

ANÁLISE DAS TESES FIXADAS PELO TST

TEMA 59 > PEDIDO DE DEMISSÃO DA GESTANTE: OBRIGATORIEDADE DE ASSISTÊNCIA SINDICAL

RR-0000427-27.2024.5.12.0024 - TESE VINCULANTE:

“A validade do pedido de demissão da empregada gestante[...], está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT.”



PANORAMA JURÍDICO

A estabilidade da gestante está prevista no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), garantindo à empregada gestante o direito à manutenção do vínculo empregatício desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, independentemente do tipo de contrato de trabalho e do conhecimento prévio da gestação pelo empregador.

Em paralelo, o art. 500 da CLT estabelece que o pedido de demissão de empregado estável somente será válido com a assistência do sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho.

Entretanto, ainda é comum que empregadas gestantes peçam demissão e que tais pedidos sejam aceitos pela empresa sem qualquer assistência sindical ou verificação da condição de estabilidade. Esse “esquecimento” da aplicação do art. 500 da CLT decorre tanto da ausência de uma cultura jurídica preventiva nas relações de trabalho quanto da falsa crença de que o pedido de demissão, feito por escrito ou de próprio punho, bastaria para validar o desligamento.

A prática gerou um elevado número de ações trabalhistas em que, meses após o desligamento, a gestante pleiteia o reconhecimento da estabilidade e o pagamento das verbas correspondentes, sustentando que o pedido de demissão é nulo se não observada a forma legal exigida.

A tese fixada se dá no sentido que o pedido de demissão, para ser considerado válido, necessita da assistência (homologação) da entidade sindical ou, na sua ausência, do Ministério do Trabalho ou do Ministério Público do Trabalho.

Com a tese firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, esse entendimento passa a ser de observância obrigatória, vinculando as demais instâncias da Justiça do Trabalho (nos termos do art. 896-C da CLT e art. 132-A do RITST). Logo se faz necessária a adoção imediata de procedimentos compatíveis com a nova diretriz jurisprudencial.



IMPACTO ECONÔMICO

Pedidos de demissão inválidos podem resultar em reintegração ou indenização substitutiva, incluindo:

- Salários do período de estabilidade
- FGTS + 40%
- Férias + 1/3, 13º salário, INSS, entre outros encargos

EXEMPLO PRÁTICO:

Empregada pede demissão grávida » empresa não cumpre formalidade exigida no art. 500 da CLT » risco econômico que pode variar entre 1 e 16 salários da Empregada.

RISCO OCULTO:

Muitas colaboradoras pedem demissão sem saber da gravidez » posterior ajuizamento da ação trabalhista após ciência da gestação.



IMPACTO PREVENTIVO

O que a empresa deve fazer para prevenir passivos:

- **Verificar a existência de gravidez** no momento do desligamento (ofereça espaço para que a funcionária informe espontaneamente).
- **Exigir a assistência sindical ou da Superintendência Regional do Trabalho**, mesmo com carta de próprio punho da empregada.
- **Criar procedimento interno** com fluxograma de demissão de empregadas com estabilidade (maternidade, CIPA, acidente).



IMPACTO CONTENCIOSO

- **Tese vinculante obriga os Tribunais a adotarem o mesmo entendimento.**
- **Aumento do risco processual nos casos** em que não houve assistência formal.

O QUE MUDA NO DIA A DIA

SITUAÇÃO	CONDUTA RECOMENDADA
Colaboradora grávida pede demissão espontaneamente	Buscar homologação/Assistência Sindical
RH não sabe da gravidez e aceita a demissão normalmente	Reforçar checagem e dar ciência da estabilidade ao setor
Gestante quer sair sem homologação sindical	Orientar que se trata de exigência legal e irrenunciável

COMO SE PREPARAR



Atualize o checklist de desligamento do RH.



Treine gestores para reconhecer situações de estabilidade.



Mantenha contato com sindicatos e SRTEs locais.



Crie política interna de “Demissão com Estabilidade”.

CHECKLIST RÁPIDO

Verifique **existência de estabilidade** (gravidez, CIPA, acidente)

Exija a assistência do **sindicato** ou do **MTE**

Registre a **homologação**

Atualize os **procedimentos internos** com a área jurídica



AUTOR

TAIRO MOURA

Sócio e Head da área Trabalhista da Mosello Advocacia

tairomoura@mosello.com.br

(73) 98869.7082 | (27) 99784.2066 | (27) 3029.3609