

## **NOTA TÉCNICA 08/2024 CENTRO DE INTELIGÊNCIA**

**ASSUNTO:** Necessidade de pacificação do entendimento no âmbito do TRT9 quanto à aplicabilidade do art. 500 da CLT em casos de pedido de demissão de empregada gestante, mediante proposta de suscitação de Incidente de Assunção de Competência (IAC).

**RELATOR:** Comissão Gestora do Nugepnac e Grupo Operacional do Centro de Inteligência

### **DA COMPETÊNCIA DO CENTRO DE INTELIGÊNCIA DO TRT9:**

Ao Centro de Inteligência do TRT9, instituído pelo Ato n. 108, de 22 de agosto de 2022, cabe, entre outras atribuições emitir notas técnicas referentes às demandas repetitivas, de massa ou, ainda, de relevante questão de direito, com grande repercussão social, para recomendar a uniformização de procedimentos administrativos e jurisdicionais e o aperfeiçoamento de normativos sobre a controvérsia;

### **RELATÓRIO:**

A presente nota técnica, de relatoria do Grupo Operacional do Centro de Inteligência em conjunto com Comissão Gestora do Nugepnac do TRT9, tem o intuito de suscitar a pacificação do entendimento no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) acerca da aplicabilidade do art. 500 da CLT (*"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"*) em casos de pedido de demissão de empregada gestante. Observa-se divergência de posicionamento entre as turmas deste Egrégio Tribunal, o que justifica a proposição de Incidente de Assunção de Competência (IAC) para análise do tema.

### **JUSTIFICATIVA:**

Este Centro de Inteligência, dentro de sua competência, em conjunto com a Comissão gestora do NUGEPNAC, verificou correntes divergentes em relação ao tema, no âmbito deste E. TRT, gerando decisões discrepantes e ensejando a necessidade de

uniformização jurisprudencial. Enquanto algumas turmas entendem pela aplicabilidade do art. 500 da CLT, ou seja, da necessidade de assistência sindical para a validação do pedido de demissão, outras divergem desse posicionamento. Destaca-se que a uniformização do entendimento é de suma importância para garantir a segurança jurídica e evitar decisões díspares que possam gerar conflitos e insegurança no meio laboral, o que justifica a propositura de Incidente de Assunção de Competência (IAC).

Como é cediço, o IAC é instrumento hábil à Produção de precedente qualificado que resolva relevante questão de direito, com grande repercussão social, a respeito da qual seja conveniente a prevenção ou a composição de divergência entre câmaras ou turmas do tribunal (art. 947 do CPC, caput e § 3º, do CPC).

Nesta nota técnica serão abordadas as teses e estampadas as decisões proferidas pelas Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre esse tema.

### **Tese 1:**

A primeira corrente defende que não há se falar em necessidade de assistência sindical, prevista no artigo 500 da CLT, quando a ruptura contratual decorre de pedido da própria empregada gestante. As decisões têm sido consistentes ao afirmar que, não havendo vício de consentimento, o pedido de demissão da gestante caracteriza renúncia à estabilidade.

Seguem essa linha a 1ª, 2ª e 6ª Turmas:

#### **1ª TURMA**

EMPREGADA GESTANTE - PEDIDO DE DEMISSÃO - AUSÊNCIA DE PROVA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO - VALIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL. A norma prevista no art. 10, 'b', II, do ADCT, assegura a garantia provisória no emprego da empregada gestante da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Todavia, a demissão perpetrada sem vícios corresponde à renúncia expressa da estabilidade gravídica. Assim, considerando que a autora não comprovou a existência do vício de consentimento a macular a manifestação de vontade quando do pedido de demissão (art. 818 da CLT e art. 373, I do CPC de 2015), tem-se por lícita a rescisão contratual na forma em que se operou. Saliento que após o advento da Lei nº 13.467/2017, que revogou o parágrafo 1º do art. 477 da CLT, não é mais obrigatória a assistência sindical no momento da rescisão contratual. Logo, de todo ângulo que se aprecie a questão, conclui-se pela validade da demissão, não havendo se falar em estabilidade provisória e consequente pagamento de indenização.

Recurso da parte autora que se nega provimento. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000682-21.2022.5.09.0094. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 13/06/2023. Publicado no DEJT em 19/06/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/xhwm1>

PEDIDO DE DEMISSÃO. GESTANTE. RENÚNCIA À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Não havendo vício de consentimento, o pedido de demissão da gestante caracteriza renúncia à estabilidade, pois incompatível a garantia de emprego da obreira quando há pedido de demissão. Neste sentido, acolher pedido de anulação de ato que se aperfeiçoou pela própria manifestação de vontade da postulante caracterizaria ofensa à boa-fé objetiva, notadamente quanto à proibição do “venire contra factum proprium”, ou seja, de atitudes contraditórias que quebrem o princípio da confiança que deve existir nas relações contratuais. Quanto à suposta violação ao disposto no artigo 500 da CLT, também não assiste razão à autora. Embora a previsão contida no citado artigo também se aplique às empregadas gestantes (além de outros tipos de estabilidade, como estabilidade acidentária, eleitoral ou convencional, p.ex.), pois a norma não faz nenhuma distinção em relação ao tipo da estabilidade, tal norma é inaplicável ao caso, pois o objetivo do art. 500 da CLT é justamente que o empregado estável não seja coagido ou incentivado a pedir a rescisão do seu contrato de trabalho, o que não ocorre na hipótese, já que o aviso de demissão foi feito de livre e espontânea vontade da trabalhadora, que não mais desejava dar continuidade ao vínculo de emprego. Frise-se que o objetivo do art. 500 da CLT é impedir que o empregador incite, coaja, induza o empregado com estabilidade a pedir demissão, situações nem sequer cogitadas na inicial. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000744-27.2022.5.09.0655. Relator: NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS. Data de julgamento: 11/04/2023. Publicado no DEJT em 14/04/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/trwvt>

## 2ª TURMA

EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. INAPLICABILIDADE DO ART. 500 DA CLT. O art. 500 da CLT era aplicável aos empregados detentores da chamada estabilidade decenal, extinta a partir da entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, de modo que referido dispositivo não se aplica aos empregados detentores de estabilidade provisória, como na hipótese de gravidez ocorrida durante a vigência do vínculo empregatício. Veja-se que, após a entrada em vigor da Carta Constitucional, todas as garantias de emprego são provisórias, e não definitivas. Daí porque pode ser objeto de renúncia por parte da empregada gestante por meio de mera declaração de vontade, como restou expressa no incontroverso pedido de demissão juntado aos autos, sem prova de qualquer vício de consentimento. Recurso ordinário da Autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000480-07.2023.5.09.0095. Relator: CLAUDIA CRISTINA PEREIRA. Data de julgamento: 12/09/2023. Publicado no DEJT em 13/09/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/m6xt0>

EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. INAPLICABILIDADE DO ART. 500 DA CLT. O art. 500 da CLT era aplicável aos empregados detentores da chamada estabilidade decenal, extinta a partir da entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, de modo que referido dispositivo não se aplica aos empregados detentores de estabilidade provisória, como na hipótese de gravidez ocorrida durante a vigência do vínculo empregatício. Veja-se que, após a entrada em vigor da Carta Constitucional, todas as garantias de emprego são provisórias, e não definitivas. Daí porque pode ser objeto de renúncia por parte da empregada gestante por meio de mera declaração de vontade, como restou expressa no incontroverso pedido de demissão juntado aos autos, sem prova de qualquer vício de consentimento. Recurso ordinário da Autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000912-69.2023.5.09.0016. Relator: CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 16/02/2024. Publicado em 19/02/2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/lasw4>

#### 6ª TURMA

GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INAPLICABILIDADE DO ARTIGO 500 DA CLT. Não se sustenta a alegação da reclamante de que o pedido de demissão deveria ser homologado pelo sindicato profissional por conta do artigo 500 da CLT, pois este dispositivo atrai somente aqueles casos em que as partes detêm o conhecimento da existência da estabilidade. Não era o caso da reclamante, uma vez que nem ela própria tinha conhecimento do seu estado gravídico no momento do pedido de demissão, e muito menos a empresa. Assim, a ausência de assistência da entidade sindical não era requisito necessário à perfectibilização do pedido de demissão da reclamante. Recurso ordinário da reclamante conhecido e não provido. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000591-22.2023.5.09.0020. Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Data de julgamento: 28/02/2024. Publicado em 04/03/2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/fhj7g>

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. ARTIGO 500 DA CLT. A dispensa da empregada gestante no curso do contrato de trabalho, ainda que no período relativo ao aviso prévio, afronta o disposto no art. 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Verifica-se dos autos, conforme consta na r. decisão de origem, que a autora pediu demissão e dispensa do aviso prévio, em estado gravídico. Assim, não se aplica tal garantia quando a ruptura contratual decorre

de pedido da própria empregada, a qual pode dispor de seu direito livremente, sendo clara a previsão ao vedar exclusivamente a dispensa arbitrária ou sem justa causa, o que não é o caso dos autos. Ademais, importante destacar o entendimento desta Turma no sentido de que “por não se tratar de dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregada gestante, não há que se falar em estabilidade e, por consequência, da aplicação do art. 500 da CLT”. Além disso, a própria reclamante alega na inicial que a descoberta da gravidez se deu após o pedido de demissão, não existindo, pois, esta exigência do artigo 500 da CLT pela ré. Sentença que se reforma.” Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000772-42.2021.5.09.0004. Relator: ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 08/08/2022. Publicado no DEJT em 29/08/2022. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/pdpra>

EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. RENÚNCIA À GARANTIA DE EMPREGO. Por se tratar de pedido de demissão, não houve dispensa sem justa causa da reclamante, nada havendo de irregular na rescisão contratual, pois a garantia provisória de emprego do art. 10, inc. II, “b” do ADCT, a que a autora fazia jus em razão da gravidez, não a impedia de rescindir unilateralmente o contrato, o que caracteriza a renúncia ao direito. Não subsiste a alegação de que o pedido de demissão deveria ser homologado pelo sindicato profissional, nos termos do artigo 500 da CLT, pois este dispositivo diz respeito aos casos de estabilidade decenal, não se aplicando às hipóteses de garantia provisória de emprego, como no caso da empregada gestante. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000208-73.2023.5.09.0657. Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Data de julgamento: 04/09/2023. Publicado no DEJT em 11/09/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/fopgk>

## Tese 2:

De outro lado, para a segunda corrente, a validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora de garantia provisória do emprego, depende da efetiva assistência sindical, nos termos do art. 500 da CLT.

Seguem essa linha a 3ª, 4ª e 5ª Turmas.

### 3ª TURMA

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. FALTA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. NULIDADE. ARTIGO 500 DA CLT - Nos moldes do artigo 10, II, “b”, do ADCT, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Em caso de pedido de demissão formulado por empregada gestante, ainda que com menos de 1 (um) ano no emprego, a validade

do ato está condicionada à assistência pelo ente sindical, nos estritos termos do artigo 500 da CLT. Recurso Ordinário da autora parcialmente provido no particular. 3ª Turma. Acórdão: 0000960-68.2022.5.09.0014. Relatora: THEREZA CRISTINA GOSDAL. Data de julgamento: 04/05/2023. Publicado no DEJT em 09/05/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/8kfei>

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO.TUTELA SINDICAL OBRIGATÓRIA. ARTIGOS 10, II, "B" DA CONSTITUIÇÃO E 500 DA CLT. TEMA 497 DO STF. O art. 500 da CLT que valida o pedido de demissão do empregado estável apenas quando realizado com a assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho, aplica-se à empregada gestante, na medida em que o Tema 497 do STF reafirma o projeto constitucional de especial tutela da maternidade e do recém-nascido, conforme preveem os arts. 10, II, "b" do ADCT e 223 da Constituição. A tutela sindical ou de autoridade local competente da empregada gestante, na hipótese de pedido de demissão da empregada gestante, é procedimento que robustece o referido projeto de tutela da maternidade e do recém-nascido. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0000418-52.2023.5.09.0002. Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 13/09/2023. Publicado no DEJT em 15/09/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/184g4>

#### 4ª TURMA

RECURSO ORDINÁRIO.GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. INVALIDADE. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL.ART. 500 DA CLT. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DEVIDA. DANO MORAL NÃO COMPROVADO O objetivo da garantia constitucional da estabilidade da gestante, consoante art. 10, II, b, do ADCT, é, além de assegurar o exercício das prerrogativas inerentes à maternidade contra a dispensa arbitrária, também pôr a salvo os direitos do nascituro. Assim, a validade do "pedido de demissão" da empregada detentora de garantia provisória do emprego depende da efetiva assistência sindical, nos termos do art. 500 da CLT, de modo que, inexistente a chancela do sindicato profissional, mostra-se devida a indenização substitutiva do período de estabilidade, da extinção do contrato de trabalho até 5 meses após o parto. Em relação à indenização por dano moral, a ausência de prova de dano extrapatrimonial sofrido, por não estar demonstrada a coação imputada à reclamada, importa na improcedência do pedido. Recurso ordinário da reclamante conhecido e provido parcialmente. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000470-12.2023.5.09.0014. Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Data de julgamento: 28/02/2024. Publicado em 04/03/2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ueln0>

DETENTOR DE GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. AUSÊNCIA DE PROVA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. ARTIGO 500 DA CLT. PEDIDO DE DEMISSÃO INVÁLIDO. Na data de extinção do contrato de trabalho, o reclamante era detentor de garantia provisória no emprego, conforme artigo 118 da Lei 8.213/1991. De acordo com o artigo 500 da CLT, “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”, não havendo nos autos prova de que tenha sido observado este procedimento. Assim, ausente a assistência sindical imposta pelo artigo 500 da CLT, é inválido o pedido de demissão feito pelo reclamante, assim como reconhecido em sentença. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000304-69.2022.5.09.0125. Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI. Data de julgamento: 30/08/2023. Publicado no DEJT em 05/09/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ikgka>

#### 5ª TURMA

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. ART. 500 DA CLT. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. O art. 500 da CLT se aplica à estabilidade da gestante, na medida em que o Tema 497 do STF reafirma o projeto constitucional de especial tutela da maternidade e do recém-nascido, conforme preveem os arts. 10, II, “b” do ADCT e 223 da Constituição. Em caso de pedido de demissão formulado por empregada gestante, a validade do ato está condicionada à assistência pelo ente sindical, nos estritos termos do artigo 500 da CLT, o que não foi verificado, na hipótese. Recurso ordinário da autora ao qual se dá provimento. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000562-48.2023.5.09.0124. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 16/11/2023. Publicado em 21/11/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/onjxx>

TRABALHADORA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. INVALIDADE. Nos termos do art. 500, da CLT, o pedido de demissão formulado pela trabalhadora gestante sem a assistência da entidade sindical é inválido, tendo em vista que a norma visa à proteção do nascituro. No caso, como a Reclamante estava grávida no momento em que pediu demissão já gozava da estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT e art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal. Recurso da Reclamante a que se dá provimento, no particular. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0001302-02.2022.5.09.0654. Relator: SERGIO GUIMARAES SAMPAIO. Data de julgamento: 17/08/2023. Publicado em 18/08/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/kbfp3>

Nesse sentido é, também, a jurisprudência firme do C. TST:

“AGRAVO DO RECLAMADO. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO. PEDIDO DE DEMISSÃO. DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. INVALIDADE DO ATO. ACÓRDÃO REGIONAL EM DESCOMPASSO COM A JURISPRUDÊNCIA DO TST. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Impõe-se confirmar a decisão monocrática mediante a qual foi dado provimento ao recurso de revista da reclamante. Agravo conhecido e não provido” (Ag-RR-11650-72.2020.5.15.0140, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 01/09/2023).

“I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE - RITO SUMARÍSSIMO - GARANTIA DE EMPREGO. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. RESSALVA DE ENTENDIMENTO DO RELATOR. Constatada possível violação da alínea “b” do inciso II do artigo 10 do ADCT, impõe-se o provimento do agravo a fim de prover o agravo de instrumento e determinar o processamento do recurso de revista. Agravo provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE - RITO SUMARÍSSIMO - GARANTIA DE EMPREGO. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. RESSALVA DE ENTENDIMENTO DO RELATOR. Prevalece neste Tribunal o entendimento de que o pedido de demissão da empregada gestante, detentora do direito à garantia de emprego, somente é válido caso efetuado com a assistência do seu sindicato de classe ou da autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 500 da CLT, sendo que a ausência da referida homologação implica em violação da alínea “b” do inciso II do ADCT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido, com ressalva de entendimento do Relator” (RR-Ag-1000637-10.2020.5.02.0047, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 19/02/2024).

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE GESTANTE – PEDIDO DE DEMISSÃO – TERMO DE RESCISÃO NÃO HOMOLOGADO PELO SINDICATO – INVALIDADE – TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA Vislumbrada violação ao artigo 500 da CLT, impõe-se o provimento do Agravo de Instrumento para mandar processar o Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE GESTANTE – PEDIDO DE DEMISSÃO – TERMO DE RESCISÃO NÃO HOMOLOGADO PELO SINDICATO – INVALIDADE – TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA O entendimento pacificado nesta Corte Superior é

no sentido de ser necessária a respectiva homologação pela entidade sindical ou autoridade competente, independentemente da duração do contrato de trabalho (se inferior ou superior a um ano). Para essa hipótese, o reconhecimento jurídico da demissão da empregada gestante só se completa com a assistência do sindicato profissional ou de autoridade competente (art. 500 da CLT). Ressalta-se que a estabilidade provisória é direito indisponível e, portanto, irrenunciável. No caso dos autos, verifica-se que, no período de estabilidade provisória da gestante, a Reclamante se demitiu e não teve assistência sindical para a rescisão de seu contrato de trabalho, contrariando a determinação do art. 500 da CLT. Recurso de Revista conhecido e provido” (RR-1000170-73.2021.5.02.0054, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 09/02/2024).

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Trata-se de pedido de demissão de empregada formulado durante o período de estabilidade provisória decorrente da gravidez, sem a assistência do sindicato de sua categoria profissional ou de autoridade competente. 2 - A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que o pedido de demissão da empregada gestante, por ocasião da estabilidade provisória, somente tem validade quando houver assistência do sindicato ou do Ministério Público, conforme previsão do art. 500 da CLT. 3 - Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-1000670-80.2022.5.02.0321, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 18/12/2023).

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. DEMISSÃO INVÁLIDA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECONHECIMENTO. ART. 10, II, “b”, DO ADCT. VIOLAÇÃO. TRANSCÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. 1. O Tribunal Regional, ao manter a sentença em que se considerou desnecessária a homologação sindical para validade do pedido de demissão de empregada detentora da estabilidade provisória, decidiu em dissonância com o entendimento desta Corte, conforme registrado na decisão monocrática agravada. 2. Consta do acórdão regional que a Reclamante encontrava-se gestante no momento em que efetuou o pedido de demissão, sendo certo que a validade do seu pedido somente se daria com a assistência do sindicato, entendimento este que não se alterou após a vigência da lei 13.467/2017, com a revogação do art. 477, § 1º, da CLT. 3. No caso, contudo, há registro de que não foi observada a exigência legal da homologação sindical do pedido de demissão, sendo considerada desnecessária pela Corte de origem, ao fundamento de que não restou demonstrada a existência de vício de consentimento no pedido. A assistência sindical na dispensa de empregado estável, entretanto, é requisito formal preliminar (art. 104, III, do Código Civil), e questão de ordem pública, podendo ser verificada a qualquer momento, na esteira da jurisprudência consolidada no âmbito deste TST. Assim,

ausente requisito necessário ao reconhecimento da validade do término da relação de emprego, é assegurado à empregada gestante a garantia provisória no emprego prevista no art. 10, II, b, do ADCT da CF, devendo ser mantida a decisão monocrática em que reconhecido o direito à indenização substitutiva da estabilidade provisória. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação” (Ag-RR-104-76.2022.5.12.0061, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 15/12/2023).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. APELO SUBMETIDO À REGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO DA EMPREGADA SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL. NULIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Reveste-se de transcendência jurídica a discussão acerca da validade de pedido de demissão de empregada gestante realizado sem a assistência do sindicato da categoria profissional, em desrespeito ao comando do art. 500 do CPC. Na hipótese, o Tribunal Regional, ao entender pela validade do pedido de demissão formulado por empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, sem a assistência sindical, afrontou o art. 10, II, “b”, do ADCT e contrariou a jurisprudência consolidada deste Tribunal Superior, a qual se firmou no sentido da indispensabilidade da referida assistência para fins de reconhecimento jurídico do ato rescisório, a prevalecer, caso contrário, as disposições da Súmula nº 244 do TST, independentemente do tempo de duração do pacto laboral. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-1000940-58.2019.5.02.0435, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 30/06/2023).

“I - AGRAVO DA RECLAMANTE. RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. INVALIDADE. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Ante as razões apresentadas pelo agravante, afasta-se o óbice oposto na decisão monocrática. Agravo conhecido e provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. INVALIDADE. Hipótese em que o Tribunal Regional considerou válido o pedido de demissão da empregada gestante, a despeito da ausência de assistência do respectivo Sindicato. Aparente violação do art. art. 10, II, “b”, do ADCT, nos moldes do art. 896 da CLT, a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos termos do artigo 3º da Resolução Administrativa nº 928/2003. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. INVALIDADE. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional

considerou válido o pedido de demissão da empregada gestante, a despeito da ausência de assistência do respectivo Sindicato. 2. Com efeito, tratando-se de empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, a validade do pedido de demissão está condicionada à assistência do respectivo Sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 500 da CLT, de modo a afastar qualquer incerteza quanto à vontade livre e consciente do trabalhador de rescindir o seu contrato de trabalho. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido” (RR-0022237-57.2020.5.04.0271, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 12/04/2023).

### Tese 3:

Verifica-se, ainda, entendimento diverso, da 7ª Turma, que faz distinção, para fins de aplicação da formalidade prevista no artigo 500 da CLT, nas hipóteses de conhecimento ou não acerca do estado gravídico, tanto da empregadora como da própria empregada. Assim, se a gravidez é de conhecimento da empregadora e a empregada pretende pedir demissão, é obrigação da empregadora providenciar a assistência sindical, nos termos do artigo 500 da CLT, para garantir a validade do ato demissional. Por outro lado, quando não se tem ciência do estado gestacional, não há como exigir da empregadora que observe uma formalidade legal prevista especificamente para as rescisões de contratos de empregado estável.

Entretanto, nota-se que a matéria não está pacificada na referida Turma, pois foram encontradas decisões conflitantes, além de justificativas de voto vencido em algumas decisões:

“(…) Entretanto, fico vencida no aspecto, em razão de que prevalece nesta E. Turma o posicionamento no sentido de que:

(…) a formalidade prevista no artigo 500 da CLT aplica-se às hipóteses de estabilidade gestante. Ou seja, se a gravidez é de conhecimento da empregadora e a empregada pretende pedir demissão, é obrigação da empregadora providenciar a assistência sindical, nos termos do artigo 500 da CLT, para garantir a validade do ato demissional.

Mas, quando não se tem ciência do estado gestacional, não há como exigir da empregadora que observe uma formalidade legal prevista especificamente para as rescisões de contratos de empregado estável.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000704-85.2023.5.09.0016. Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO.

Data de

juízo: 12/12/2023. Publicado em 18/12/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/z884w>

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. TUTELA SINDICAL OBRIGATÓRIA. ARTIGOS 10, II, “B” DA CONSTITUIÇÃO E 500 DA CLT. TEMA 497 DO STF. O preceito inserto na alínea “b” do inciso II do artigo 10 do ADCT tem o escopo de proteger a mulher grávida e o nascituro dos efeitos deletérios oriundos da dispensa imotivada, na diretriz traçada pela normativa internacional específica, as Convenções 03, 103 e 183 da OIT. No caso, a reclamante demitiu-se e a empresa tinha ciência do seu estado gravídico na oportunidade. Porém, seu TRCT não foi subscrito pelo sindicato da categoria da empregada ou autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou Justiça do Trabalho, conforme dispõe o art. 500 da CLT. Irrenunciável a garantia de emprego da empregada gestante. Sentença mantida. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000422-49.2023.5.09.0662. Relator: ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPAO. Data de julgamento: 16/10/2023. Publicado em 27/10/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/y320n>

“(…) Sobre a estabilidade gestante, cumpre ressaltar que a garantia de emprego se dá em face de dispensa arbitrária ou sem justa causa (artigo 10, II, “b”, do ADCT). Ou seja, a princípio não há qualquer óbice ao pedido de demissão da empregada gestante.

Conquanto o artigo 500 da CLT estabeleça que “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”, **no caso, incontroverso que a autora não tinha a confirmação da gravidez na data da rescisão**. Logo, nada se sabia sobre eventual estabilidade da empregada.

Pessoalmente, entendo que a formalidade prevista no artigo 500 da CLT aplica-se às hipóteses de estabilidade gestante. Ou seja, se a gravidez é de conhecimento da empregadora e a empregada pretende pedir demissão, é obrigação da empregadora providenciar a assistência sindical, nos termos do artigo 500 da CLT, para garantir a validade do ato demissional.

Mas, quando não se tem ciência do estado gestacional, não há como exigir da empregadora que observe uma formalidade legal prevista especificamente para as rescisões de contratos de empregado estável. No caso, a reclamada aceitou o pedido de demissão da autora porque não sabia que ela era detentora de estabilidade. Agiu, portanto, de boa-fé e conforme os ditames legais, não podendo ser posteriormente obrigada a uma formalidade cuja necessidade de observância não tinha como conhecer.

Nesse sentido, cito o seguinte precedente desta 7ª Turma, por maioria de votos, vencida a Relatora: ROT 0001244-96-2022-5-09-0654, Relatora

ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO, Revisora JANETE DO AMARANTE, ac. pub. 06/07/2023.

Diante do pedido de demissão hígido, sem qualquer alegação de vício de consentimento capaz de desconstituir a manifestação de vontade da trabalhadora, não há como reconhecer qualquer ilicitude na conduta da empregadora de acatar o pedido de demissão, pondo fim ao contrato.

Ante o exposto, **mantém-se** a sentença por seus próprios fundamentos (art. 895, § 1º, IV, da CLT). Por fim, registram-se os fundamentos do voto vencido da Revisora, Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão:

(...)”. (g.n.)

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000181-08.2023.5.09.0652. Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA. Data de julgamento: 29/09/2023. Publicado em 04/10/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/c9jwn>

ESTABILIDADE GESTANTE. DEMISSÃO. RENÚNCIA À GARANTIA DE EMPREGO. No tocante a estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, b, do ADCT da CF/88, esta veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante. Inaplicável no caso em tela, pois a demissão da autora por sua iniciativa implica a renúncia à garantia de emprego. Logo, por não ser o caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregada gestante, não há que se falar em estabilidade e, por consequência, a inobservância do disposto no art. 500 da CLT, quanto à assistência sindical, configura mera irregularidade, insuscetível de invalidar o rompimento contratual. Recurso ordinário da autora a que se nega provimento. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000170-29.2023.5.09.0021. Relator: JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 16/10/2023. Publicado em 17/10/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/37sts>

Por fim, cumpre registrar que foram admitidos diversos Recursos de Revista neste Regional acerca da questão posta. Citam-se alguns:

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (OJ de Análise de Recurso). Decisão de admissibilidade em recurso de revista. 0001244-96.2022.5.09.0654. Desembargador: ARION MAZURKEVIC. Data de julgamento: 03/08/2023. Publicado em 03/08/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/7mjmz>

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (OJ de Análise de Recurso). Decisão de admissibilidade em recurso de revista. 0000181-08.2023.5.09.0652. Desembargador: ARION MAZURKEVIC. Data de julgamento: 17/11/2023. Publicado em 17/11/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/n4ozz>

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (OJ de Análise de Recurso). Decisão de admissibilidade em recurso de revista. 0000110-17.2023.5.09.0325. Desembargador: ARION MAZURKEVIC. Data de julgamento: 24/11/2023. Publicado em 24/11/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/iu62h>

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (OJ de Análise de Recurso). Decisão de admissibilidade em recurso de revista. 0000647-07.2021.5.09.0673. Desembargador: ARION MAZURKEVIC. Data de julgamento: 08/02/2023. Publicado em 08/02/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/v0nug>

Como se vê, há divergência comprovada sobre a questão analisada, o que impõe a necessidade de Uniformização Jurisprudencial conforme preconizado no art. 926, caput do CPC.

O posicionamento soberano do Pleno neste caso é medida salutar, cuja decisão, de observância vinculante e ampla divulgação, evitará futuros conflitos.

### **CONCLUSÃO:**

Diante do exposto, o Grupo Decisório do Centro Regional de Inteligência do TRT9, propõe a aprovação da presente nota técnica, de relatoria da Comissão Gestora do Nugepnac, em conjunto com o Grupo Operacional do Centro de Inteligência, demonstrando a existência de teses divergentes no âmbito do TRT9 quanto à aplicabilidade do art. 500 da CLT em casos de pedido de demissão de empregada gestante. Sugere-se a suscitação de Incidente de Assunção de Competência (IAC) sobre o tema, visando à uniformização jurisprudencial e à garantia da segurança jurídica nas relações de trabalho.

Esta nota técnica servirá como subsídio para os legitimados no conhecimento do teor da controvérsia, permitindo a análise e eventual suscitação do IAC perante este Egrégio Tribunal.

2024.04.16

**Assinado de forma digital por  
CELIO HORST WALDRAFF**

Presidente do Grupo Decisório do Centro de  
Inteligência do TRT9 e Presidente da Comissão  
Gestora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes