



A Indenização Decorrente da Ausência de Assistência Sindical em Pedidos de Demissão de Gestantes com Estabilidade Provisória

Compensation Resulting from the Lack of Union Assistance in the Resignation of Pregnant Employees with Provisional Job Stability

Allana Emanuely Santos do Nascimento

Acadêmica do 10º semestre do curso de Direito das Faculdades Integradas de Nova Andradina – FINAN.

Gustavo Cordeiro de Oliveira

Orientador: Professor Gustavo Cordeiro de Oliveira Especialista do curso de Direito das Faculdades Integradas de Nova Andradina – FINAN.

Resumo: Este estudo aborda o fato de que hoje grande parcela da população, especialmente mulheres trabalhadoras, encaram a gravidez como uma doença e empregadores, em geral, negam a concessão de direitos e benefícios financeiros, demonstrando uma falta de conscientização nacional. Esse clamor já foi ecoado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) e pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Assim, fica claro que, apesar de tantos avanços na sociedade, algumas questões, como o trabalho da mulher e seu empoderamento no mercado de trabalho, são negligenciadas quando a mulher em questão dá à luz. Essa negligência trabalhista ocorre de diversas formas, e os sindicatos nem sempre fornecem orientações claras sobre o que fazer. Este estudo se concentra em demonstrar o quanto as próprias mulheres desconhecem o vínculo empregatício caso estejam grávidas e, especificamente, discute o desrespeito às garantias e benefícios trabalhistas individuais previstos em lei.

Palavras-chave: estabilidade gestacional; assistência sindical; direitos trabalhistas.

Abstract: This study addresses the fact that today a large portion of the population, especially working women, view pregnancy as a disease, and employers generally deny rights and financial benefits, demonstrating a lack of national awareness. This outcry has already been echoed by the ILO (International Labor Organization) and the CLT (Consolidation of Labor Laws). Thus, it is clear that, despite so many advances in society, some issues, such as women's work and their empowerment in the labor market, are neglected when the woman in question gives birth. This labor neglect occurs in various forms, and unions do not always provide clear guidance on what to do. This study focuses on demonstrating the extent to which women themselves are unaware of the employment relationship when they are pregnant and, specifically, discusses the disregard for individual labor guarantees and benefits provided by law.

Keywords: gestational stability; union assistance; labor rights.

INTRODUÇÃO

A estabilidade provisória da gestante, prevista no artigo 10, inciso II, alínea b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), proíbe a dispensa

sem justa causa da empregada gestante, direito válido desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Contudo, a demissão da gestante sem o devido acompanhamento sindical, e sem o conhecimento pleno de seus direitos, pode gerar uma série de inseguranças e injustiças, especialmente quando se trata da indenização pelo período estabilitário.

Este estudo busca analisar o impacto legal e social da demissão de gestantes sem a orientação adequada e as possíveis implicações dessa prática para os direitos trabalhistas das mulheres.

O presente estudo adota abordagem qualitativa, de natureza exploratória, baseada em análise doutrinária e jurisprudencial. Foram consultadas doutrinas de autores como Maurício Godinho Delgado, Vólia Bomfim Cassar (2017) e Alice Monteiro de Barros (2010), principalmente com base no livro *“Curso de Direito do Trabalho”* de sua autoria, que dedicou grande parte da vida em razões trabalhistas ligadas a mulheres, além de artigos da base Migalhas e Conjur.

A pesquisa jurisprudencial foi realizada nos portais do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 24ª Região, entre os anos de 2019 e 2024, abrangendo dez decisões relativas ao pedido de demissão de gestantes sem homologação sindical. As decisões foram selecionadas com base nos seguintes critérios: (i) pertinência temática; (ii) diversidade de entendimentos e (iii) fundamentação no princípio da proteção ao trabalho.

A análise foi conduzida sob perspectiva comparativa e interpretativa, buscando identificar convergências e divergências entre as percepções dos tribunais trabalhistas em relação ao tema.

A relevância social deste estudo decorre do fato de que, apesar da consolidação normativa e jurisprudencial acerca da estabilidade da gestante, ainda são recorrentes os casos de dispensa sem observância da assistência sindical prevista em lei.

Tal prática, além de fragilizar a proteção constitucional é destinada não apenas à trabalhadora, mas também ao feto, também amplia a vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho. Além disso, a insegurança jurídica gerada pela ausência de orientação adequada pode resultar em renúncias forçadas de direitos, o que impacta a efetividade das políticas públicas voltadas à maternidade e à igualdade de gênero. Nesse contexto, o presente estudo visa contribuir para o debate acadêmico e jurídico ao evidenciar a necessidade de maior conscientização social e institucional sobre a proteção de trabalhadoras gestantes e o papel do sindicato como garantidor da validade das rescisões contratuais e suporte nesse processo.

A ESTABILIDADE GESTACIONAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A estabilidade gestacional no ordenamento jurídico brasileiro é um direito constitucional que garante que a trabalhadora gestante não seja dispensada sem justa causa até a confirmação da gravidez e cinco meses após o nascimento do nascituro. Isso está previsto no artigo 10, II, “b” da ADCT, que diz: “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. (Vide Lei Complementar nº 146, de 2014).

A súmula nº244 do TST diz: I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b do ADCT). II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

O artigo 391-A da lei da CLT estabelece que a empregada gestante tem estabilidade ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

Além da estabilidade, a gestante tem direito a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias sem prejuízo do emprego e do salário, disposto no artigo 392 da CLT. Essa licença é acompanhada do direito ao salário-maternidade, pago pela Previdência Social, conforme diz o artigo 71 da Lei nº 8.213/1991.

O tempo de estabilidade visa proporcionar uma transição segura para a vida familiar e profissional da mãe. Por isso, oferece condições para que ela retorne ao trabalho com tranquilidade após o término da licença-maternidade e o bebê se encontre em condições favoráveis de vida.

A proteção ao emprego da gestante vai além da licença-maternidade, é uma garantia que a empregada não seja penalizada por sua condição de maternidade, que em suma, se trata de um direito humano.

No plano internacional, a convenção nº 103 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) também fala sobre os direitos à proteção da maternidade, incluindo estabilidade no emprego e a licença remunerada.

Vale destacar que a estabilidade provisória não pode ser renunciada por parte da gestante grávida, pois não é um direito só dela, mas também do nascituro. A jurisprudência do TST invalida pedidos de demissão feitos sem a devida assistência do sindicato. O artigo 500 da CLT cita: “O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho” (Brasil, 1970).

Assim, a fundamentação legal da estabilidade gestacional está prevista na Constituição Federal, na CLT, em tratados internacionais e na jurisprudência consolidada, compondo um sistema de proteção à trabalhadora gestante do Brasil.

O alcance da estabilidade é a proteção ao emprego, que a impede de ser demitida sem justa causa durante o período de gravidez e até cinco meses após o parto e a independência do conhecimento, mesmo que o empregador ou a empregada no momento da dispensa não saiba da gravidez, a estabilidade é garantida.

Ao contrário do senso comum, a estabilidade provisória de gestante começa com a concepção, isto é, a confirmação da gravidez e não com o início dos sintomas de gravidez, tais como enjoo, náusea, tontura e indisposição, ou seja, o momento em que a funcionária não possui uma certeza sobre seu estado gestacional. Desse modo, mesmo com a alegação de não conhecimento, tanto por parte do empregador ou da empregada, o direito à estabilidade gestacional permanece sólido, conforme a súmula da jurisprudência trabalhista de acordo com o caso em que o Tribunal Superior do Trabalho, garantiu o emprego à gestante independente de comunicação prévia ao empregador sobre a gravidez, assegurando a estabilidade provisória mesmo em casos de desconhecimento do estado gravídico.

Nessa decisão recente, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito à estabilidade provisória de uma instrutora contratada por prazo determinado que, embora estivesse grávida no momento da admissão, não havia informado seu estado gravídico ao empregador. No entanto, o TST entendeu que a proteção constitucional à gestante é um direito indisponível, de natureza objetiva, que independe do conhecimento do empregador ou da própria empregada sobre a gestação, reafirmando a solidez do instituto da estabilidade gestacional.

Tal afirmação também é expressada na argumentação de Vólia Bomfim Cassar (2009), o que reafirma que mesmo o empregador tendo desconhecimento da situação gravídica da mulher, não o exime de responsabilidades trabalhistas sobre isso.

No entanto, existem exceções previstas legalmente que permitem a ruptura do vínculo sem que o empregador vá contra a legislação, como nos casos de demissão por justa causa, devidamente comprovada, previsto no artigo 482 da CLT. Esse tipo de dispensa ocorre quando a grávida comete uma falta grave, como roubo (improbidade), abandono de emprego, insubordinação ou negligência recorrente no desempenho de suas funções (desídia). Para que a justa causa seja válida, o empregador precisa comprovar a falta com evidências concretas e, em muitos casos, seguir um procedimento interno, como advertências e suspensão antes de aplicar a demissão.

Não obstante, muitos empregadores desconhecem tais leis e normas o que faz com que inúmeras funcionárias, que se encontram no estado gravídico, tenham dificuldades em obter benefícios previstos em lei ou até mesmo de manter o emprego e nesse ponto fazem-se fundamentais e necessárias a presença de um sindicato para orientar e conduzir as negociações entre o vínculo empregatício, já

que com eles, é possível obter melhores condições do que as legislativas e fornecer apoio em condutas legais caso ocorra o descumprimento em relação à lei vigente. Isso é garantido pela Constituição Federal de 1988, art. 8º, III que afirma o dever de defender os direitos e interesses coletivos ou individuais em questões tanto de âmbito administrativo como de caráter judicial.

O Impacto da Ausência de Assistência Sindical

Existe uma controvérsia de muita relevância sobre o pedido de demissão da gestante sem a assistência sindical, pois se de um lado há os inúmeros benefícios por parte de se obter assistência com sindicatos no momento de orientação na demissão em estado gravídico, por outro há várias trabalhadoras que sequer sabem da existência dos mesmos, o que leva a um desamparo na hora da demissão e perda de inúmeros direitos e benefícios, como o da indenização na estabilidade gestacional.

O pedido de demissão por parte da gestante, quando realizado sem a devida assistência sindical ou da autoridade competente, configura uma afronta aos direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Constituição Federal. O artigo 500 da CLT é claro ao exigir que o pedido de demissão de empregado estável seja homologado pelo sindicato da categoria ou pelo Ministério do Trabalho, sem essa homologação o pedido de demissão pode ser considerado inválido, justamente com o objetivo de proteger o trabalhador de eventuais vícios de vontade e garantir que a demissão seja de forma voluntária e não fruto de coação ou pressão da empresa.

A controvérsia também envolve a discussão sobre se o pedido de demissão pode ser válido mesmo que a gestante desconheça sua condição de gestante no momento do pedido. A jurisprudência, no entanto, tem se manifestado no sentido de que a ausência de assistência sindical anula o pedido, independentemente da gestante saber ou não de sua condição.

No caso das gestantes, a exigência se torna ainda mais relevante, pois a condição de gravidez impõe uma situação de hipossuficiência reforçada, tanto pela fragilidade física quanto pela vulnerabilidade socioeconômica. A ausência de assistência sindical nesse contexto pode acarretar vícios de consentimento, como coação indireta ou erro, o que compromete a validade do ato jurídico do pedido de demissão.

Se a empresa não fez a homologação do pedido de demissão junto ao sindicato ou ao Ministério do Trabalho, a empregadora deve imediatamente entrar em contato com a empresa para que juntos estabeleçam novamente o vínculo de emprego ou agende a homologação pelo sindicato. Por outro lado, se a empresa recusar, a empregada pode e deve procurar os seus direitos e entrar com uma ação judicial a fim de requerer a reintegração ao emprego com o pagamento de todos os salários e benefícios retroativos além da indenização substitutiva, ou, caso não deseje regressar ao trabalho, deve requerer o correspondente aos benefícios salariais e os demais que teria recebido durante a estabilidade gestacional, tais como período estável e verbas vinculadas.

Na obra de Vólia Bomfim Cassar, *“Direito do Trabalho”*, a assistência sindical é vista como algo essencial para a validade do pedido de demissão da gestante, sob pena de nulidade do ato, pois, além de garantir que a demissão foi efetivada de forma livre e sem coação ou interferência coercitiva do empregador, ele garante que o ato foi de forma consciente por parte de ambos os lados envolvidos na negociação.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), do mesmo modo, tem caminhado no sentido de reconhecer a invalidade dos pedidos de demissão feitos sem a observância desse requisito legal. Assim, diversas decisões recentes determinam a reintegração da empregada gestante ou a indenização substitutiva, correspondente aos salários e demais verbas do período de estabilidade.

Muitas gestantes, por desconhecimento de seus direitos ou por pressões veladas do empregador, acabam pedindo demissão sem perceber que estão abrindo mão de uma proteção Constitucional. Em alguns casos, há relatos de coação indireta, quando o empregador ameaça dificultar o ambiente de trabalho ou retirar benefícios caso a empregada não peça demissão.

Do ponto de vista jurídico, a ausência de assistência sindical em atos que envolvam a renúncia a direitos estábilitários pode ser interpretada como vício de consentimento, nos termos dos artigos 138 a 150 do Código Civil, resultando na nulidade do ato jurídico. Por isso, o papel do sindicato não é apenas formal, mas material, garantindo que a vontade da gestante seja livre e esclarecida.

A atuação sindical também se estende à representação da gestante em demandas judiciais, auxiliando na busca por reintegração ou indenização em casos de dispensa indevida. Muitos sindicatos oferecem assistência jurídica gratuita ou a baixo custo, tornando viável o acesso da trabalhadora à justiça.

Portanto, o sindicato é um agente fundamental na garantia dos direitos da gestante trabalhadora, funcionando como uma barreira contra práticas abusivas e assegurando que as normas de proteção social sejam efetivamente aplicadas no âmbito das relações de trabalho.

ANÁLISE JURISPRUDENCIAL E DIFICULDADES NA REPARAÇÃO

A proteção à gestante no âmbito trabalhista configura uma garantia constitucional, cuja finalidade precípua é assegurar a continuidade do vínculo empregatício durante o período gestacional e até cinco meses após o parto, conforme previsto no artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 500, estabelece que o pedido de demissão da empregada estável somente será válido se feito com a assistência do sindicato da categoria ou da autoridade competente do Ministério do Trabalho, reforçando o caráter protetivo da norma.

Nesse contexto, em demandas que envolvem a alegação de dispensa indevida da gestante sem a devida assistência sindical, surge a relevante discussão

quanto ao ônus da prova. Conforme o disposto nos artigos 818 da CLT e 373 do Código de Processo Civil (CPC), incumbe à parte que alega o fato constitutivo do direito apresentar as respectivas provas. Assim, de forma geral, caberia à gestante comprovar a gravidez à época da rescisão contratual e a ausência de assistência sindical. No entanto, a jurisprudência majoritária tem admitido a aplicação do princípio da proteção ao hipossuficiente e, por conseguinte, a inversão do ônus da prova, impondo ao empregador a obrigação de demonstrar que o pedido de demissão foi realizado de forma livre, consciente e com a devida assistência legal.

A jurisprudência trabalhista tem reiteradamente reconhecido que, na hipótese de inexistência de termo de rescisão homologado por entidade sindical ou autoridade competente, presume-se a nulidade do pedido de demissão, com a consequente conversão do ato em dispensa sem justa causa. Essa presunção pode ser corroborada por outros elementos de prova, como a ausência de documentos que confirmem a homologação, a juntada de exames médicos que comprovem a gravidez no período da dispensa, e, eventualmente, provas testemunhais ou eletrônicas, como mensagens e e-mails.

O Tribunal Superior do Trabalho, em diversos julgados, tem firmado entendimento de que compete ao empregador o dever de demonstrar a regularidade do pedido de demissão da gestante.

Dessa forma, nos casos de dispensa de empregada gestante sem a devida assistência sindical, seja por informar de maneira desleixada ou falta de suporte, tanto por parte do sindicato ou das autoridades competentes, a jurisprudência e a doutrina reconhecem que a distribuição do ônus da prova deve ser relativizada em favor da trabalhadora, considerando sua condição de parte hipossuficiente na relação empregatícia. Nessa situação, caso o empregador não consiga comprovar a regularidade da rescisão, ele poderá ser responsabilizado por dispensa arbitrária, devendo pagar indenização substitutiva correspondente ao período de estabilidade, incluindo salários, décimo terceiro, férias acrescidas de um terço, depósitos do FGTS e, até mesmo, eventualmente, danos morais, caso se configure abuso, constrangimento ou discriminação.

Assim, conforme destaca Maurício Godinho Delgado (2017), em sua obra Curso de Direito do Trabalho: “A proteção da gestante é reforçada pela relativização do ônus da prova, de modo que a empregada não se vê desamparada diante de eventual conduta irregular do empregador”.

Tal afirmação ainda é atestada por Vólia Bomfim Cassar que complementa na obra Direito do Trabalho: “A estabilidade provisória não pode ser afastada por ausência de conhecimento do empregador, e qualquer dispensa irregular deve ensejar indenização integral das verbas trabalhistas correlatas”.

Análise Comparativa das Decisões Judiciais Sobre o Pedido de Demissão da Gestante Sem Homologação Sindical

O Tribunal Superior do Trabalho, em reiteradas decisões, vem consolidando o entendimento de que o pedido de demissão formulado por empregada gestante,

sem a devida homologação sindical, não possui validade jurídica, por contrariar o caráter protetivo do Direito do Trabalho e a presunção de vulnerabilidade que envolve a gestante. Assim, o TST afirma que a assistência sindical constitui requisito indispensável para assegurar a livre manifestação da vontade da trabalhadora em relação ao seu emprego, seja ela de manter o vínculo empregatício, pedir demissão ou qualquer outro direito do vínculo trabalhista, prevenindo desse modo situações de coação, erro ou desconhecimento de seus direitos. Em diversas oportunidades, o TST reafirmou que a ausência dessa formalidade acarreta a nulidade da rescisão contratual, garantindo à gestante o direito à reintegração ao emprego ou à indenização substitutiva correspondente ao período de estabilidade.

O Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do RR-1096-63.2016.5.12.0015, sob relatoria do Ministro Alexandre Ramos (4ª Turma, DEJT 15/03/2023), firmou-se entendimento no sentido de que o pedido de demissão de empregada gestante, sem a assistência sindical, é inválido, diante da presunção de vulnerabilidade que permeia a situação.

Por outra análise, o TRT da 24ª Região, no processo RO-0024463-58.2019.5.24.0002, Rel. Des. João de Deus Gomes de Souza, julgado em 10/02/2022, entendeu pela validade do ato, sob o argumento de que a empregada possuía discernimento e ocupava cargo de confiança.

Essa divergência revela que, embora prevaleça a proteção da maternidade como princípio constitucional, ainda há tensão entre o formalismo contratual e o caráter protetivo do Direito do Trabalho, o que demonstra o quanto o tópico é complexo e de importante relevância no cenário social brasileiro.

PROPOSTAS DE PROTEÇÃO E CONCLUSÕES

Diante da relevância da estabilidade gestacional, torna-se essencial fortalecer a atuação sindical para assegurar a proteção da trabalhadora durante o período de estabilidade gestacional, tendo em vista que a análise das decisões revelou a persistência de divergências interpretativas entre os tribunais trabalhistas, sobretudo quanto à validade do pedido de demissão da gestante sem homologação sindical.

Dessa forma, a pesquisa qualitativa, baseada em jurisprudência e doutrina consolidada, evidenciou a necessidade de uma uniformização jurisprudencial que assegure, de forma inequívoca, a efetividade da proteção constitucional à maternidade.

Dentre as medidas recomendadas estão a realização de campanhas de conscientização, voltadas para gestantes e demais empregados, sobre os direitos trabalhistas e a obrigatoriedade de homologação de rescisões pelo sindicato, conforme destacado por Delgado (Delgado, 2017, p. 322), que enfatiza a importância da informação como instrumento de proteção do trabalhador.

Tais medidas podem ser implementadas com o apoio de médicos do trabalho, responsáveis por promover ações de conscientização acerca da saúde gestacional e da importância da estabilidade provisória tanto para a mãe quanto para o feto,

no contexto do planejamento familiar. Concomitantemente, a atuação conjunta de advogados, sejam internos ou externos à empresa, possibilita a adoção de práticas jurídicas preventivas, assegurando uma gestão empresarial mais efetiva e comprometida com a proteção dos direitos das empregadas em estado gravídico ou que manifestem o desejo de maternidade. Assim, reforça-se um ambiente de maior segurança, no qual a realização do projeto de ser mãe não se converta em motivo de temor pela perda do vínculo empregatício na empresa.

A obrigatoriedade de homologação sindical, prevista no artigo 500 da CLT, é fundamental para prevenir vícios de vontade, ou seja, atos que podem interferir na liberdade da manifestação de alguns direitos, e garante que decisões de renúncia de direitos sejam voluntárias e conscientes, reforçando a posição de Cassar sobre a indispensabilidade do acompanhamento sindical. Além disso, a capacitação contínua e a assessoria jurídica oferecida pelos sindicatos constituem instrumentos preventivos importantes, permitindo orientação adequada sobre rescisão contratual e direitos da gestante.

No âmbito das alternativas jurídicas, a doutrina aponta que, caso a empregada seja induzida a pedir demissão sem a devida assistência, é possível propor ação de nulidade do pedido de demissão, declarando-se a invalidade do ato e garantindo a reparação pelos direitos correspondentes ao período de estabilidade (CASSAR, *Direito do Trabalho*, p. 324). Adicionalmente, a gestante pode pleitear indenização por danos morais, caso se caracterizem coação, abuso, discriminação ou constrangimento em qualquer etapa durante o processo de rescisão, conforme reforça Cassar (Cassar, 2017, p. 250).

Portanto, é assegurado o pagamento integral das verbas trabalhistas relativas ao período de estabilidade não respeitado, incluindo salários, décimo terceiro, férias acrescidas de um terço e depósitos do FGTS, garantindo uma compensação financeira pelo descumprimento da legislação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estabilidade gestacional é uma das mais relevantes garantias trabalhistas asseguradas pela Constituição Federal de 1988, pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e pela Consolidação das Leis do Trabalho, encontrando respaldo também em tratados internacionais de proteção à maternidade. Ao vedar a dispensa arbitrária da trabalhadora gestante, a ordem jurídica brasileira não apenas resguarda direitos individuais, mas também concretiza valores coletivos, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade de gênero e a proteção integral à família e à infância.

No entanto, a efetividade dessa garantia ainda encontra barreiras na prática social e empresarial. Situações de demissão sem a devida assistência sindical, ausência de informação à trabalhadora quanto aos seus direitos e pressões veladas no ambiente laboral revelam que a mera previsão normativa não é suficiente. A atuação sindical, prevista no artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, revela-

se imprescindível para assegurar que pedidos de demissão sejam efetivamente voluntários, prevenindo vícios de vontade e protegendo a gestante de condutas abusivas.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem reiterado que a estabilidade gestacional é um direito objetivo e indisponível, que não depende do conhecimento do empregador ou mesmo da própria empregada quanto à gravidez. Esse posicionamento reforça a solidez do instituto e a necessidade de sua aplicação universal, inclusive em contextos mais recentes, como as uniões homoafetivas, nas quais a proteção deve alcançar igualmente trabalhadoras LGBTQIAPN+, em consonância com os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação.

Nesse cenário, o papel preventivo das empresas também assume relevância. A integração de médicos do trabalho e advogados internos ou externos em campanhas de conscientização pode fortalecer a cultura de proteção à maternidade, conciliando planejamento familiar e gestão empresarial responsável. Essa cooperação contribui para a construção de ambientes laborais mais inclusivos e respeitosos, nos quais o direito de ser mãe — ou de planejar a maternidade — não se traduz em risco de exclusão do mercado de trabalho.

Outrossim, considerando que o Brasil enfrenta uma crise de natalidade, com a taxa de fecundidade total atingindo 1,55 filho por mulher em 2022, abaixo do nível de reposição populacional de 2,1 filhos por mulher, a efetivação desses direitos trabalhistas pode contribuir indiretamente para estimular a decisão de gestar, engravidar ou até mesmo adotar, oferecendo maior segurança social e laboral às mulheres. A falta de conhecimento sobre a estabilidade gestacional e seus efeitos positivos na carreira e na manutenção do emprego pode ser um fator relevante para a queda da natalidade no Brasil, uma vez que muitas mulheres deixam de engravidar por medo de perder a estabilidade profissional ou atrasar seus projetos de vida. Portanto, ao reduzir essas inseguranças por falta de conhecimento, a garantia da estabilidade provisória favorece um crescimento populacional mais equilibrado, o que diminui o envelhecimento acelerado da população e fortalece políticas de desenvolvimento social e econômico.

Em suma, a reflexão crítica que se impõe é a de que a estabilidade gestacional transcende a esfera individual da trabalhadora, alcançando dimensões sociais, econômicas e culturais. Trata-se de mecanismo de justiça social que equilibra as relações de poder no ambiente de trabalho e fora dele, reafirmando o compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana e a função social da empresa. Assim, a sua efetivação, apoiada pela atuação sindical em parceria com a conscientização empresarial e pela firme jurisprudência trabalhista, constitui um passo essencial para a concretização de uma sociedade mais igualitária e justa dos direitos fundamentais e socialmente sustentáveis, contribuindo inclusive, para a superação de desafios demográficos contemporâneos.

Autoras como Simone de Beauvoir, em sua obra “O Segundo Sexo” já criticaram a maternidade como construção social que pode oprimir as mulheres, levando à sobrecarga feminina e à decisão de postergar ou evitar a gestação para preservar a carreira. Nesse sentido, políticas de proteção à estabilidade gestacional

e à maternidade no trabalho são fundamentais para garantir que a maternidade seja uma escolha e decisão livre e segura, e não um fator de exclusão ou pressão social.

REFERÊNCIAS

- ÂMBITO JURÍDICO. É possível demitir gestante? Revista Âmbito Jurídico, 19 fev. 2025. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/e-possivel-demitir-gestante/>. Acesso em: 5 set. 2025.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1949.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 set. 2025.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 set. 2025.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo Demográfico 2022: Fecundidade e migração: resultados preliminares da amostra**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/22718-taxa-de-fecundidade-do-pais-caiu-para-1-55-filho-por-mulher-de-acordo-com-o-censo-2022.html>. Acesso em: 5 set. 2025.
- LOPES, Jorge. **Pedi demissão e descobri que estou grávida: tenho direitos?** *Migalhas – Migalhas de Peso*, 4 fev. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/424001/pedi-demissao-e-descobri-que-estou-gravida-tenho-direitos/>. Acesso em: 5 set. 2025.
- STEFANO, Agência STF. **Gestante tem direito à estabilidade mesmo sem conhecimento prévio do empregador**. *Notícias STF*, [s.d.]. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/mes-da-mulher-gestante-tem-direito-a-estabilidade-mesmo-sem-conhecimento-previo-do-empregador/>. Acesso em: 5 set. 2025.
- SUPERINTENDÊNCIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO. **TST: validade do pedido de demissão de empregada com estabilidade gestante depende de**

assistência sindical. *Conexão Trabalho – Uma nova Relação Trabalhista*, 4 nov. 2024. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/tst-validade-do-pedido-de-demissao-de-empregada-com-estabilidade-gestante-depender-de-assistencia-sindical/>. Acesso em: 5 set. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO (Bahia). **Casal lésbico tem direito à licença-maternidade garantido para cada mãe.** *TRT5 Notícias*, [s.d.]. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/casal-lesbico-tem-direito-licenca-maternidade-garantido-para-cada-mae>. Acesso em: 5 set. 2025.

VEIGA, Guilherme. **Estabilidade de gestante: o que é, prazos e direitos.** *GV Advocacia – Guilherme Veiga*, 8 fev. 2025. Disponível em: <https://gvadvocacia.adv.br/gestantes/estabilidade-de-gestante-o-que-e-prazos-e-direitos/>. Acesso em: 5 set. 2025.

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, Allana Emanuely Santos do Nascimento, declaro que sou autora deste Trabalho de Conclusão de Curso. Declaro também que o mesmo foi por mim elaborado e integralmente redigido, não tendo sido copiado ou extraído, seja parcial ou integralmente, de forma ilícita de nenhuma fonte além daquelas públicas consultadas e corretamente referenciadas ao longo do trabalho ou daqueles cujos dados resultaram de investigações empíricas por mim realizadas para fins de produção deste estudo. Assim, declaro, demonstrando minha plena consciência dos seus efeitos civis, penais e administrativos, e assumindo total responsabilidade caso se configure o crime de plágio ou violação aos direitos autorais conforme Lei 9.610/98.

Nova Andradina, 29 de setembro de 2025.