-se um dos pilares que fundamentam a existência da estabilidade gestacional, visto que tal garantia não visa proteger somente o direito ao emprego, mas a proteção de uma condição digna durante a maternidade garantindo que a vulnerabilidade econômica e social já existente em decorrência a gravidez não seja ainda mais agravada em decorrência uma dispensa arbitrária. (Brasil,1988)

O direito a vida, previsto no art. 5º da Carta Cidadã (Brasil, 1998), também constitui fundamento da estabilidade gestacional, visto que a estabilidade não é um direito exclusivo a trabalhadora gestante, mas também ao nascituro e em seguida o recém-nascido. A garantia no emprego viabiliza a segurança financeira e emocional da trabalhadora gestante que permite sanar as necessidades básicas do nascituro enquanto grávida e conceder um ambiente estável e digno ao recém-nascido pós-parto, por exemplo a alimentação básica para a lactante e acompanhamento médico. (Barros, 1995)

Outro direito preservado no âmbito trabalhista pela estabilidade provisória é a igualdade de gênero, prevista pela Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso I, já a garantia no emprego durante a gestação inviabiliza que o empregador utilize a gravidez como critério discriminatório para a limitação dos direitos da mulher no âmbito do trabalho.

O constituinte ao proibir a dispensa arbitrária da gestante buscou evitar que a maternidade se tornasse uma barreira à inclusão e permanência da mulher no mercado de trabalho, assegurando o exercício de sua profissão sem sofrer represálias decorrentes da gestação.

Ao longo dos anos, a doutrina e a jurisprudência têm debatido a interpretação e a intenção correta do constituinte ao adicionar a estabilidade provisória da gestante na Constituição, especialmente diante de circunstâncias práticas da vida que não foram expressamente previstas. Essas situações demandaram uma análise mais aprofundada para que o objetivo principal da norma fosse preservado.

Um exemplo emblemático desse debate diz respeito a correta interpretação a respeito do trecho “desde a confirmação da gravidez”, previsto no artigo 10, II, "b", do ADCT,

A discussão doutrinária do trecho supracitado se dá a respeito da necessidade ou não de comunicar a gestação ao empregador para que o direito a estabilidade provisória seja reconhecido, visto que o texto legal determinou o como ponta pé inicial da estabilidade a confirmação da gravidez. A aludida discussão gerou duas teses opostas na doutrina e na jurisprudência, nomeadas de responsabilidade objetivo e responsabilidade subjetiva.

A tese da responsabilidade subjetiva defende que o ponto de partida para o direito a estabilidade provisória é a comunicação da gestação ao empregador, ou seja, caso o empregador desconheça da gestação no momento da dispensa, inexistente o direito a estabilidade provisória. (Martins, 2012)

No tocante ao debate, Leite (2024, p.551) aduz os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento em defesa da responsabilidade subjetiva:

A Constituição dispõe que o início da estabilidade da gestante ocorrerá com a confirmação da gravidez. A confirmação é um ato formal a ser praticado. Caberá à interessada a demonstração da gravidez, porém só depois que o fizer estará protegida. (Leite, 2024)

Pode-se citar também Martins (2012 p.445-446) que entende ser inclusive necessária a comunicação formal e comprovada do empregado ao empregador para dar partida a estabilidade gestacional, veja-se:

“A teoria da responsabilidade subjetiva entende que a empregada deve

comprovar a gravidez perante o empregador. A palavra “confirmação” deve ser entendida no sentido de a empregada demonstrar a gravidez para o empregador; deve confirmá-la perante o empregador. A trabalhadora precisa dar ciência ao empregador de que está grávida, o que é feito pela apresentação do atestado médico ou exame laboratorial, quer dizer por ato formal, até cientificando por escrito que está grávida, pois do contrário o empregador não tem como saber: se a empregada está grávida. Somente a partir do momento em que a empregada demonstrar a gravidez ao empregador é que estará protegida. A empregada tanto poderá apresentar atestado médico, como também será possível constatar seu estado físico externo, demonstrado pela gravidez. Desconhecendo a empregada a sua gravidez quando da dispensa, menos ainda teria condições de saber o empregador.”

Os doutrinadores defendem a retromencionada tese por considerar que o empregador não pode ser responsabilizado pela inércia da trabalhadora e caso dispense-a sem estar ciente da gestação não seria possível ser considerada uma dispensa arbitrária ou discriminatória, visto que, diante o desconhecimento, a gestação não foi o motivo para a demissão.

Em contrapartida, a tese da responsabilidade objetiva entende que o legislador não utilizou o termo “confirmação” no sentido da comunicação, mas sim da concepção, ou seja, independente do conhecimento das partes, a empregada gestante inicia sua estabilidade logo após a concepção.

Segundo os ensinamentos de Martins (1999):

“o legislador constituinte não utilizou o termo confirmação com o sentido de comunicação, já que, à obriedade, não teve por escopo contrariar um longo caminho já percorrido pelo nosso direito laboral na senda da tese objetivista. (...)
O termo confirmação, no dispositivo constitucional em exame, não tem o sentido de aviso que deva ser feito pela empregada ao empregador. Marca apenas o início, em termos objetivos, da aquisição do direito ao emprego”

Após grande debate da doutrina e da jurisprudência os tribunais máximos da esfera trabalhista pacificaram a aplicação da teoria da reponsabilidade objetiva, tendo o Tribunal Superior do Trabalho através da Súmula Nº 244, I (Brasil, 2012) e o Supremo Tribunal Federal o julgado de Tema 497 (Brasil, 2019).

SÚMULA N.º 244 - GESTANTE.ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

TESE TEMA 497 – Supremo Tribunal Federal

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

A Súmula Nº 244 (Brasil, 2012), bem como o tema 497 do STF (Brasil, 2019) são considerados marcos da estabilidade gestacional no Brasil, não somente por restar pacificado que a estabilidade se inicia a partir da concepção da gestante, independente de seu conhecimento ou comunicação a respeito da gestação.

Mas, especialmente, pela forma que os Ministros fundamentaram suas decisões, pois estabeleceram expressamente que o judiciário, ao interpretar a norma, deve consolidar o objetivo do constituinte para a criação do dispositivo em debate aplicando o princípio da dignidade da pessoa humana na cognição da estabilidade provisória da gestante sobre a proteção da maternidade e do nascituro.

Os julgados supramencionados estabelecem que a norma constitucional deve ser interpretada de forma ampla, não se restringindo à sua literalidade, mas sim considerada em conjunto com os demais princípios fundamentais da Constituição Federal, com o objetivo de resguardar os direitos da mulher e do nascituro em um momento de especial vulnerabilidade.

Ao adotar essa abordagem, a jurisprudência reconhece que a estabilidade provisória da gestante cumpre um papel social indispensável garantindo condições mínimas de segurança jurídica e econômica para a gestante, ao mesmo tempo em que assegura o pleno desenvolvimento do nascituro.

Essa interpretação privilegia a máxima efetividade da norma constitucional, reforçando o caráter protetivo do direito social como instrumento de inclusão e promoção da igualdade.

No julgamento do Tema 497 (Brasil, 2019), o relator, ministro Alexandre de Moraes, destacou a relevância do objetivo constitucional ao afirmar:

"A estabilidade provisória da gestante deve ser compreendida como um direito social de máxima efetividade, destinado a resguardar tanto a trabalhadora quanto o nascituro, assegurando-lhes condições mínimas de dignidade e proteção em um período de vulnerabilidade. O direito trabalhista, nessa perspectiva, assume um papel de concretização da justiça social, garantindo que a norma constitucional cumpra seu objetivo maior de inclusão e igualdade."(Brasil, 2019)

A estabilidade provisória da gestante, como delineada pela Súmula 244 do TST e pelo Tema 497 do STF, não deixa dúvidas quanto ao propósito maior do constituinte: a proteção irrestrita da maternidade, do nascituro e da dignidade humana.

Não se trata apenas de resguardar um vínculo empregatício, mas de assegurar à trabalhadora condições dignas em um momento de tantas mudanças e desafios. Ao interpretar a norma, a jurisprudência reforçou que o direito à estabilidade transcende as formalidades burocráticas e visa garantir que as vulnerabilidades enfrentadas pela gestante sejam mitigadas, garantindo-lhe um mínimo de segurança e estabilidade em um período tão crítico de sua vida.

Os julgados mencionados representam um marco não apenas por consolidarem a estabilidade gestacional como um direito de caráter objetivo, mas também por destacarem que o princípio da máxima efetividade deve ser a bússola para a aplicação da norma.

O constituinte, ao prever a estabilidade, não se limitou a proteger o emprego em si, mas buscou dar efetividade a direitos fundamentais como a dignidade da pessoa humana, a igualdade de gênero e o direito à vida. A estabilidade, portanto, não é um fim em si mesma, mas um instrumento essencial para que a mulher possa exercer a maternidade com dignidade e que o nascituro tenha um ambiente seguro para seu pleno desenvolvimento.

Assim, conclui-se que a estabilidade provisória da gestante ultrapassa o limiar de uma simples garantia trabalhista, representa um compromisso do ordenamento jurídico com a justiça social e a inclusão.

A sua aplicação prática deve sempre estar alinhada ao verdadeiro interesse do constituinte, que é proteção a gestante em sua integralidade, resguardando sua saúde, sua dignidade e sua capacidade de exercer a maternidade sem medo de represálias ou discriminações.

3. PEDIDO DE DEMISSÃO E FIM DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

A estabilidade provisória da gestante, garantida pelo art. 10, II, "b", do ADCT (Brasil, 1988), assegura à trabalhadora grávida o direito de permanecer no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Contudo, o encerramento do contrato de trabalho nesse período pode ocorrer em situações específicas, cada uma com implicações jurídicas distintas.

Este capítulo analisará as formas de rescisão contratual aplicáveis à gestante, com destaque para o pedido de demissão e os requisitos necessários para sua validade, bem como a aplicação do art. 500 da CLT (Brasil, 1943) no contexto da estabilidade provisória.

3.1. DAS MODALIDADES DE TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO DA GESTANTE

Para o presente trabalho de conclusão de curso, a modalidade de rescisão contratual assume particular importância, visto que em razão da estabilidade provisória da gestante possuir tanto previsão constitucional (Brasil, 1988) quanto previsão na legislação trabalhista (Brasil, 1943), faz-se necessário averiguar todos os princípios relacionados ao interesse do legislador a trabalhadora gestante.

O contrato de trabalho pode ser encerrado por diversas modalidades, tendo cada uma particularidades e implicações dissemelhantes tanto para o empregado quanto para o empregador.

Apesar de comumente ser utilizado o termo "Rescisão Contratual" para se referir a todas as formas de modalidades de término do contrato de trabalho, para melhor classificar a grande quantidade de modalidades, alguns autores, como Delio Maranhão (1981) e Delgado (2019), organizaram os termos em categorias distintas, levando em consideração os elementos que caracterizam cada forma de extinção contratual.

Segundo Délio Maranhão (1981), pode-se classificar os termos do contrato de trabalho em quatro categorias: rescisão contratual, resolução contratual, rescisões especiais e resilição contratual, cada classificação contém diferentes tipos

de término de contrato, variando conforme as causas da extinção, bem como sua consequência legal.

A Rescisão Contratual, segundo Delgado (2019), ocorre quando há término do contrato em decorrência de uma nulidade existente no contrato de trabalho. Como principal exemplo para o presente tipo de ruptura contratual seria a existência de um contrato de trabalho tendo principal objeto uma atividade ilícita.

Por sua vez, a resolução contratual abrange as dissoluções contratuais por cometimento de falta grave de uma das partes envolvidas, seja a dispensa por justa causa quando o empregado comete algum dos atos previstos no art. 482 da CLT (Brasil, 1943) ou a rescisão indireta, em que o trabalhador busca a extinção do vínculo empregatício devido a condutas abusivas ou ilegais do empregador, como previsto no art. 483 da CLT. (Martins, 2012)

Conforme já descrito no subtópico “1.3 Estabilidade Provisória em Geral: Definição e Objetivo”, a dispensa por justa causa acarreta a perda da estabilidade provisória, incluindo a da gestante, bem como de diversas verbas rescisórias.

O empregado nessa situação recebe apenas o saldo de salário e eventuais férias vencidas. Essa perda de direitos demonstra a severidade dessa modalidade de rescisão e reforça a importância do cumprimento das obrigações contratuais por ambas as partes, especialmente no caso de trabalhadores protegidos por estabilidade.

Em contrapartida, a rescisão indireta, configurada pela falta grave cometida pelo empregador, acarreta um prejuízo patrimonial considerável para a empresa.

Isso ocorre porque, além do pagamento das verbas rescisórias comuns – como férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, 13º salário, aviso prévio e multa de 40% sobre o saldo do FGTS –, nos casos em que o empregado detém estabilidade provisória, como no caso da gestante, o empregador ainda será obrigado a pagar a indenização correspondente ao período remanescente da estabilidade.

Vale destacar que a indenização substitutiva da estabilidade tem como base de cálculo não apenas os salários do período estável, mas também todos os direitos reflexos a ele atrelados, como depósitos do FGTS e demais benefícios trabalhistas devidos no curso do vínculo empregatício.

A referida indenização tem como finalidade assegurar a proteção econômica e a manutenção dos direitos do trabalhador estável, impedindo que ele sofra prejuízos decorrentes de condutas abusivas do empregador.

As rescisões especiais abrangem situações excepcionais e específicas previstas na legislação trabalhista. Essas modalidades incluem, por exemplo, o término do contrato por prazo determinado, regulado pelo art. 479 da CLT (Brasil, 1943), e a extinção do vínculo por força maior, como previsto no art. 501 da CLT (Brasil, 1943).

Cada uma dessas hipóteses possui características próprias e é aplicada em circunstâncias peculiares, diferenciando-se das demais classificações que são consideradas mais comuns de término do contrato de trabalho. (Delgado, 2019)

Por fim, a rescisão contratual, classificação mais relevante para o presente estudo, ocorre quando o contrato de trabalho é encerrado por manifestação de vontade, podendo resultar de uma decisão bilateral, acordo entre as partes, ou uma decisão unilateral, tomada por apenas um dos envolvidos na relação empregatícia. (Delgado, 2019)

A Rescisão por decisão bilateral, que também pode ser chamada de acordo entre as partes ou distrato, é o término contratual a qual ambas as partes envolvidas na relação, ou seja, o empregado e o empregador, de maneira consensual, decidem pelo encerramento do contrato de trabalho.

Essa modalidade é considerada uma novidade legislativa formal, visto que foi oficialmente introduzida no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.467/17 (Brasil, 2017), popularmente conhecida como Reforma Trabalhista de 2017, denominação utilizada por Delgado (2019), em seu artigo 484-A.

Sua previsão na legislação é matéria de certa divergência, pois mesmo sendo esperada há anos por sua existência, pode acarretar prejuízos na prática ao trabalhador.

Segundo Resende (2023), o acordo trabalhista tem suma importância na prática laboral, pois sua previsão legal ajuda a reduzir fraudes que antes eram comuns na rescisão do contrato de trabalho.

Antes da introdução do art. 484-A da CLT (Brasil, 2017) pela Reforma Trabalhista de 2017, era frequente a existência de simulações de dispensas sem justa causa para permitir o saque integral do FGTS e o recebimento do seguro-desemprego. Com a regulamentação do distrato trabalhista, tornou-se possível

formalizar a rescisão por mútuo consentimento, garantindo maior segurança jurídica para ambas as partes e coibindo práticas fraudulentas. (Resende,2023)

Com a regulamentação do distrato trabalhista, foi introduzido um meio-termo entre o pedido de demissão e a dispensa sem justa causa, equilibrando os interesses das partes. Enquanto na dispensa sem justa causa o empregador arca integralmente com as verbas rescisórias e no pedido de demissão o trabalhador abre mão de certos direitos, na rescisão por acordo os custos são divididos.

O empregado recebe metade do aviso prévio indenizado e da multa do FGTS, pode sacar 80% do saldo do FGTS, mas não tem direito ao seguro-desemprego. Dessa forma, como ambos desejam o encerramento do contrato, os riscos e ônus da rescisão são compartilhados.

Em contrapartida, doutrinadores como Carlos Henrique Bezerra Leite (Leite,2024), Francisco Ferreira Neto e Jouberto de Quadros Cavalcante (Cavalcante, Ferreira Neto, 2019) manifestam preocupações em relação à nova legislação, pois, diante da hipossuficiência do trabalhador e da ausência da obrigatoriedade da homologação sindical, a rescisão por acordo pode, na prática, estimular fraudes ou vícios de consentimento.

Isso ocorre porque, ao aceitar esse tipo de rescisão, o empregado reduz significativamente seus direitos, incluindo a renúncia à estabilidade provisória que eventualmente possuía.

Por fim, além da rescisão bilateral, há também a rescisão unilateral, que ocorre quando o encerramento do contrato de trabalho resulta da vontade exclusiva de uma das partes. Essa modalidade se divide em duas formas principais: a dispensa sem justa causa, quando a decisão parte do empregador, e o pedido de demissão, quando a iniciativa é do empregado.

Embora ambas levem ao término do vínculo empregatício, as consequências jurídicas e os direitos rescisórios concedidos a cada parte variam conforme a modalidade.

A dispensa sem justa causa ocorre quando o empregador decide, de forma unilateral, encerrar o contrato de trabalho sem a necessidade de apresentar um motivo específico. Essa modalidade é um reflexo do princípio do poder potestativo do empregador, que lhe confere a prerrogativa de dispensar o empregado sempre que considerar necessário, desde que cumpra as obrigações legais decorrentes da rescisão. (REZENDE, 2023)

Em compensação, para evitar abusos e garantir a proteção ao trabalhador, a legislação prevê o pagamento de verbas rescisórias específicas, como o aviso prévio indenizado ou trabalhado, saldo de salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional e multa de 40% sobre o saldo do FGTS. (Brasil, 1943)

Além disso, o empregado dispensado sem justa causa tem direito ao saque do FGTS e ao recebimento do seguro-desemprego, desde que preenchidos os requisitos legais. (BRASIL, 1943)

Quando se trata de empregadas detentoras de estabilidade provisória da gestante, a dispensa sem justa causa é expressamente vedada pelo artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT (Brasil, 1988), garantindo à trabalhadora o direito à reintegração ao emprego.

No entanto, caso essa readmissão não seja viável ou recomendável, a legislação permite a conversão dessa estabilidade em indenização substitutiva, conforme previsão do artigo 496 da CLT (BRASIL, 1943).

O TST consolidou esse entendimento por meio da Orientação Jurisprudencial nº 399 da SDI-1 do TST (Brasil, 2010), determinando que a estabilidade não pode ser renunciada pela empregada gestante e que sua recusa à reintegração não configura abuso de direito, inclusive nos casos em que a empregada ajuíza a ação trabalhista apenas após o término do período de estabilidade.

Além disso, conforme já abordado anteriormente no presente trabalho, o STF através do julgado Tema 497 (Brasil, 2019), bem como o TST através da Súmula 244, I (Brasil, 2012) tem entendimento pacificado a respeito da aplicação da teoria objetiva, a qual dispõe que não há necessidade do empregador ter ciência da gravidez no momento da dispensa para que a estabilidade seja reconhecida.

Essa interpretação visa garantir a proteção da maternidade e do nascituro, princípios fundamentais que norteiam a aplicação desse direito no ordenamento jurídico brasileiro.

No contexto da dispensa sem justa causa, observa-se que a estabilidade gestacional recebe ampla proteção jurisprudencial, tendo os dois tribunais uniformizadores do direito do trabalho, STF E TST, interpretado a norma de forma a resguardar o interesse do constituinte e os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção à maternidade.

Dessa maneira, reafirma-se que a estabilidade da gestante não se limita a um direito individual da trabalhadora, mas representa um mecanismo essencial para assegurar condições mínimas de segurança econômica e social à mãe e ao nascituro, garantindo a máxima efetividade da norma constitucional.

Por outro lado, ao contrário da dispensa sem justa causa, que ocorre por iniciativa do empregador, o pedido de demissão é uma manifestação unilateral do próprio empregado, que expressa sua vontade de encerrar o vínculo trabalhista. Essa modalidade de término contratual também gera efeitos jurídicos específicos, principalmente quando envolve uma trabalhadora gestante.

Diferentemente do trabalhador dispensado sem justa causa, que tem direito ao saque do FGTS e ao seguro-desemprego, o empregado que pede demissão abdica desses benefícios e de parte das verbas rescisórias, recebendo apenas os direitos trabalhistas básicos, como saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional e 13º salário proporcional.

No tocante à estabilidade provisória da gestante, caso o pedido de demissão seja formalizado de maneira válida e observando todos os requisitos legais, ele caracteriza a renúncia à estabilidade, uma vez que a Constituição Federal (Brasil, 1988) impõe restrições apenas à dispensa sem justa causa ou arbitrária, sem vedar a rescisão por vontade própria da empregada. (Rezende, 2023)

Essa possibilidade decorre do princípio da liberdade do trabalho, previsto no artigo 1º, inciso IV, e no artigo 5º, inciso XIII, da Constituição (Brasil, 1988), que assegura ao trabalhador o direito de decidir permanecer ou não no emprego, sem que o ordenamento jurídico o obrigue a continuar laborando contra sua vontade. (Rezende, 2023).

Todavia, na prática, a validade do pedido de demissão pode ser questionada em determinadas circunstâncias, especialmente quando há indícios de que a decisão não foi tomada de maneira livre e consciente ou quando os requisitos legais não foram devidamente observados.

Assim, embora a rescisão voluntária seja um direito da trabalhadora, sua validade deve ser analisada com cautela, a fim de assegurar que tenha sido uma escolha genuinamente autônoma e informada, além de estar em conformidade com os requisitos estabelecidos pela legislação.

3.2. A VALIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO DA GESTANTE E AS POSSÍVEIS NULIDADES

Conforme analisado no tópico anterior, o pedido de demissão é caracterizado como uma manifestação de interesse exclusivo do empregado em encerrar o vínculo empregatício existente, sendo, em regra, plenamente válido quando realizado de maneira livre e consciente.

No entanto, quando se trata da empregada gestante, a aplicação desse instituto demanda uma análise mais cautelosa, especialmente em razão da proteção jurídica conferida à maternidade e ao nascituro.

Embora a Constituição Federal (Brasil, 1988) imponha restrições à dispensa sem justa causa ou arbitrária, permitindo que a trabalhadora solicite a rescisão contratual por vontade própria, o ordenamento jurídico estabelece mecanismos que visam garantir que essa decisão seja tomada de maneira informada e sem qualquer vício de vontade.

Nesse contexto, a CLT (Brasil, 1943) estabelece em seu art. 500 (Brasil, 1943) a necessidade da homologação do sindicato ou da autoridade fiscal local competente como requisito de validade do pedido de demissão do empregado estável.

Dessa forma, este tópico se propõe a analisar a validade do pedido de demissão da empregada gestante sob duas perspectivas distintas: a primeira, quando há conhecimento prévio da gravidez pelas partes no momento da rescisão; e a segunda, quando a gestação ainda era desconhecida.

Ambas as situações suscitam discussões relevantes acerca da proteção à estabilidade e da efetividade dos direitos trabalhistas, exigindo um exame detalhado das implicações jurídicas envolvidas.

3.2.1 A APLICAÇÃO DO ART. 500 DA CLT NO PEDIDO DE DEMISSÃO DA GESTANTE

Conforme demonstrado no primeiro capítulo do presente trabalho, a estabilidade provisória da gestante é um instituto jurídico que visa resguardar não

apenas a trabalhadora, mas também o nascituro, garantindo que a gestação e o período pós-parto transcorram sem a insegurança do desemprego.

A proteção constitucional impede a dispensa arbitrária da empregada gestante, assegurando-lhe condições mínimas de estabilidade no mercado de trabalho.

No entanto, mesmo diante a inexistência da impossibilidade de rescisão contratual a pedido do empregado, surgem questionamentos quanto à validade do pedido de demissão da gestante e a necessidade de observância de formalidades específicas para sua efetivação.

A CLT (Brasil, 1943), estabelece exigências diferenciadas para a rescisão contratual de empregados que possuem estabilidade, visando evitar decisões precipitadas ou influenciadas por fatores externos.

Entre essas exigências, destaca-se a homologação sindical prevista no artigo 500 da CLT (Brasil, 1943), que tem como principal finalidade garantir que o trabalhador estável esteja plenamente ciente das consequências de sua decisão e resguardar sua manifestação de vontade contra possíveis vícios de consentimento.

O dispositivo retromencionado impõe uma formalidade obrigatória para a validade do pedido de demissão de empregados detentores de estabilidade, exigindo que a rescisão voluntária seja assistida por um ente externo – o sindicato da categoria ou autoridade competente.

A exigência visa garantir que o trabalhador esteja plenamente ciente das consequências do ato, prevenindo a ocorrência de coação, fraude ou qualquer outro vício de vontade que possa comprometer sua decisão.

No tocante ao tema, Sampaio (2013) destaca que a homologação sindical prevista no artigo 500 da CLT tem suma importância para o cumprimento integral das normas trabalhistas, uma vez que possui como finalidade orientar e esclarecer tanto para o empregado quanto para o empregador as exigências previstas em lei, bem como confirmar a inexistência de eventual vício de consentimento na extinção do contrato de trabalho.

Embora o texto legal mencione expressamente apenas o termo “empregado estável”, restringindo-se, a princípio, à estabilidade, a distinção entre estabilidade permanente e estabilidade provisória já foi amplamente abordada no capítulo anterior., a doutrina e a jurisprudência têm evoluído para entender que o artigo 500 (Brasil, 1943) também se aplica às garantias provisórias no emprego,

incluindo a estabilidade da gestante.

Segundo Garcia (2024), apesar de o artigo 500 da CLT (Brasil, 1943) ter sido originalmente concebido para regulamentar a estabilidade decenal, única modalidade de estabilidade formalmente prevista na CLT, sua aplicação às demais formas de garantia no emprego é justificável por meio de uma interpretação evolutiva e extensiva.

Afinal, seu objetivo primordial não se restringe a um tipo específico de estabilidade, mas sim à proteção da manifestação de vontade do trabalhador, evitando que decisões precipitadas resultem na perda de direitos fundamentais.

Inclusive, Carrion (2006) reforça essa interpretação ao defender que a formalidade prevista no artigo 500 da CLT (Brasil, 1943) deve ser aplicada tanto às estabilidades permanentes quanto às provisórias, uma vez que sua função é coibir fraudes e garantir que a rescisão de empregados protegidos por norma especial ocorra de maneira válida e sem vícios.

Ademais, ao se interpretar o art. 500 da CLT (Brasil, 1943) dentro da recente realidade trabalhista, torna-se imprescindível considerar o contexto normativo pós-Reforma Trabalhista de 2017.

Essa reforma promoveu uma significativa flexibilização das regras rescisórias, extinguindo a exigência de homologação sindical para os pedidos de demissão dos trabalhadores com mais de um ano de serviço, conforme previa o art. 477, §1º, da CLT (Brasil, 2017).

No entanto, mesmo diante dessa flexibilização das normas rescisórias, o legislador optou por manter integralmente o art. 500 da CLT (Brasil, 1943). Esse fato demonstra que, diferentemente do que ocorreu com outros dispositivos celetistas, o art. 500 (Brasil, 1943) permaneceu relevante e essencial à proteção de determinados empregados, cujo vínculo empregatício exige formalidades adicionais para a rescisão.

Ressalta-se, que não é possível considerar que houve mero “esquecimento” por parte o legislador, mas sim a pretensão de assegurar uma maior proteção aos trabalhadores que por alguma razão está com uma proteção especial prevista em lei.

Dessa forma, sua preservação na legislação reforça o reconhecimento da necessidade de um controle mais rigoroso nos pedidos de demissão de trabalhadores que possuam alguma forma de garantia de emprego, evitando

decisões precipitadas ou influenciadas por fatores externos.

Outro fato relevante no tocante a permanência do art. 500 da CLT (Brasil, 1943) após a Reforma Trabalhista é a evidente intenção do legislador de mantê-lo aplicável às estabilidades provisórias.

Isso se deve ao fato de que a estabilidade decenal – última estabilidade permanente prevista na CLT – já não possui aplicabilidade prática, uma vez que foi extinta com a adoção do regime do FGTS pela Constituição Federal de 1988. Assim, se o art. 500 (Brasil, 1943) fosse um dispositivo exclusivo da estabilidade permanente, não haveria justificativa para sua manutenção na legislação atual.

Ultrapassada a questão sobre a aplicabilidade do artigo 500 da CLT às estabilidades provisórias, torna-se ainda mais evidente sua importância na estabilidade da gestante, considerando que essa garantia não protege apenas a trabalhadora, mas também o nascituro, que possui direitos resguardados constitucionalmente.

O risco de que uma empregada grávida renuncie à sua estabilidade sem plena consciência das consequências torna essencial a observância desse dispositivo, que age como um controle preventivo para evitar decisões precipitadas para assegurar a manutenção da trabalhadora que está em uma condição vulnerável.

Nesse contexto, a homologação do pedido de demissão da empregada gestante não pode ser vista como uma mera formalidade burocrática, mas sim como uma salvaguarda indispensável para a proteção da trabalhadora e da gestação.

Embora a exigência do artigo 500 tenha sido originalmente concebida para empregados com estabilidade decenal, sua aplicabilidade à gestante se justifica com ainda mais força, pois a estabilidade provisória da gravidez está intrinsecamente ligada a direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e a proteção à maternidade

Nesse sentido, Lopes e Santos (2021) defendem que a interpretação dos dispositivos celetistas deve ser realizada à luz da Constituição Federal (1988), assegurando a máxima efetividade dos direitos fundamentais.

A estabilidade da gestante, ao transcender a esfera individual e alcançar a tutela do nascituro, demanda uma leitura ampliada do artigo 500 da CLT, garantindo que a rescisão contratual apenas seja validada mediante a comprovação de que a decisão foi tomada sem qualquer interferência indevida.

Conforme apontado no capítulo anterior, a estabilidade provisória da

gestante não tem como objeto de proteção apenas o vínculo empregatício, mas sim direitos fundamentais interligados à maternidade, à dignidade humana e à vida do nascituro.

Assim, garantia da gestante vai além da esfera contratual, pois busca assegurar condições mínimas para que a gestação e o período pós-parto transcorram com a devida proteção social e econômica, prevenindo impactos negativos à mãe e à criança.

Dessa forma, a estabilidade da gestante é considerada uma interseção de três direitos fundamentais – a proteção à maternidade (art. 6º e 7º, XVIII, da Constituição Federal), a dignidade humana (art. 1º, III) e o direito à vida do nascituro e posteriormente do recém-nascido (art. 5º, caput). Esses direitos são considerados indisponíveis pelo ordenamento jurídico brasileiro, o que impede sua renúncia, pois decorrem não apenas da vontade individual da gestante, mas de um dever estatal de proteção à vida e à maternidade. (Brasil, 1988)

A indisponibilidade desses direitos se justifica pelo fato de que sua proteção ultrapassa a esfera individual da trabalhadora e atinge o interesse coletivo, refletindo a necessidade de resguardar valores essenciais à sociedade.

A estabilidade da gestante não é apenas uma garantia trabalhista, mas um mecanismo de proteção que assegura condições mínimas para o desenvolvimento saudável da gestação, resguardando tanto a dignidade da mãe quanto a integridade do nascituro. Esse caráter de indisponibilidade reforça a impossibilidade de renúncia à estabilidade provisória, pois sua finalidade está diretamente ligada à preservação de direitos fundamentais que transcendem a autonomia da vontade individual.

No tocante ao conceito de indisponibilidade, o ex-Ministro do STF Dr. Mauricio Corrêa já conceituou:

“Direito individual indisponível é aquele que a sociedade, por meio de seus representantes, reputa como essencial à consecução da paz social, segundo os anseios da comunidade, transmudando, por lei, sua natureza primária marcadamente pessoal. A partir de então dele não pode dispor seu titular, em favor do bem comum maior a proteger, pois gravado de ordem pública subjacente, ou no dizer de Ruggiero 'pela utilidade universal da comunidade.’” (Brasil, 2003)

A relação entre a indisponibilidade da estabilidade gestacional e a dignidade humana decorre do fato de que esta última é o fundamento da ordem jurídica e social, sendo um princípio estruturante do Estado Democrático de Direito

(BRASIL, 1988), por conseguinte, a dignidade humana impõe ao Estado o dever de garantir condições adequadas para que a gestante exerça sua maternidade sem prejuízo de seus direitos fundamentais, assegurando a proteção da mulher e do nascituro.

A proteção à maternidade e ao direito à vida transcende a esfera individual, configurando um dever estatal essencial para a preservação das futuras gerações e a manutenção da estrutura social. Nesse sentido, o reconhecimento da estabilidade gestacional como direito indisponível não apenas resguarda a trabalhadora, mas também reafirma o compromisso constitucional com a proteção integral da vida e da família.

No tocante ao tema a doutrinadora Aline Barros (1995) dissertou:

A maternidade tem uma função social, pois dela depende a renovação das gerações. As medidas destinadas a proteger as mulheres em decorrência da gravidez ou de parto, vinculadas a um contrato de trabalho, não constituem discriminação; seu fundamento reside na salvaguarda da saúde da mulher e das futuras gerações (BARROS, 1995, p. 26).

Além disso, a estabilidade provisória da gestante possui uma característica singular dentro do direito do trabalho: a dupla titularidade. A garantia de emprego da gestante não se trata de um direito exclusivo da trabalhadora, pois também pertence ao nascituro, garantindo-lhe condições adequadas para seu desenvolvimento inicial.

Isso significa que a empregada gestante, ao tentar renunciar à estabilidade, não estaria apenas abrindo mão de um direito próprio, mas sim de um direito que pertence a outro sujeito de direito – o nascituro, cuja proteção é assegurada constitucionalmente e reforçada pela jurisprudência trabalhista.

Segundo o Ministro Alexandre de Moraes, no julgamento do Tema 497 do STF (Brasil, 2018), a estabilidade provisória da gestante configura um direito de dupla titularidade, pois não se destina apenas à empregada, mas também ao nascituro. A proteção não se limita à garantia de emprego da trabalhadora gestante, mas tem como finalidade resguardar direitos fundamentais da maternidade e do desenvolvimento do nascituro e, posteriormente, do recém-nascido.

O artigo 500 da CLT, portanto, não é apenas um mecanismo para formalizar o desligamento da gestante, mas uma ferramenta essencial de controle social e jurídico. Ele assegura que a decisão da trabalhadora seja devidamente analisada por uma entidade sindical ou autoridade competente, prevenindo que

pressões econômicas, emocionais ou de terceiros influenciem sua escolha.

O dispositivo permite um controle estatal sobre as condições de vida da gestante e do nascituro, partindo do pressuposto de que, ao ter plena ciência da renúncia aos seus direitos trabalhistas, a trabalhadora ainda dispõe de meios suficientes para garantir uma maternidade digna, mesmo sem o vínculo empregatício.

Dessa forma, a exigência do artigo 500 da CLT se mostra indispensável para garantir que o pedido de demissão da gestante seja submetido a um controle externo, impedindo que a trabalhadora abra mão de um direito que transcende sua esfera individual, alcançando também o nascituro.

Diante da importância da aplicação do artigo 500 da CLT para a proteção da estabilidade gestacional, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou recentemente seu entendimento sobre a matéria por meio de um Incidente de Recursos de Caráter Vinculante. O objetivo foi uniformizar a interpretação da norma e reduzir a interposição de recursos sobre o tema, já pacificado na jurisprudência do Tribunal.

No julgamento do RR-0000427-27.2024.5.12.0024, realizado em 21 de fevereiro de 2025, o TST firmou tese determinando expressamente que a validade do pedido de demissão da empregada gestante está condicionada à assistência sindical profissional ou à autoridade local competente, conforme prevê o artigo 500 da CLT. Esse posicionamento reforça que a norma não pode ser relativizada, sob pena de comprometer a proteção jurídica conferida à maternidade e ao nascituro. (Brasil, 2025)

Diante do exposto, é correta a aplicação do artigo 500 da CLT (Brasil, 1943) ao pedido de demissão da empregada gestante, pois esse dispositivo não apenas assegura a proteção constitucional à maternidade, mas também garante, ao menos em teoria, que a trabalhadora está plenamente ciente dos direitos que está renunciando.

A exigência da homologação busca mitigar possíveis vícios de vontade, assegurar que a decisão foi tomada de maneira informada e evitar que a empregada gestante seja induzida a um pedido de demissão sem compreender suas consequências.

Além de preservar a estabilidade gestacional, essa formalidade resguarda o interesse social na proteção da gestação, na medida em que, ao validar o pedido

de demissão por meio da assistência sindical ou autoridade competente, presume-se que a trabalhadora possui meios para garantir uma gestação digna e segura, mesmo sem a proteção do vínculo empregatício.

Dessa forma, o artigo 500 da CLT (Brasil, 1943) atua como um mecanismo que maximiza os direitos fundamentais previstos no ordenamento jurídico trabalhista, garantindo não apenas a estabilidade gestacional, mas também a segurança jurídica na rescisão do contrato de trabalho da gestante.

3.2.2 O ART. 500 DA CLT E O DESCONHECIMENTO DA GESTAÇÃO NO MOMENTO DO PEDIDO DE DEMISSÃO

A aplicação do artigo 500 da CLT (Brasil, 1943) ao pedido de demissão da empregada gestante, conforme analisado no subtópico anterior, demonstra a importância da assistência sindical na rescisão contratual de trabalhadoras protegidas pela estabilidade provisória.

No entanto, na prática, diversas situações fogem ao que está expressamente previsto na legislação, exigindo uma interpretação compatível com os princípios fundamentais do direito do trabalho, especialmente no que diz respeito à proteção da maternidade e do nascituro.

Dentre as diversas possibilidades que podem surgir nos casos concretos, uma das mais recorrentes é aquela em que, no momento do pedido de demissão, tanto a empregada quanto o empregador desconhecem a gravidez.

Diante desse cenário, surge o questionamento: nos casos em que o pedido de demissão é formalizado sem o conhecimento da gestação, sua validade pode ser questionada com fundamento no artigo 500 da CLT?

Segundo Martinez (2024), para averiguar a correta aplicação do artigo 500 da CLT, deve-se orientar pela ótica do princípio da legalidade, previsto no artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal (Brasil, 1988), o qual estabelece que ninguém pode ser obrigado a cumprir exigências que não estejam expressamente previstas na legislação.

Sob essa perspectiva, o empregador, em decorrência do desconhecimento da gestação no momento da rescisão, não tinha qualquer obrigação legal de aplicar o artigo 500 da CLT e exigir a homologação sindical no pedido de demissão.

Isso porque, se a estabilidade sequer era reconhecida à época do desligamento, não se pode exigir do empregador a observância de um procedimento rescisório especial para uma condição da qual ele não tinha ciência.

Assim, a ausência de homologação sindical poderia ser considerada válida, uma vez que, no momento da demissão, não havia qualquer indicativo de que o procedimento deveria seguir formalidades adicionais.

Nesse sentido, a professora da Pontifícia Universidade Católica (PUC) Marques (2024) argumenta que, se no pedido de demissão inexistir vício de vontade que justifique sua nulidade, ele deve ser considerado válido, pois à época da rescisão não havia qualquer obstáculo jurídico para a dispensa.

Nesta mesma linha Sergio Martins (2012) afirma que:

O empregador não tem como ser responsabilizado se a empregada não o avisa de que está grávida. Não se pode imputar a alguém uma consequência a quem não deu causa. Na data da dispensa não havia qualquer óbice à dispensa da trabalhadora, pois naquele momento não estava comprovada a gravidez ou era impossível constatá-la. Logo, não houve dispensa arbitrária com o objetivo de obstar o direito à garantia de emprego da gestante. (MARTINS,2012)

Contudo, o atual entendimento do TST diverge dessa interpretação, considerando nulo o pedido de demissão da empregada gestante mesmo quando a gravidez era desconhecida no momento da rescisão contratual.

Essa conclusão fundamenta-se na aplicação da responsabilidade objetiva, tese já exposta no capítulo anterior e adotada tanto pelo TST (Brasil, 2012) quanto pelo STF (Brasil, 2018), segundo a qual a estabilidade da gestante tem início a partir da concepção, independentemente do conhecimento da trabalhadora ou do empregador.

Assim, a ausência de ciência sobre a gravidez no momento da rescisão não afasta o direito à estabilidade provisória, pois sua eficácia não está condicionada ao conhecimento prévio das partes.

Nesse contexto, se a dispensa sem justa causa é considerada nula mesmo quando o empregador desconhecia a gravidez, o mesmo raciocínio deve ser aplicado ao pedido de demissão, visto que ao interpretar que é nula a dispensa pois a partir da concepção a empregada já estava estável deve-se por analogia interpretar que é nulo o pedido de demissão em razão do art. 500, uma vez que o pedido de demissão ocorreu posterior a concepção e a empregada já estava estável.

Vale destacar que, o artigo 500 da CLT (Brasil, 1943) não prevê qualquer

ressalva quanto ao conhecimento prévio da gravidez, ou seja, ainda que a gestação fosse desconhecida no momento da rescisão, o fato jurídico da concepção já havia ocorrido, assegurando à trabalhadora o direito à estabilidade e, por consequência, tornando obrigatória a homologação sindical para a validade do pedido de demissão.

Além disso, ao interpretar a motivação do artigo 500 da CLT, verifica-se que um dos seus objetivos centrais é garantir que a gestante tenha plena ciência de seus direitos antes de formalizar a rescisão do contrato de trabalho.

A exigência de assistência sindical não se trata de mera formalidade, mas sim de um mecanismo essencial para assegurar que a trabalhadora receba informações adequadas sobre as consequências da demissão e possa avaliar se, mesmo sem o vínculo empregatício, terá condições de enfrentar a maternidade com dignidade e segurança.

Nesse sentido, afastar a aplicação do artigo 500 da CLT nos casos de desconhecimento da gravidez desvirtuaria sua função protetiva, fragilizando a posição da gestante e do nascituro.

A ausência de assistência sindical comprometeria a efetividade da estabilidade provisória, permitindo que um direito constitucionalmente assegurado fosse afastado sem que a empregada tivesse plena consciência de sua situação e dos impactos de sua decisão.

A necessidade de aplicação do artigo 500 da CLT nos casos de desconhecimento da gestação é reforçada pelo interesse do legislador em garantir a proteção à maternidade e ao nascituro.

Conforme demonstrado ao longo do presente trabalho, a estabilidade provisória fundamenta-se na dignidade humana e na proteção constitucional à maternidade, princípios que norteiam o ordenamento jurídico trabalhista (BRASIL, 1988). Permitir que a empregada renuncie a esse direito sem a devida assistência comprometeria sua finalidade primordial, tornando ineficaz a tutela conferida pelo legislador

Esse entendimento tem sido reiteradamente confirmado pela jurisprudência do TST. Decisões recentes reforçam que, independentemente do desconhecimento da gravidez no momento do pedido de demissão, a ausência de assistência sindical resulta na nulidade do ato.

A Primeira Turma do TST, ao julgar um agravo de recurso de revista nº 00001164720195070025, em 14 de março de 2024, reafirmou que a estabilidade

provisória da gestante não está condicionada ao conhecimento prévio da gravidez. O Tribunal destacou que a validade do pedido de demissão exige a observância do artigo 500 da CLT, sendo imprescindível a homologação sindical ou a assistência de autoridade competente. Assim, reconheceu-se a nulidade do pedido de demissão e determinou-se o pagamento da indenização correspondente ao período da estabilidade gestacional (TST, 2022).

No mesmo sentido, a Segunda Turma do TST no Recurso de Revista nº 824-92.2016.5.09.0657, em 11 de dezembro de 2018, decidiu que, ainda que o contrato de trabalho da gestante tenha durado menos de um ano e a gravidez fosse desconhecida no momento da rescisão, a ausência de homologação sindical invalida o pedido de demissão. O Tribunal reforçou que a exigência prevista no artigo 500 da CLT se aplica independentemente do conhecimento prévio da gravidez, pois se trata de um direito indisponível, cuja proteção decorre do ordenamento jurídico e não da vontade das partes (TST, 2018).

Dessa forma, considerando os fundamentos normativos e a interpretação consolidada pelos referidos julgados, deve-se reconhecer que o pedido de demissão da gestante sem a devida homologação sindical deve ser considerado nulo, independentemente do conhecimento prévio da gravidez.

Esse entendimento resguarda a proteção constitucional à maternidade e impede que a ausência de informação comprometa direitos indisponíveis assegurados desde a concepção.

Ao exigir a assistência sindical para validar o pedido de demissão, o artigo 500 da CLT (Brasil, 1943) garante que a decisão da empregada seja tomada de maneira plenamente consciente e informada. Além disso, a exigência desse procedimento não apenas resguarda a proteção individual da gestante, mas também assegura os direitos do nascituro, reafirmando a estabilidade gestacional como um direito essencial no ordenamento jurídico trabalhista.

Diante desse contexto, a aplicação do artigo 500 da CLT (Brasil, 1943) nos casos em que a gestação era desconhecida no momento da rescisão contratual não apenas se revela compatível com os princípios norteadores do direito do trabalho, mas também reforça a efetividade da estabilidade provisória da gestante.

Assim, garantir a observância dessa formalidade não se trata de mera exigência burocrática, mas sim de um mecanismo essencial para a proteção dos direitos fundamentais da empregada e do nascituro, assegurando que a dispensa

voluntária ocorra dentro dos parâmetros legais e constitucionais que regem a matéria.

4. A ANÁLISE SOBRE A APLICAÇÃO DO ART. 500 NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

Conforme amplamente demonstrado ao longo do presente trabalho, a aplicação do artigo 500 da CLT na estabilidade provisória da gestante tem sido objeto de bastante divergência na doutrina trabalhista, especialmente diante da ausência de previsão expressa na legislação sobre sua aplicabilidade em casos específicos do dia a dia.

Embora o Tribunal Superior do Trabalho já tenha consolidado entendimento sobre a necessidade de assistência sindical no pedido de demissão da empregada gestante, a interpretação desse dispositivo ainda apresenta variações nos Tribunais Regionais do Trabalho.

Diante desse cenário, o presente capítulo propõe uma análise da aplicação do art. 500 da CLT nos casos de estabilidade provisória da gestante julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7), buscando identificar se há um entendimento uniforme na interpretação da norma legal.

A escolha do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7) para a análise da aplicação do art. 500 da CLT em casos de gestante se justifica pelo fato de que o escritório em que o pesquisador atua lida com casos relacionados a essa temática, especificamente no TRT7. A vivência cotidiana com os processos e as divergências jurisprudenciais nesse tribunal proporcionou uma experiência prática que contribui para uma análise mais aprofundada das peculiaridades na interpretação da estabilidade provisória da gestante, tornando a pesquisa relevante e alinhada com a realidade jurídica vivenciada

Para tanto, serão examinados todos os acórdãos proferidos pelo TRT-7 nos anos de 2023 e 2024 no tocante ao tema, com o intuito de compreender como o tribunal tem decidido sobre a exigência de homologação sindical nos casos em que a empregada gestante pede demissão, independentemente do conhecimento prévio da gravidez.

Além disso, a análise dos julgados possibilitará uma investigação empírica sobre os fundamentos jurídicos adotados pelas diferentes Turmas do TRT-7, permitindo verificar se tais decisões estão alinhadas à jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

Assim, este capítulo não apenas descreverá os posicionamentos jurisprudenciais do TRT-7, mas também refletirá sobre os impactos da eventual divergência na segurança jurídica da aplicação do artigo 500 da CLT, especialmente no contexto da estabilidade da gestante.

Por meio dessa abordagem, pretende-se fornecer uma visão ampla sobre a prática jurisprudencial do TRT-7 e avaliar a necessidade de pacificação do tema em âmbito regional ou superior, garantindo maior previsibilidade e coerência na aplicação das normas trabalhistas.

4.1 PARÂMETROS PARA SELEÇÃO DE JULGADOS

O objetivo desta análise é examinar as interpretações adotadas pelo TRT-7, identificando padrões decisórios e eventuais divergências na aplicação do artigo 500 da CLT, para esse fim fez-se necessário seguir critérios objetivos e metodologicamente fundamentados para garantir a representatividade e a precisão dos dados coletados.

O recorte temporal adotado compreende o período entre 1º de janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2024, permitindo captar possíveis variações no entendimento do tribunal ao longo do tempo. Esse intervalo assegura uma análise abrangente e atualizada, possibilitando a verificação de tendências jurisprudenciais recentes sobre a exigência da homologação sindical nos casos de pedido de demissão da empregada gestante.

A escolha desse período também se justifica pela necessidade de demonstrar que, mesmo diante do entendimento pacífico do TST, ainda persistem divergências no TRT7, refletindo a complexidade e as diferentes interpretações que envolvem a aplicação dessa norma, mesmo em tempos recentes.

Além disso, a seleção dos acórdãos foi pautada em critérios que garantem a coerência metodológica do estudo, restringindo a pesquisa a decisões diretamente relacionadas ao tema investigado.

Foram considerados os seguintes critérios para a seleção dos julgados:

- ◆ **Tribunal Analisado** – Foram considerados apenas acórdãos do **Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7)**, assegurando que a pesquisa se restringe à jurisprudência da corte

e suas especificidades interpretativas sobre a aplicação do artigo 500 da CLT.

- ◆ **Recorte Temporal** – Acórdãos proferidas entre 1º de janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2024.
- ◆ **Tipos de Decisão** – Foram considerados apenas acórdãos DO TRT7 nos quais houve pedido de demissão da empregada gestante e manifestação expressa quanto à aplicação do artigo 500 da CLT, garantindo que a pesquisa aborde decisões que discutem diretamente a questão jurídica em exame.
- ◆ **Palavras-chave Utilizadas** – Para a seleção dos julgados, foram empregados termos como "pedido de demissão da gestante", "art. 500 da CLT", "homologação sindical" e "nulidade do pedido de demissão", assegurando que apenas decisões pertinentes fossem incluídas.

A definição dos critérios de seleção dos julgados permite que a presente pesquisa se desenvolva com base em decisões representativas e metodologicamente fundamentadas, proporcionando uma análise mais precisa da aplicação do artigo 500 da CLT (Brasil, 1943) pelo TRT7.

A delimitação do recorte temporal, a escolha de apenas acórdãos que enfrentam expressamente a questão da homologação sindical nos pedidos de demissão da empregada gestante e a utilização de palavras-chave estratégicas asseguram que o estudo se concentre em decisões relevantes para o tema em questão.

A partir dessa sistematização, o próximo subtópico será dedicado à análise dos julgados coletados, buscando identificar padrões interpretativos e eventuais divergências na jurisprudência do tribunal.

4.2 DOS ATOS ANALISADOS

Com o objetivo de garantir maior clareza e organização na apresentação dos dados coletados, a análise dos julgados foi estruturada de maneira sistemática. Ao todo através de pesquisa pública no site do TRT-7, foram identificados **30 acórdãos** proferidos pelo TRT-7 no período compreendido entre **1º de janeiro de**

2023 e 31 de dezembro de 2024, conforme os critérios estabelecidos no subtópico anterior,

Inicialmente, os julgados serão apresentados de acordo com as turmas responsáveis por sua prolação, possibilitando a identificação de eventuais padrões interpretativos adotados em cada uma delas.

Em seguida, serão examinados os principais fundamentos utilizados nos casos em que a nulidade do pedido de demissão foi indeferida, permitindo uma compreensão mais aprofundada das razões jurídicas que justificaram tais decisões.

Por fim, será verificada a necessidade de potencial uniformização da jurisprudência no tocante ao tema.

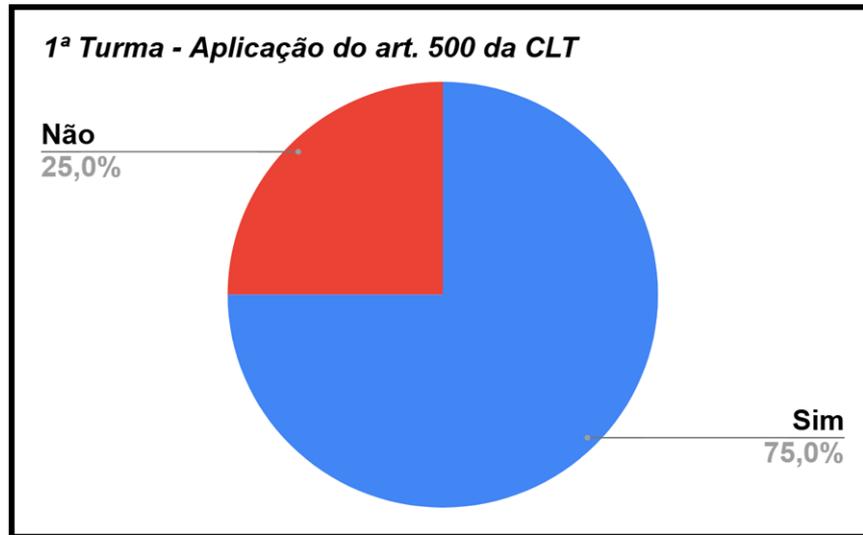
Essa estrutura visa fornecer um panorama detalhado sobre a interpretação do TRT-7, possibilitando a identificação de eventuais divergências entre as turmas e a verificação da compatibilidade das decisões com a jurisprudência consolidada dos tribunais superiores.

4.2.1 1ª TURMA

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7) é composta, no período analisado (2023-2024), pelos Excelentíssimos Desembargadores Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Junior, Maria Roseli Mendes Alencar, Plauto Carneiro Porto e Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno.

Dentre os 30 acórdãos analisados nesta pesquisa, 8 decisões foram proferidas pela 1ª Turma, o que representa aproximadamente 26,66% do total de julgados coletados. A seguir, apresenta-se a distribuição dos resultados quanto à aplicação do artigo 500 da CLT na nulidade do pedido de demissão da empregada gestante:

Gráfico 1 - Análise da aplicação do art. 500 da CLT na estabilidade da gestante na 1ª Turma do TRT -



Fonte: elaboração própria com base nos dados coletados no site do TRT -7 (2025).

A 1ª Turma do TRT-7 apresenta uma divisão equilibrada no que tange à aplicação do artigo 500 da CLT nos casos de pedido de demissão da empregada gestante. A composição da turma revela que dois de seus quatro desembargadores defendem a aplicação do dispositivo legal para reconhecer a nulidade do pedido de demissão, enquanto os outros dois possuem entendimento contrário.

Esse cenário gera uma instabilidade decisória, pois, como os julgamentos são compostos por três desembargadores, sempre há um voto divergente nas decisões analisadas. Assim, o desfecho do julgamento depende diretamente da composição específica do colegiado ao ser realizada a distribuição.

Essa falta de consenso interno demonstra a dificuldade de estabelecer um padrão jurisprudencial na 1ª Turma, o que pode impactar a previsibilidade das decisões para advogados, empregadores e trabalhadoras gestantes.

Como os votos são sempre divergentes, o desfecho do julgamento pode depender da composição específica dos julgadores designados para cada caso, reforçando a necessidade de uma pacificação do entendimento dentro do próprio colegiado.

4.2.2 2ª TURMA

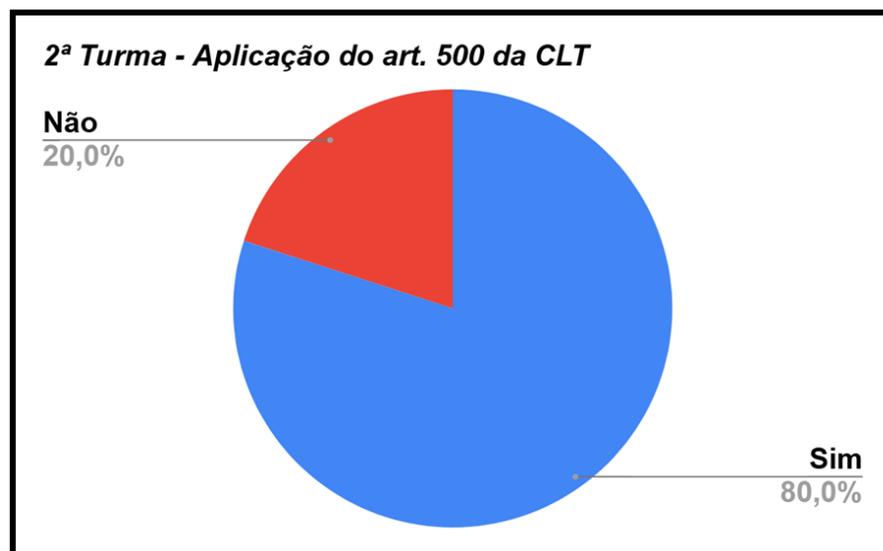
A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7) teve sua composição alterada ao longo do período analisado. Em 2023, seus integrantes

foram os Excelentíssimos Desembargadores Cláudio Soares Pires, Jefferson Quesado Junior, Francisco José Gomes da Silva e Emmanuel Teófilo Furtado.

No entanto, em 2024, houve uma reestruturação, com a inclusão dos Excelentíssimos Desembargadores Paulo Régis Machado Botelho e Clóvis Valença Alves Filho, substituindo Cláudio Soares Pires e Jefferson Quesado Junior.

A 2ª Turma se destacou como a que mais analisou casos envolvendo a aplicação do artigo 500 da CLT na estabilidade gestacional, totalizando 15 acórdãos, o que representa 50% do total de julgados coletados. Os resultados dessas decisões são apresentados a seguir:

Gráfico 2 - Análise da aplicação do art. 500 da CLT na estabilidade da gestante na 2ª Turma do TRT - 7



Fonte: Elaboração própria com base nos dados coletados no site do TRT -7 (2025).

Ao examinar em detalhes os julgados proferidos pela 2ª Turma, verifica-se que, diferentemente da 1ª Turma, os casos em que o pedido de demissão foi considerado válido não se basearam na tese de inaplicabilidade do artigo 500 da CLT, mas sim em situações específicas dos autos.

A principal justificativa observada para o indeferimento da nulidade foi o entendimento de que, diante do desconhecimento da gestação no momento do pedido de demissão, não haveria obrigatoriedade da assistência sindical, afastando-se, assim, a incidência do artigo 500 da CLT.

Entretanto, destaca-se que não há consenso absoluto dentro da 2ª Turma sobre essa interpretação. Em todos os julgados em que se entendeu pela não

aplicação do artigo 500 da CLT, houve voto divergente, evidenciando que o tema ainda gera discussões entre os magistrados da Turma.

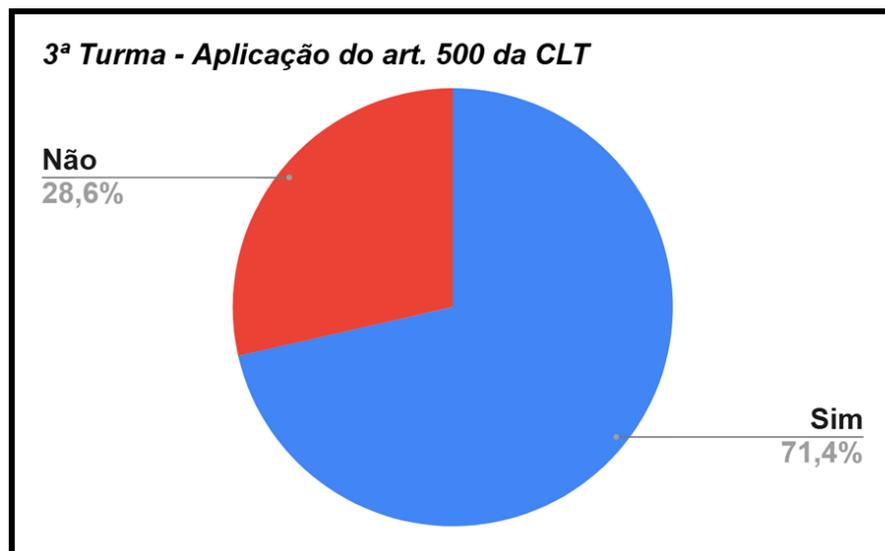
Esse fator demonstra que, apesar de existir uma tendência majoritária em reconhecer a nulidade do pedido de demissão, a aplicação da norma ainda não é pacificada dentro do colegiado, o que pode levar a decisões diferentes a depender da composição dos julgadores no caso concreto.

4.2.3 3ª TURMA

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7) é composta, no período analisado (2023-2024), pelos Excelentíssimos Desembargadores Carlos Alberto Trindade Rebonatto, José Antônio Parente da Silva, Durval César de Vasconcelos Maia e Antônio Teófilo Filho

. A 3ª Turma foi a que menos analisou casos envolvendo a aplicação do artigo 500 da CLT na estabilidade gestacional, totalizando 7 acórdãos, o que representa 23,33% do total de julgados coletados. Os resultados dessas decisões são apresentados a seguir:

Gráfico 3 - Análise da aplicação do art. 500 da CLT na estabilidade da gestante na 3ª Turma do TRT - 7



Fonte: Elaboração própria com base nos dados coletados no site do TRT -7 (2025).

A análise da jurisprudência da 3ª Turma demonstra que, assim como nas demais turmas do TRT-7, não há uma pacificação sobre a aplicação do artigo 500 da CLT nos pedidos de demissão de empregadas gestantes.

Observa-se que, mesmo em casos semelhantes, os julgamentos apresentam variações interpretativas, impossibilitando a definição de um posicionamento consolidado do colegiado sobre a questão.

Um aspecto que diferencia a 3ª Turma das demais é a menor incidência de votos divergentes dentro dos acórdãos analisados. Enquanto na 1ª e 2ª Turmas verificou-se mesmo que divergente um entendimento claro de cada Magistrado, na 3ª Turma, apenas um dos julgados apresentou divergência, e, curiosamente, essa dissidência ocorreu em um caso em que se entendeu pela aplicação do artigo 500 da CLT, reforçando a imprevisibilidade dos posicionamentos adotados.

Essa oscilação de entendimentos dentro do próprio colegiado evidencia a necessidade de uniformização jurisprudencial. A ausência de um critério objetivo e uniforme pode comprometer a previsibilidade das decisões e gerar insegurança jurídica tanto para empregadores quanto para empregadas gestantes que enfrentam essa situação no âmbito trabalhista.

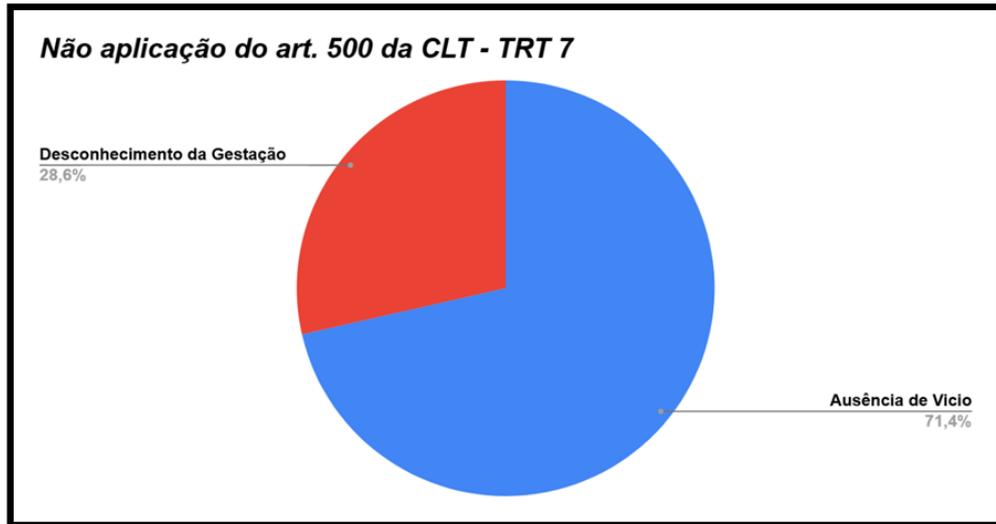
4.3 Motivações para o indeferimento da nulidade do pedido de demissão

A partir da análise dos acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7) constatou-se que, dos 30 julgados coletados, 7 decisões resultaram no indeferimento da nulidade do pedido de demissão da empregada gestante, representando aproximadamente 23,33% do total de casos analisados.

Embora a jurisprudência majoritária do TRT-7 tenha reconhecido a necessidade de aplicação do artigo 500 da CLT nesses casos, alguns julgados decidiram por sua não aplicação.

Dentre as justificativas apresentadas para a não aplicação do art. 500 da CLT (Brasil, 1943), foi possível identificar duas principais correntes argumentativas: (i) a ausência de vício de consentimento na manifestação de vontade da trabalhadora, argumento utilizado em 5 julgados.; e (ii) o desconhecimento da gestação no momento da rescisão, tese adotada nos dois julgados restantes

Gráfico 3 - Análise dos motivos da não aplicação do art. 500 da CLT na estabilidade da gestante na jurisprudência do TRT - 7 durante o período de 2023/2024



Fonte: Elaboração própria com base nos dados coletados no site do TRT -7 (2025).

A seguir, cada um desses fundamentos será detalhado com base na análise dos acórdãos examinados.

4.3.1 A AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO NA MANIFESTAÇÃO DE VONTADE DA TRABALHADORA

Um dos fundamentos mais recorrentes para o indeferimento da nulidade do pedido de demissão da gestante nos julgados analisados do TRT-7 foi a ausência de vício de consentimento na manifestação de vontade da trabalhadora.

Em cinco dos sete acórdãos que afastaram a aplicação do artigo 500 da CLT, verificou-se que os magistrados fundamentaram suas decisões na premissa de que, caso a empregada tenha formalizado sua demissão de maneira consciente e voluntária, sem qualquer indício de coação, fraude ou erro substancial, não haveria razão para declarar a nulidade do ato.

Essa linha argumentativa parte do entendimento de que o pedido de demissão é uma manifestação unilateral de vontade, cabendo ao trabalhador decidir sobre a continuidade ou não do vínculo empregatício. Sendo assim, desde que não haja qualquer elemento que comprometa a autonomia da decisão da empregada, a rescisão contratual voluntária deve ser considerada válida, independentemente da estabilidade provisória da gestante.

Esse posicionamento fundamenta-se na lógica de que o ordenamento jurídico protege a livre manifestação de vontade do trabalhador, mas não pode invalidar um ato jurídico lícito e regularmente praticado apenas pelo fato de a empregada estar grávida. Conforme exposto nos julgados analisados, a estabilidade provisória visa impedir a dispensa arbitrária pelo empregador, mas não pode ser utilizada para impedir a livre decisão da própria empregada, sob pena de restringir sua autonomia.

Um dos acórdãos do TRT7 que ilustram essa corrente decisória é o seguinte:

“No mais, entendo que no presente caso a homologação sindical prevista no art. 500 da CLT, é inexigível, tendo em vista a ausência de vício capaz de macular a manifestação de vontade externada pela obreira, devendo ser destacado que no próprio pedido de demissão a recorrente expressamente renuncia a qualquer garantia provisória de emprego. “(3ª Turma, TRT-7, 0000435-68.2022.5.07.0038)

A partir dessa fundamentação, os magistrados que adotam essa linha interpretativa entendem que o artigo 500 da CLT não deve ser aplicado quando restar comprovado que a empregada, mesmo detentora de estabilidade gestacional, exerceu sua vontade de maneira livre e consciente.

Apesar da coerência lógica da tese, ela desconsidera a finalidade protetiva da estabilidade gestacional e a importância da assistência sindical no pedido de demissão da empregada grávida. Como analisado nos capítulos anteriores, a estabilidade da gestante não é um direito meramente patrimonial da trabalhadora, mas um instituto de caráter social que visa proteger a maternidade e o nascituro.

Conforme exposto no capítulo anterior, a exigência da homologação sindical prevista no artigo 500 da CLT não é uma mera formalidade, mas sim um mecanismo de controle para evitar que a empregada renuncie à sua estabilidade sem plena ciência dos direitos envolvidos e das consequências da decisão. Ao condicionar a validade do pedido de demissão à chancela sindical, o legislador buscou garantir que a gestante tenha acesso a informações adequadas e um ambiente de decisão livre de pressões externas ou internas.

Outrossim, A partir da análise dos julgados que afastaram a aplicação do artigo 500 da CLT com base na ausência de vício de consentimento, verifica-se que essa interpretação desconsidera a natureza jurídica da estabilidade gestacional como um direito indisponível. Como demonstrado ao longo do presente trabalho, a

proteção à maternidade não se restringe a um direito patrimonial da empregada, mas representa uma garantia de ordem pública, cujo objetivo é assegurar tanto a dignidade da gestante quanto a proteção ao nascituro.

A indisponibilidade desse direito decorre do fato de que a estabilidade provisória não pode ser livremente renunciada pela trabalhadora, pois envolve não apenas a sua esfera individual, mas também o interesse social na proteção da maternidade e da infância. Dessa forma, o artigo 500 da CLT não pode ser relativizado com base apenas na autonomia da vontade da empregada, pois sua exigência atua como um mecanismo essencial de controle preventivo, garantindo que a decisão seja tomada com plena ciência das consequências jurídicas e sociais da demissão.

Além disso, o artigo 500 da CLT constitui uma exigência legal autônoma, sendo ele próprio um fundamento capaz de invalidar o pedido de demissão da gestante. Se a aplicação desse dispositivo dependesse da comprovação de um vício de consentimento, sua exigência se tornaria redundante e desprovida de sentido, pois um pedido de demissão viciado já seria naturalmente nulo.

Ao condicionar a aplicação do artigo 500 à demonstração de coação ou erro esvazia sua utilidade no ordenamento jurídico, desconsiderando que o próprio legislador impôs essa formalidade como um requisito essencial para garantir a segurança da rescisão do contrato de trabalho de empregados estáveis.

Por fim, destaca-se que, a própria jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme apresentada no capítulo anterior, reforça a irrenunciabilidade da estabilidade gestacional, determinando que a validade do pedido de demissão está condicionada à assistência sindical, independentemente da presença de vício de consentimento. Essa interpretação alinha-se aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção à maternidade e da tutela ao nascituro, os quais devem prevalecer sobre qualquer alegação de autonomia individual da trabalhadora.

Portanto, ao afastar a aplicação do artigo 500 da CLT com base apenas na ausência de vício de consentimento, os julgados que adotam essa interpretação acabam por relativizar um direito fundamental da trabalhadora gestante e do nascituro. Essa abordagem, além de destoar da jurisprudência consolidada do TST, fragiliza a proteção constitucional da maternidade, contrariando a finalidade da estabilidade gestacional como mecanismo de amparo social.

Dessa forma, ainda que a manifestação de vontade da empregada seja livre e consciente, a ausência da assistência sindical já é suficiente para invalidar o pedido de demissão, pois a estabilidade gestacional não é um direito disponível da trabalhadora, mas sim uma garantia social indisponível, que protege tanto a mãe quanto o nascituro.

4.3.2 O DESCONHECIMENTO DA GESTAÇÃO NO MOMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Entre os julgados analisados, foram identificados dois que afastaram a aplicação do artigo 500 da CLT (Brasil, 1943), sob o argumento de que, como a gravidez não era conhecida por nenhuma das partes no momento do pedido de demissão, não haveria necessidade de homologação sindical.

Esse entendimento foi adotado exclusivamente pela 2ª Turma do TRT-7, fundamentando-se na premissa de que a assistência sindical prevista no artigo 500 da CLT tem como objetivo garantir que a empregada gestante tenha plena ciência de sua condição jurídica e das consequências do pedido de demissão. Assim, sob essa ótica, não haveria razão para exigir a homologação sindical em um contexto em que a gravidez não era de conhecimento da trabalhadora e, portanto, não influenciou sua decisão de rescindir o contrato de trabalho.

A decisão proferida no processo 0000202-17.2024.5.07.0001, julgado pela **2ª Turma do TRT-7**, reflete esse posicionamento:

"Calha mencionar que, no caso em exame, mostra-se inviável a exigência da chancela sindical requerida no art. 500 da CLT diante do comprovado desconhecimento do empregador sobre o estado gravídico no momento do desligamento, constatando-se que a descoberta da gravidez pela reclamante ocorreu somente após 4 meses do pedido de demissão e que a reclamante não chegou a procurar a reclamada para solicitar a sua reintegração, conforme declarou em audiência." (Brasil, 2024)

A partir dessa fundamentação, observa-se que a 2ª Turma confere peso significativo ao fato de que a gravidez somente foi descoberta **meses após** a rescisão contratual, afastando a necessidade de assistência sindical com base na ausência de um indicativo objetivo que justificassem um procedimento diferenciado no momento da demissão.

Essa interpretação se alinha à teoria da responsabilidade subjetiva, segundo a qual o reconhecimento da estabilidade provisória da gestante depende do conhecimento da gravidez à época da rescisão contratual. De acordo com essa

corrente, o direito à estabilidade somente se concretizaria após a comunicação da gestação dentro do curso do contrato de trabalho, uma vez que o empregador não poderia ser responsabilizado por um fato que desconhecia no momento da rescisão. (Martins, 2012)

Entretanto, conforme amplamente demonstrado nos capítulos anteriores, esse entendimento diverge da jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que adota a teoria da responsabilidade objetiva na análise da estabilidade gestacional. Esse posicionamento, reforçado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Tema 497, estabelece que o direito à estabilidade tem início com a concepção, independentemente do conhecimento das partes, bastando que a gravidez tenha ocorrido dentro do período contratual para que a garantia seja reconhecida.

Nesse sentido, ao afastar a aplicação do artigo 500 da CLT com base no desconhecimento da gestação, os julgados da 2ª Turma do TRT-7 destoam da jurisprudência consolidada do TST e do STF, uma vez que, ainda que a empregada e o empregador não tivessem ciência do estado gravídico, a estabilidade já estava configurada no momento da rescisão contratual. Dessa forma, se a estabilidade já existia, a aplicação do artigo 500 da CLT deveria ser considerada obrigatória, pois a empregada, ainda que não soubesse da gestação, estava juridicamente amparada pela proteção legal conferida à maternidade.

Além disso, justificar a ausência da aplicação do artigo 500 da CLT com base no desconhecimento da gestação contraria a própria razão de ser do instituto, bem como desvirtua a finalidade da estabilidade gestacional. Como analisado nos tópicos anteriores, o artigo 500 da CLT, ao ser aplicado à empregada gestante, tem como objetivo assegurar que ela esteja plenamente ciente dos direitos que está renunciando, além de protegê-la contra decisões impulsivas ou tomadas sem conhecimento das consequências jurídicas e sociais envolvidas.

Ao admitir que a assistência sindical seja dispensada sob a justificativa do desconhecimento da gravidez, cria-se exatamente a situação de vulnerabilidade que a norma busca evitar, expondo a trabalhadora a riscos financeiros e de saúde, além de comprometer a proteção ao nascituro. Dessa forma, a dispensa da assistência sindical em tais casos não apenas esvazia a finalidade do artigo 500 da CLT, mas também reduz a eficácia da estabilidade gestacional como mecanismo de proteção social, contrariando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e

da proteção à maternidade e à infância.

Portanto, ao fundamentar a não aplicação do artigo 500 da CLT no desconhecimento da gravidez, a 2ª Turma além de divergir do entendimento pacificado dos Tribunais Superiores, acaba por enfraquecer o real objetivo da estabilidade gestacional, que é garantir dignidade à trabalhadora durante a maternidade e assegurar a proteção ao nascituro, prevenindo que a trabalhadora se encontre desamparada em um momento de vulnerabilidade social e econômica.

4.3 A NECESSIDADE DE UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA SOBRE O ARTIGO 500 DA CLT

A análise dos julgados proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7) no período de 2023 a 2024 revelou que, embora haja uma tendência majoritária no sentido de aplicar o artigo 500 da CLT aos pedidos de demissão da empregada gestante, ainda persiste uma significativa divergência jurisprudencial. Essa falta de consenso se manifesta tanto entre as turmas do tribunal quanto dentro das próprias turmas, o que compromete a previsibilidade e a coerência na aplicação da norma.

A insegurança jurídica decorrente dessa inconsistência interpretativa impacta diretamente empregadores e empregadas gestantes, tornando o desfecho de casos semelhantes imprevisível. Como não há um critério consolidado, a solução da controvérsia muitas vezes depende da composição do colegiado responsável pelo julgamento, o que pode levar a decisões divergentes sobre um mesmo tema.

Diante desse cenário, a uniformização da jurisprudência se apresenta como um instrumento essencial para garantir coerência na aplicação do artigo 500 da CLT. A falta de um entendimento consolidado compromete a previsibilidade das decisões e cria insegurança tanto para as trabalhadoras quanto para os empregadores, dificultando a adoção de condutas alinhadas ao ordenamento jurídico.

A fim de mitigar a problemática, o TRT-7 o tribunal poderia adotar mecanismos com o intuito dessa uniformização podendo recorrer à instauração de um Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), conforme previsto no artigo 976 do Código de Processo Civil, ou à edição de uma súmula regional, consolidando a interpretação predominante sobre a matéria e garantindo maior previsibilidade às decisões futuras.

Ademais, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já consolidou entendimento no sentido de que a assistência sindical é obrigatória nos casos de pedido de demissão de empregada gestante, independentemente da existência de vício de consentimento ou do conhecimento da gravidez no momento da rescisão. Esse posicionamento está fundamentado nos princípios constitucionais da proteção à maternidade e ao nascituro, devendo os tribunais regionais se alinhar a essa jurisprudência pacificada para evitar decisões conflitantes e reduzir o volume de recursos ao TST.

Portanto, a harmonização do entendimento do TRT-7 sobre a aplicação do artigo 500 da CLT é essencial para garantir maior segurança jurídica e previsibilidade na solução dos litígios trabalhistas. A uniformização não apenas evita a existência de decisões conflitantes dentro do próprio tribunal, mas também fortalece a coerência e a efetividade da estabilidade gestacional, garantindo a adequada proteção da maternidade no âmbito trabalhista.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a estabilidade provisória da gestante e a aplicação do artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) nos casos de pedido de demissão. A importância do tema se justifica pela necessidade de garantir segurança jurídica tanto para as trabalhadoras gestantes quanto para os empregadores.

Além disso, buscou-se assegurar a correta aplicação das normas trabalhistas e a proteção social que delas decorre. Para isso, foram investigadas a evolução histórica da proteção à maternidade, as modalidades de rescisão contratual e as divergências jurisprudenciais quanto à exigência de homologação sindical para a validade do pedido de demissão da gestante.

Ao longo do estudo, constatou-se que a estabilidade gestacional representa um dos mais relevantes direitos trabalhistas, consolidado na Constituição Federal de 1988 como um mecanismo de proteção não apenas à empregada gestante, mas também ao nascituro.

Além de garantir a permanência da trabalhadora no emprego, esse direito está diretamente ligado à função social do trabalho, promovendo condições dignas e assegurando a proteção à maternidade como valor fundamental do ordenamento jurídico brasileiro. O reconhecimento desse direito está pautado nos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção à maternidade e da justiça social, visando garantir condições adequadas à permanência da mulher no mercado de trabalho durante a gestação e o período pós-parto.

No que tange à rescisão contratual, verificou-se que o ordenamento jurídico brasileiro permite que a gestante solicite o encerramento do contrato de trabalho por meio do pedido de demissão. No entanto, diante da existência da estabilidade provisória, a CLT estabelece condições específicas para que essa manifestação de vontade seja considerada válida, com destaque para a exigência de homologação sindical prevista no artigo 500 (Brasil, 1943). Essa exigência visa assegurar que a decisão da empregada seja tomada de forma livre e consciente, prevenindo situações de coação ou vício de vontade.

Ao examinar a jurisprudência dos tribunais trabalhistas, percebeu-se que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) possui entendimento pacificado no sentido de que a ausência de homologação sindical resulta na nulidade do pedido de demissão

da gestante. Inclusive, recentemente, foi firmada uma tese vinculante por meio de recursos repetitivos, confirmando o posicionamento do tribunal quanto à necessidade da aplicação do artigo 500 da CLT (Brasil, 1943), independentemente da situação específica do caso concreto.

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7) tem apresentado diferentes entendimentos sobre a aplicação do artigo 500 da CLT (Brasil, 1943) nos casos de pedido de demissão da gestante. A análise das decisões proferidas por esse tribunal revela uma pluralidade de entendimentos, refletindo a ausência de consenso sobre a necessidade de homologação sindical nesses casos.

O TRT-7, em termos de quantidade de julgados, tem seu posicionamento majoritário alinhado ao TST, entendendo ser necessária a homologação sindical conforme previsto no artigo 500 da CLT (Brasil, 1943). Todavia, também há julgados que expõem completa divergência do TST, determinando a inaplicabilidade do artigo 500 e estabelecendo que a nulidade do pedido de demissão somente se configura caso haja comprovação de vício de consentimento.

Em situações isoladas, a não aplicação do artigo 500 (Brasil, 1943) ocorre em razão das circunstâncias específicas do caso concreto, sem que isso represente um entendimento consolidado sobre sua inaplicabilidade. Como por exemplo, na 2ª Turma, que há decisões reiteradas que confirmam a aplicação do artigo 500, mas estabelecem que, em casos onde as partes desconheciam a gestação à época da rescisão, o dispositivo não deve ser aplicado. Esse posicionamento tem se mantido de forma consistente em seus julgados, indicando uma linha interpretativa recorrente dentro da turma.

Vale destacar que as divergências no TRT7 não se manifestam necessariamente entre as turmas, mas sim entre as interpretações individuais dos desembargadores. Esse fenômeno fica evidente na 1ª Turma, onde há decisões reiteradas que demonstram uma divisão interna equilibrada, com 50% dos magistrados defendendo a aplicação do artigo 500 da CLT (Brasil, 1943) e 50% entendendo que sua exigência não se faz necessária. Essa divisão resulta em julgamentos nos quais sempre há um voto divergente, refletindo a constante alternância nas decisões e a dificuldade em estabelecer um entendimento predominante.

Essa realidade implica que o direito da empregada estável será definido já no sorteio de distribuição do processo, pois, mesmo dentro da mesma turma, a

decisão dependerá da composição escolhida, considerando que apenas três dos quatro membros participam do julgamento. Isso gera uma imprevisibilidade nas decisões, uma vez que a proteção da estabilidade gestacional pode oscilar conforme a composição do colegiado. Para as empregadas, essa imprevisibilidade pode resultar em insegurança quanto ao reconhecimento de seu direito, enquanto para os empregadores, dificulta a adoção de condutas claras e previsíveis nas relações trabalhistas. Assim, a imprevisibilidade no julgamento afeta diretamente a segurança jurídica das partes envolvidas, reforçando a necessidade de uniformização jurisprudencial dentro do TRT7.

Conforme exposto ao longo do trabalho, a exigência de homologação sindical é essencial para garantir que o pedido de demissão seja uma decisão consciente e voluntária da empregada. Além disso, esse requisito serve como confirmação estatal de que a gestante tem plena ciência da renúncia aos seus direitos e, por conseguinte, presume-se que a trabalhadora possui condições de seguir com a gestação com dignidade e segurança econômica para si, para o nascituro e, posteriormente, para o recém-nascido.

Essa exigência também atua na prevenção de fraudes e na proteção contra pressões externas, assegurando a transparência da manifestação de vontade da trabalhadora. O artigo 500 da CLT (Brasil, 1943), portanto, não se limita a um mecanismo formal de controle, mas se configura como uma salvaguarda essencial da estabilidade gestacional e da proteção social à maternidade.

No entanto, a ausência de um entendimento consolidado no TRT7 gera incertezas sobre a efetiva proteção da estabilidade gestacional, tornando necessária uma maior uniformização jurisprudencial para assegurar a aplicação coerente do artigo 500 da CLT (Brasil, 1943).

Para aprimorar a segurança jurídica no âmbito trabalhista, é fundamental uniformizar as decisões sobre a aplicação do artigo 500 da CLT (Brasil, 1943), garantindo maior previsibilidade e coerência na jurisprudência. No âmbito do TRT7, essa uniformização poderia ocorrer por meio de um incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR) ou pela consolidação de uma tese vinculante no próprio tribunal, garantindo maior previsibilidade e coerência na jurisprudência.

Com isso, busca-se assegurar não apenas o direito à estabilidade gestacional da empregada, mas também a previsibilidade para os empregadores, garantindo maior segurança jurídica nas relações de trabalho e reduzindo litígios

desnecessários decorrentes da incerteza na interpretação da norma.

Por fim, ressalta-se que a estabilidade provisória da gestante não se trata apenas de um direito individual da trabalhadora, mas de um mecanismo essencial para a garantia da dignidade da maternidade e da proteção ao nascituro. Assim, qualquer interpretação que relativize essa garantia deve ser feita com extrema cautela, sob pena de comprometer a efetividade da proteção constitucional conferida à mulher e à criança.

Espera-se, portanto, que este estudo contribua para a compreensão da estabilidade gestacional e seus desafios interpretativos, promovendo reflexões sobre a necessidade de uma maior segurança jurídica e proteção efetiva dos direitos da gestante no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**: aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 dez. 2024.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera o Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 02 dez. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 497**. Proteção objetiva da estabilidade da empregada gestante, em virtude de rescisão imotivada do contrato de trabalho. Repercussão geral reconhecida. Caso Principal: RE 629053. Relator: Min. Marco Aurélio. Tese: A incidência da disposição prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, exige somente a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. Publicação no DJE em 27 fev. 2019 – Ata nº 19/2019. DJE nº 40, divulgado em 26 fev. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3940408&numeroProcesso=629053&classeProcesso=RE&numeroTema=497>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 244**. 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. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (3ª Turma). **Processo nº 0000435-68.2022.5.07.0038 (RORSUM)**. Recorrente: AEVS Recorrido: MVL Relator: Clóvis Valença Alves Filho. Acórdão, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (1ª Turma). **Processo nº 0000693-51.2020.5.07.0005 (ROT)**. Recorrente: DBSA Recorrido: CS Relator: Durval Cesar de Vasconcelos Maia. Acórdão, 4 maio 2023. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (1ª Turma). **Processo nº 0001038-52.2022.5.07.0003 (ROT)**. Recorrente: LFC, RDS Recorrido: RDS, LFC Relatora: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno. Acórdão, 29 maio 2023. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (1ª Turma). **Processo nº 0000168-23.2021.5.07.0009 (ROT)**. Recorrente: ANM Recorrido: VLMC Relatora: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno. Acórdão, 12 jun. 2023. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>

<https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2ª Turma). **Processo nº 0000097-84.2023.5.07.0030 (RORSum)** . Recorrente: ACSF Recorrido: CAEELM Relator: Paulo Regis Machado Botelho. Acórdão, 3 atrás. 2023. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2ª Turma). **Processo nº 0000273-02.2023.5.07.0018 (RORSum)** . Recorrente: LVO Recorrido: LGCALM Relator: Paulo Régis Machado Botelho. Acórdão, 18 atrás. 2023. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2ª Turma). **Processo nº 0000552-62.2021.5.07.0016 (ROT)** . Recorrente: LSP Recorrido: VSCDPL Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. Acórdão, 22 atrás. 2023. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2ª Turma). **Processo nº 0000492-85.2022.5.07.0006 (RORSum)** . Recorrente: TMCA, CCGAL Recorrido: CCGAL, TMCA Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. Acórdão, 3 fora. 2023. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2ª Turma). **Processo nº 0000454-09.2023.5.07.0016 (RORSum)** . Recorrente: GLO Recorrido: JCAL Redador: Emmanuel Teófilo Furtado. Acórdão, 8 nov. 2023. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2ª Turma). **Processo nº 0000159-17.2023.5.07.0001 (RORSum)** . Recorrente: NAM Recorrido: AQRFL Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. Acórdão, 15 nov. 2023. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (1ª Turma). **Processo nº 0000313-35.2023.5.07.0001 (RORSum)** . Recorrente: Fátima Renata Barbosa Martins. Recorrido: BVDAL Relatora: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno. Acórdão, 20 nov. 2023. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2ª Turma). **Processo nº 0000273-02.2023.5.07.0018 (RORSum)** . Embargante: LGCALM Embargado: LVO Relator: Paulo Regis Machado Botelho. Acórdão, 15 dez. 2023. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2ª Turma). **Processo nº 0000181-67.2023.5.07.0036 (RORSum)**. Recorrente: MNBSM Recorrido: CCNCSL Relator: Francisco José Gomes da Silva. Acórdão, 30 jan. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Processo nº 0000354-51.2023.5.07.0017 (RORSum)**. Recorrente: MLF Recorrido: RRVBM Relator:

Antônio Teófilo Filho. Acórdão, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2ª Turma). **Processo nº 0000490-93.2023.5.07.0002 (RORSum)**. Recorrente: TBS Recorrido: CRCL Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. Acórdão, 6 maio 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Processo nº 0000492-85.2022.5.07.0006 (RORSum) – Embargos de Declaração**. Embargante: CCGAL Embargado: TMCA Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. Acórdão, 30 jan. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 12 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2ª Turma). **Processo nº 0001203-26.2023.5.07.0016 (RORSum)**. Recorrente: BFRL Recorrido: ALAFS Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. Acórdão, 2 jun. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 12 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2ª Turma). **Processo nº 0001102-35.2023.5.07.0033 (RORSum)**. Recorrente: MISM Recorrido: PAL Relator: João Carlos de Oliveira Uchoa. Acórdão, 2 abr. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 12 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (3ª Turma). **Processo nº 0000268-88.2024.5.07.0003 (RORSum)**. Recorrente: R. A. D. L. Recorrido: C. C. S. Relator: José Antônio Parente da Silva. Acórdão, 4 nov. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 12 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Processo nº 0000364-82.2024.5.07.0010 (RORSum)**. Recorrente: F. W. M. S. Recorrido: N. F. S. O. Relator: Francisco José Gomes da Silva. Acórdão, 19 dez. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 12 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (3ª Turma). **Processo nº 0001020-49.2023.5.07.0018 (ROT)**. Recorrente: A. B. Recorrido: D. S. S. Relator: Antônio Teófilo Filho. Acórdão, 4 dez. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 12 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (1ª Turma). **Processo nº 0000411-74.2024.5.07.0004 (RORSum)**. Recorrente: W. P. N. Recorrida: R. R. D. E. C. L. Relatora: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno. Acórdão, 29 nov. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 12 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (3ª Turma). **Processo nº 0001348-49.2023.5.07.0027 (ROT)**. Recorrente: A. M. S., E. B. A. Recorrido: A. M. S., E. B. A. Redator: Carlos Alberto Trindade Rebonatto. Acórdão, 12 dez. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 12 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2ª Turma). **Processo nº 0000202-17.2024.5.07.0001 (ROT)**. Recorrente: A. C. S. Recorrido: B. M. C. C.

Relator: João Carlos de Oliveira Uchoa. Acórdão, 26 nov. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 14 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (3ª Turma). **Processo nº 0000234-29.2024.5.07.0031 (RORSum)**. Recorrente: A. P. G. F. Recorrido: V. A. C. C. E. A. E. S. Relator: Carlos Alberto Trindade Rebonatto. Acórdão, 25 nov. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 14 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (1ª Turma). **Processo nº 0000984-94.2024.5.07.0010 (RORSum)**. Recorrente: S. S. C. E. C. L. Recorrido: M. M. B. S., C. A. E. E. C. C. Relatora: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno. Acórdão, 18 nov. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 14 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (1ª Turma). **Processo nº 0000961-66.2024.5.07.0005 (RORSum)**. Recorrente: C. B. N. Recorrida: C. O. O. F. P. L. Relatora: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno. Acórdão, 8 nov. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 14 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2ª Turma). **Processo nº 0000195-71.2024.5.07.0018 (RORSum)**. Recorrente: C. D. L., N. P. S. Recorrido: J. S. B. Relator: Francisco José Gomes da Silva. Acórdão, 30 out. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 14 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (3ª Turma). **Processo nº 0000716-04.2023.5.07.0001 (RORSum)**. Recorrente: AAS Recorrido: MCALM Relator: Carlos Alberto Trindade Rebonatto. Acórdão, 1º mar. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 14 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Processo nº 0000091-04.2023.5.07.0022 (RORSum)**. Recorrente: CCTICQL, ACSEEL Recorrido: MDSS Relatora: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno. Acórdão, 16 abr. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/> . Acesso em: 14 jan. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo : LTr, 2019.

FIDELIS, Edson Roberto; CAVIQUIOLI, Sara Priscila; ENGEL, Ricardo José. A estabilidade da gestante e a Súmula 244 do TST: aspectos destacados. **Revista Ponto de Vista Jurídico** , v. 08, nº 01, pág. 89-104, 2019. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/juridico/issue/view/82> . Acesso em: 02 dez. 2024.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri: Manole, 2011. E-book. p.46. ISBN 9788520444351. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520444351/>. Acesso em: 20 fev. 2025.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho** - 16ª Edição 2024 . 16. ed.

Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 07 dez. 2024.

LEPORACI, Aline; SILVA, Bianca Merola da. **Manual Prático de Direito do Trabalho** - 1ª Edição 2023. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. ISBN 9786559647996. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559647996/>. Acesso em: 07 dez. 2024.

MARQUES, Fabíola. Validade do pedido de demissão quando a mulher não sabia que estava grávida. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 12 jul. 2024. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2024-jul-12/a-validade-do-pedido-de-demissao-quando-a-mulher-nao-sabia-que-estava-gravida/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 18 jan. 2025.

MARQUES, Teresa Cristina Novaes. A regulação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943. **Estudos Históricos (Rio de Janeiro)**, Rio de Janeiro, v. 59, pág. 667-686, set./dez. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S2178-14942016000300006>. Acesso em: 16 dez. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho** - 15ª Edição 2024 . 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553621125. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/>. Acesso em: 16 dez. 2024.

MARTINS, Nei Frederico Cano. Estabilidade provisória no emprego. São Paulo: Ed. LTr, 1995.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40ª. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 08 dez. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho** - 41ª Edição 2025. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. E-book. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 23 fev. 2025.

MORAES, Danielle Gonçalves de. Direito à estabilidade da empregada gestante: uma análise sobre a proteção à maternidade. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba: TRT-9ª Região, v. 11, n. 112, pág. 07-39. 2022. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=Ed.112/2022>. Acesso em: 11 jan. 2025.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho** - 9ª Edição 2019. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597018974/>. Acesso em: 15 dez. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho** - 9ª Edição 2023. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 13 dez. 2025.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho** - 6ª Edição 2021. 6. ed. Rio de Janeiro: Método, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559641079/>. Acesso em: 07 dez. 2024.

RIBEIRO, Andressa de Paula Bezerra Nogueira. **Gestante e estabilidade no trabalho**. 2021. 27 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/32931>. Acesso em: 17 dez. 2024

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito do Trabalho** - 19ª Edição 2024. 19. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622849/>. Acesso em: 15 dez. 2024.

GÓES, Fábio; MACHADO, Fernanda. A mulher e o mercado de trabalho: permanência e perspectivas. **REVISTA ELETRÔNICA DO TRT-PR**. Curitiba: TRT-9ª Região, v.10, n. 99, maio, 2021. pág. 48 a 64. O trabalho da mulher gestante. <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=Ed.99/2021> . Acesso em: 20 dez. 2024.

GONÇALVES, Samara Natalia de Santana. **Estabilidade do servidor público: vantagens e desafios**. 2018. Monografia (Graduação em Direito). Disponível em: https://repositorio.unilab.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1006/1/2018_mono_sama_ragoncalves.pdf. Acesso em: 15 dez. 2024.

LIMA, Lucas Barbalho de. **O trabalho da mulher e a proteção à relação de emprego da gestante que pede demissão sem conhecimento do seu estado gravídico**. 2016. Dissertação (Mestrado) - Universidade Católica de Pernambuco. Programa de Pós-Graduação em Direito. Mestrado em Direito, 2016. Disponível em: <http://tede2.unicap.br:8080/handle/tede/1019>. Acesso em: 12 dez. 2024.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. A estabilidade gravídica nos contratos a termo à luz do Tema 497 do E. STF. **REVISTA ELETRÔNICA DO TRT-PR**. Curitiba: TRT-9ª Região, v.10, n. 99, maio, 2021. 125p. O trabalho da mulher gestante. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=Ed.99/2021> . Acesso em: 20 dez. 2024.

LORENZETTI, Ari Pedro. Os limites da garantia de emprego da gestante. **Revista do TRT da 18ª Região**, pag. 39 a 46, Ano 04, nº 01, Goiânia, ed. 2001, 2001. Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/issue/view/20> . Acesso em: 13 dez. 2024.

PRIORE, Mary Del (organizadora); BASSANEZI, Carla (coord. de textos). **História das mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.