REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE: FUNDAMENTOS E EFEITOS JURÍDICOS NO DIREITO DO TRABALHO

PROVISIONAL EMPLOYMENT STABILITY FOR PREGNANT EMPLOYEES: FOUNDATIONS AND LEGAL EFFECTS UNDER BRAZILIAN LABOR LAW

Ciências Sociais Aplicadas • 16/11/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/794575131

Renan Eduardo Ramos de Oliveira
Fabiana Mesquita dos Santos
Thiago Lucas Neres Barroso

RESUMO

O presente artigo analisa a estabilidade provisória da empregada gestante no Direito do Trabalho brasileiro, com enfoque nos fundamentos constitucionais e legais, no alcance da proteção e nas consequências jurídicas de sua violação. A pesquisa possui abordagem qualitativa, de caráter descritivo-analítico, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental, mediante exame da legislação, da doutrina e da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho. Os resultados demonstram que a garantia constitucional alcança diferentes modalidades contratuais, observados os requisitos jurídicos aplicáveis, e que o desconhecimento da gravidez pelo empregador não afasta, por si só, a estabilidade. Verificou-se, ainda, que a violação dessa garantia pode resultar na reintegração da trabalhadora ou no pagamento de indenização substitutiva, enquanto o pedido de demissão durante o período estabilitário exige a assistência prevista no artigo 500 da CLT. Conclui-se que a estabilidade gestante constitui importante instrumento de proteção à maternidade, à trabalhadora e ao nascituro.

Palavras-chave: estabilidade provisória da gestante; proteção à maternidade; garantia provisória de emprego; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes the provisional employment stability of pregnant employees under Brazilian Labor Law, focusing on its constitutional and legal foundations, the scope of protection, and the legal consequences of its violation. The research adopts a qualitative and descriptive-analytical approach, based on bibliographical and documentary research, including an examination of legislation, legal scholarship, and case law from the Federal Supreme Court and the Superior Labor Court. The findings

demonstrate that the constitutional guarantee extends to different types of employment contracts, subject to the applicable legal requirements, and that the employer's lack of knowledge of the pregnancy does not, by itself, exclude the employee's right to stability. The study also identifies reinstatement or substitute compensation as possible consequences of a violation of this guarantee, while resignation during the protected period requires the assistance established under Article 500 of the Consolidation of Labor Laws. It concludes that pregnancy-related job stability is an important instrument for protecting maternity, the employee, and the unborn child.
Keywords: provisional employment stability; maternity protection; employment guarantee; Brazilian Labor Law.

1. APRESENTAÇÃO

A proteção à maternidade ocupa posição relevante no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no âmbito das relações de trabalho, em que a gravidez pode colocar a empregada em situação de maior vulnerabilidade diante do risco de ruptura do vínculo empregatício. Nesse contexto, a estabilidade provisória da gestante constitui instrumento jurídico destinado a impedir a dispensa arbitrária ou sem justa causa durante período especialmente protegido, contribuindo para a preservação do emprego e da segurança material da trabalhadora e de sua família.

A Constituição Federal de 1988 assegura a proteção à maternidade entre os direitos sociais e estabelece, no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A

garantia constitucional representa o fundamento central da estabilidade provisória e deve ser interpretada em conjunto com os demais direitos de proteção à maternidade e ao trabalho (BRASIL, 1988).

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho também contempla regras específicas de proteção. O art. 391 afasta o estado de gravidez como motivo legítimo para a rescisão do contrato de trabalho, enquanto o art. 391-A prevê que a confirmação da gravidez durante o contrato, inclusive no curso do aviso-prévio trabalhado ou indenizado, assegura a estabilidade provisória prevista no ADCT (BRASIL, 1943).

A interpretação dessa garantia foi objeto de importante definição pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário nº 629.053, correspondente ao Tema 497 da repercussão geral. Na ocasião, foi fixada a tese de que a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inciso II, do ADCT exige apenas que a gravidez seja anterior à dispensa sem justa causa. Assim, para a aplicação dessa proteção, o desconhecimento prévio da gravidez pelo empregador não constitui, por si só, fator capaz de afastar a garantia constitucional.

Apesar da existência de fundamento constitucional e legal, a aplicação da estabilidade provisória suscita questões relevantes na prática trabalhista. Entre elas estão a incidência da garantia nos contratos por prazo determinado e temporários, o reconhecimento da proteção quando a trabalhadora já ingressa no emprego grávida, a validade do pedido de demissão formulado durante o período estabilitário, a possibilidade de reintegração ao emprego e o cabimento de indenização substitutiva. Essas questões vêm sendo

enfrentadas pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho, inclusive em julgamentos de repercussão geral e recursos repetitivos.

Diante desse cenário, o presente estudo é orientado pelo seguinte problema de pesquisa: quais são o alcance e os limites da estabilidade provisória da empregada gestante no Direito do Trabalho brasileiro e quais consequências jurídicas decorrem de sua violação, à luz da legislação e da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho?

A escolha do tema justifica-se pela relevância social e jurídica da proteção à maternidade nas relações de emprego. A estabilidade provisória não se limita à manutenção formal do contrato de trabalho, pois também se relaciona à proteção da trabalhadora contra a dispensa discriminatória ou arbitrária em período de especial necessidade de amparo. Além disso, a existência de controvérsias sobre a aplicação da garantia em diferentes modalidades contratuais e sobre os efeitos da ruptura do vínculo demonstra a importância de examinar a legislação e os entendimentos jurisprudenciais que delimitam o instituto.

O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar o alcance da estabilidade provisória da empregada gestante no Direito do Trabalho brasileiro, identificando seus fundamentos constitucionais e legais, suas hipóteses de aplicação e as consequências jurídicas decorrentes de sua violação.

Como objetivos específicos, pretende-se: a) examinar os fundamentos constitucionais e legais da proteção à maternidade e da estabilidade gestante; b) identificar o período de incidência da

garantia e os requisitos para seu reconhecimento; c) analisar a aplicação da estabilidade em diferentes modalidades de contrato de trabalho; d) examinar a proteção conferida à trabalhadora que já se encontra gestante no momento da admissão; e) verificar as consequências da dispensa ocorrida durante o período estabilitário, especialmente quanto à reintegração e à indenização substitutiva; f) analisar a validade do pedido de demissão da empregada gestante à luz do art. 500 da CLT e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

A pesquisa foi desenvolvida mediante abordagem qualitativa, com caráter descritivo-analítico, por meio de pesquisa bibliográfica e documental. Foram examinadas a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, a legislação pertinente, obras doutrinárias, artigos científicos e decisões judiciais, especialmente precedentes do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho relacionados à estabilidade provisória da gestante. A análise buscou identificar os fundamentos jurídicos das decisões e sua contribuição para a delimitação do alcance da garantia.

O desenvolvimento está organizado em três eixos: o primeiro aborda os fundamentos constitucionais e legais da estabilidade provisória; o segundo examina o alcance da garantia e sua aplicação em diferentes situações contratuais; e o terceiro trata das consequências jurídicas de sua violação, especialmente a reintegração, a indenização substitutiva e a validade do pedido de demissão da empregada gestante.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. A Proteção Constitucional à Maternidade e os Fundamentos Legais da Estabilidade Gestante

A proteção à maternidade ocupa lugar de destaque no sistema constitucional brasileiro e deve ser compreendida como parte do conjunto de direitos fundamentais sociais assegurados à pessoa trabalhadora. A Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III), reconhece os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV) e inclui a proteção à maternidade entre os direitos sociais (art. 6º). No âmbito das relações de emprego, essas disposições orientam a interpretação das normas destinadas a impedir que a gravidez produza desvantagem profissional ou econômica à trabalhadora.

A essa estrutura soma-se o art. 7º, inciso XX, da Constituição, que prevê a proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos, nos termos da lei. Embora esse dispositivo não institua, isoladamente, a estabilidade provisória da gestante, integra o conjunto de normas constitucionais voltadas à proteção do trabalho feminino e à promoção da igualdade material nas relações laborais (BRASIL, 1988).

A proteção constitucional também se manifesta por meio do art. 7º, inciso XVIII, da Constituição, que assegura licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, pelo período de cento e vinte dias. Por sua vez, o art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) estabelece garantia distinta, ao vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Portanto, a licença-maternidade e a estabilidade provisória

são institutos complementares, mas possuem finalidades e delimitações próprias (BRASIL, 1988).

O caput do art. 10 do ADCT estabelece que essa proteção vigora até a promulgação da lei complementar mencionada no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal. Apesar de sua natureza transitória, a disposição assegura uma garantia diretamente aplicável às relações de trabalho, impedindo a dispensa arbitrária ou sem justa causa durante o período constitucionalmente protegido. Sua finalidade consiste em proporcionar maior segurança à empregada em uma fase na qual a continuidade do vínculo empregatício e da renda pode ser especialmente relevante.

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho reforça essa proteção. O art. 391 dispõe que o fato de a mulher haver contraído matrimônio ou de se encontrar em estado de gravidez não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho. O parágrafo único do mesmo dispositivo também veda a inclusão, em regulamentos ou instrumentos contratuais, de restrições ao direito da mulher ao emprego por motivo de casamento ou gravidez. A regra possui função antidiscriminatória, pois impede que a condição gestacional seja utilizada como justificativa legítima para afastar a trabalhadora do emprego (BRASIL, 1943).

O art. 391-A da CLT complementa esse sistema ao estabelecer que a confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho garante à empregada a estabilidade provisória prevista no ADCT, inclusive quando a gravidez é constatada durante o aviso-prévio trabalhado ou indenizado. A disposição foi incluída pela Lei nº 12.812/2013 e reforça que a fase de encerramento contratual não afasta a garantia quando presentes os requisitos legais. Por sua vez,

o art. 392 da CLT disciplina a licença-maternidade de cento e vinte dias, em harmonia com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal (BRASIL, 1943).

A finalidade da estabilidade deve ser compreendida a partir da proteção à maternidade e da vedação à discriminação no ambiente de trabalho. A garantia busca evitar que a gravidez, por si só, exponha a empregada à perda arbitrária do emprego e da fonte de sustento durante a gestação e nos primeiros meses posteriores ao parto. A proteção também repercute sobre a criança, na medida em que contribui para a preservação das condições materiais necessárias nesse período. Na literatura especializada, Moraes (2022) examina a estabilidade gestante sob a perspectiva da proteção à maternidade e da evolução das garantias jurídicas conferidas à trabalhadora e ao nascituro. Em sentido convergente, Penteado, Margraf e Razaboni Junior (2018) analisam os aspectos jurídicos e práticos da estabilidade provisória, considerando a proteção da gestante e do nascituro.

A interpretação constitucional da garantia também foi consolidada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário nº 629.053, submetido ao regime da repercussão geral (Tema 497). A Corte fixou a tese de que a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inciso II, do ADCT exige apenas que a gravidez seja anterior à dispensa sem justa causa. Desse modo, o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta, por si só, a proteção constitucional, desde que demonstrado que a gravidez já existia antes da ruptura imotivada do contrato (BRASIL, 2018).

O entendimento firmado pelo STF evidencia o caráter objetivo da garantia: o elemento determinante é a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa, e não a ciência do empregador ou a comunicação prévia feita pela trabalhadora. Essa orientação é coerente com a finalidade protetiva da norma, pois condicionar a estabilidade ao conhecimento prévio da gestação poderia comprometer a proteção justamente nos casos em que a gravidez ainda não havia sido identificada no momento da dispensa.

Isso não significa, contudo, que a estabilidade gestante impeça toda e qualquer forma de extinção contratual. O texto constitucional veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa durante o período protegido; por isso, a análise de situações específicas, como a alegação de falta grave, o pedido de demissão e as diferentes modalidades contratuais, exige exame próprio das normas aplicáveis e da jurisprudência pertinente. Esses aspectos serão desenvolvidos nos tópicos seguintes, de modo a demonstrar o alcance da garantia e suas consequências nas situações concretas.

2.2. O Alcance Temporal e os Requisitos para o Reconhecimento da Estabilidade Provisória

A estabilidade provisória da empregada gestante possui delimitação temporal expressamente estabelecida pelo ordenamento jurídico brasileiro. Nos termos do art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da trabalhadora desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Essa garantia busca assegurar a continuidade do vínculo empregatício durante a gestação e os primeiros meses de vida da criança, proporcionando maior segurança econômica e social à trabalhadora.

A interpretação desse dispositivo exige atenção ao momento em que a gravidez se inicia em relação ao encerramento do contrato de trabalho. Para o reconhecimento da estabilidade, o requisito essencial é que a gestação já exista antes da dispensa sem justa causa. Não se exige, portanto, que a trabalhadora tenha conhecimento da gravidez no momento do desligamento, tampouco que o empregador tenha sido previamente comunicado sobre essa condição.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 629.053, em sede de repercussão geral, fixou a tese correspondente ao Tema 497, segundo a qual a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inciso II, do ADCT somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. O entendimento consolidou a natureza objetiva da proteção, afastando a necessidade de conhecimento prévio do estado gestacional pelas partes (BRASIL, 2018).

Essa orientação possui importante repercussão nas relações de trabalho, pois impede que a ausência de comunicação da gravidez seja utilizada como justificativa para afastar a garantia constitucional. Assim, mesmo quando a confirmação médica ocorre somente após o encerramento do contrato, a estabilidade poderá ser reconhecida, desde que fique demonstrado que a gestação já existia antes da dispensa. O direito, portanto, não depende da comunicação ao empregador, mas da existência objetiva da gravidez no momento juridicamente relevante.

A interpretação adotada pelo STF encontra correspondência na Súmula nº 244, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não

afasta o direito à indenização decorrente da estabilidade. Essa orientação reforça que a proteção à maternidade não pode ficar condicionada à ciência prévia do empregador, uma vez que tal exigência poderia comprometer a finalidade social da garantia.

No que se refere ao limite final da proteção, a Constituição estabelece que a estabilidade permanece até cinco meses após o parto. Como já observado no tópico anterior, esse período não se confunde com a licença-maternidade de cento e vinte dias, pois a garantia de emprego pode continuar produzindo efeitos mesmo após o retorno da trabalhadora às suas atividades profissionais.

Outro aspecto relevante está previsto no art. 391-A da CLT, que assegura a estabilidade provisória quando a gravidez tem início durante o contrato de trabalho, inclusive no curso do aviso-prévio trabalhado ou indenizado. Dessa forma, o encerramento contratual não afasta a garantia quando a gestação ocorre dentro do período juridicamente protegido, observados os requisitos estabelecidos pela legislação.

Para a comprovação da estabilidade, documentos médicos, exames de ultrassonografia e registros de acompanhamento pré-natal podem ser utilizados para demonstrar a existência da gravidez e estimar a idade gestacional na data da dispensa. Esses elementos possuem relevância especialmente nas situações em que a confirmação da gravidez acontece somente após o encerramento do vínculo, permitindo verificar se a gestação já existia no momento da ruptura contratual.

Dessa forma, o reconhecimento da estabilidade provisória depende da análise da existência da gravidez em momento anterior à

dispensa sem justa causa, observados os critérios estabelecidos pela Constituição Federal e pela interpretação dos tribunais superiores. A confirmação posterior da gestação não impede, por si só, o reconhecimento do direito, desde que comprovada a anterioridade da gravidez em relação à dispensa. Assim, a garantia constitui instrumento de proteção ao emprego, à maternidade e à segurança econômica da trabalhadora e de sua família.

2.3. A Estabilidade Provisória da Gestante nos Contratos por Prazo Determinado, de Experiência e Temporários

O contrato de trabalho por prazo determinado constitui modalidade de contratação admitida pela legislação trabalhista, caracterizada pela existência de um período previamente estabelecido para a duração do vínculo empregatício. Conforme dispõe o art. 443, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), essa modalidade contratual é válida nas hipóteses de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, atividades empresariais de caráter transitório e contrato de experiência.

Entre essas modalidades, destaca-se o contrato de experiência, cuja finalidade consiste em possibilitar que empregador e empregado avaliem a adaptação às condições da relação de trabalho. Nos termos do parágrafo único do art. 445 da CLT, essa contratação não poderá ultrapassar noventa dias. Entretanto, a existência de prazo previamente estabelecido não afasta, por si só, a incidência dos direitos fundamentais assegurados à trabalhadora gestante.

Nesse sentido, o item III da Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que a empregada gestante possui direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do

ADCT, mesmo quando admitida mediante contrato por prazo determinado. A orientação demonstra que a natureza temporária do vínculo não constitui, isoladamente, fundamento suficiente para afastar a proteção constitucional à maternidade.

Esse entendimento foi reafirmado pelo Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Tema Repetitivo nº 163, no processo RRAg nº 0000441-70.2024.5.09.0872. Em decisão julgada em 27 de junho de 2025 e publicada em 3 de julho de 2025, o Tribunal Pleno fixou a tese de que a garantia de emprego da gestante, prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, também é cabível no contrato de experiência, modalidade de contrato por prazo determinado. Dessa forma, o término previamente estabelecido para essa modalidade contratual não afasta automaticamente a proteção constitucional quando presentes os requisitos para o reconhecimento da estabilidade.

Também é necessário distinguir o contrato por prazo determinado previsto na CLT do contrato de trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/1974. Embora ambas as modalidades envolvam limitação temporal, possuem regulamentações próprias e não devem ser tratadas como institutos idênticos. O trabalho temporário caracteriza-se pela contratação de trabalhador por empresa de trabalho temporário, que o coloca à disposição de uma empresa tomadora para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Sobre o trabalho temporário, houve uma importante alteração jurisprudencial. Em 18 de novembro de 2019, o Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Incidente de Assunção de Competência nº 5639-31.2013.5.12.0051, firmou entendimento

contrário à aplicação da estabilidade gestante nos contratos temporários disciplinados pela Lei nº 6.019/1974, tendo o acórdão sido publicado em 29 de julho de 2020. Esse entendimento prevaleceu até sua posterior revisão, decorrente da evolução jurisprudencial e do julgamento do Tema 542 pelo Supremo Tribunal Federal.

No julgamento do Recurso Extraordinário nº 842.844, correspondente ao Tema 542 da repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal reconheceu o direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória às trabalhadoras gestantes contratadas pela Administração Pública por prazo determinado ou ocupantes de cargo em comissão, independentemente do regime jurídico aplicável. Embora o julgamento tenha tratado diretamente de vínculos com a Administração Pública, sua fundamentação passou a orientar a revisão do entendimento anteriormente adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho em relação aos contratos temporários do setor privado.

Assim, no julgamento da Petição Cível nº 1000059-12.2020.5.02.0382, o Tribunal Pleno do TST acolheu, em 2026, o incidente de superação do entendimento firmado no IAC nº 5639-31.2013.5.12.0051. A Corte reconheceu a aplicação da garantia provisória de emprego às trabalhadoras contratadas sob o regime da Lei nº 6.019/1974, superando a tese anterior que afastava essa proteção. Os efeitos da superação foram modulados para alcançar as situações em que a ruptura contratual tenha ocorrido a partir de 10 de outubro de 2023, data da publicação da ata do julgamento do Tema 542 pelo STF.

Registra-se que, até 5 de novembro de 2026, havia recurso extraordinário interposto contra o acórdão do incidente de

superação, ainda pendente de apreciação. Essa circunstância deve ser considerada na análise da evolução jurisprudencial, sem afastar o registro de que o Tribunal Pleno do TST já havia acolhido a superação do entendimento anterior.

Dessa forma, observa-se que a proteção à maternidade não pode ser afastada exclusivamente em razão da modalidade ou da duração inicialmente prevista para o contrato de trabalho. A evolução jurisprudencial demonstra a ampliação da proteção constitucional, alcançando os contratos por prazo determinado, os contratos de experiência e, observada a modulação temporal estabelecida pelo TST, também os contratos de trabalho temporário, preservando a finalidade protetiva da estabilidade provisória.

2.4. A Admissão da Empregada Já Gestante e a Vedação à Discriminação no Acesso Ao Emprego

A proteção jurídica à maternidade não se limita às situações em que a gravidez tem início durante a relação de emprego. Também merece atenção a condição da trabalhadora que já se encontra gestante no momento da contratação, uma vez que a gravidez não constitui impedimento legal para o ingresso ou a permanência da mulher no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o art. 391 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que o fato de a mulher se encontrar em estado de gravidez não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho. Seu parágrafo único também impede a criação de restrições ao direito ao emprego em razão da gravidez, reforçando a proteção contra práticas que possam limitar a participação feminina nas relações profissionais.

Essa proteção é complementada pela Lei nº 9.029/1995, que proíbe práticas discriminatórias e limitativas para o acesso ou a manutenção da relação de emprego. Enquanto o art. 1º estabelece a proibição dessas práticas discriminatórias, o art. 2º, inciso I, considera crime a exigência de testes, exames, laudos, atestados ou qualquer outro procedimento relativo à comprovação do estado de gravidez. Dessa forma, a condição gestacional não pode ser utilizada como critério para impedir a contratação ou restringir a permanência da trabalhadora no emprego.

A legislação busca evitar que a maternidade se transforme em fator de exclusão profissional, assegurando à mulher o direito de participar do mercado de trabalho sem sofrer restrições decorrentes de sua condição gestacional. Assim, a proteção jurídica não se limita à manutenção do vínculo empregatício, alcançando também a igualdade de oportunidades no momento da contratação.

No âmbito da estabilidade provisória, a circunstância de a gravidez ter começado antes da admissão também não afasta automaticamente a garantia constitucional. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 497 da repercussão geral, estabeleceu que a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT exige apenas que a gravidez seja anterior à dispensa sem justa causa. Embora esse entendimento tenha tratado diretamente da anterioridade da gestação em relação à dispensa, sua interpretação também foi aplicada pelo Tribunal Superior do Trabalho em situações nas quais a trabalhadora já se encontrava grávida no momento da contratação.

Nesse sentido, no julgamento do Recurso de Revista nº 1002120-45.2013.5.02.0492, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho

reconheceu o direito à estabilidade provisória de trabalhadora que já estava grávida quando foi admitida mediante contrato de experiência. A decisão considerou que a condição gestacional existente no momento da contratação não afastava a garantia constitucional, uma vez que a gravidez também estava presente na data do desligamento. O julgamento demonstra a aplicação da proteção à maternidade mesmo diante da anterioridade da gestação em relação ao início do vínculo empregatício.

Para a análise dessas situações, a comprovação da idade gestacional possui relevância, pois permite verificar a existência da gravidez no momento da contratação e, principalmente, na data da dispensa. Documentos médicos, exames de ultrassonografia e registros de acompanhamento pré-natal podem contribuir para o esclarecimento da situação, conforme as particularidades de cada caso.

Entretanto, é necessário observar que a estabilidade não representa garantia permanente de emprego. A proteção permanece limitada ao período estabelecido pelo art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, de modo que a dispensa posterior ao encerramento da garantia deve ser analisada conforme as regras gerais da legislação trabalhista.

Dessa maneira, a admissão de uma trabalhadora já gestante não elimina seus direitos decorrentes da proteção constitucional à maternidade. A conjugação do art. 391 da CLT, da Lei nº 9.029/1995 e da interpretação jurisprudencial demonstra que a gravidez não pode constituir obstáculo ao acesso ou à permanência no emprego, nem ser utilizada para afastar a estabilidade quando presentes os requisitos previstos no ordenamento jurídico.

2.5. As Consequências Jurídicas da Dispensa Durante a Estabilidade: Reintegração e Indenização Substitutiva

A dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante durante o período de estabilidade provisória representa violação à garantia assegurada pelo artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diante dessa situação, a trabalhadora poderá buscar judicialmente a reparação dos direitos violados, sendo as principais medidas a reintegração ao emprego ou o pagamento de indenização substitutiva, conforme as circunstâncias do caso concreto.

A reintegração consiste no retorno da empregada ao posto de trabalho, com o restabelecimento do vínculo empregatício e a preservação das condições contratuais anteriormente existentes. Essa medida mostra-se cabível quando a trabalhadora ainda se encontra dentro do período de estabilidade, pois permite a continuidade da relação de emprego e assegura a proteção econômica necessária durante a gestação e os primeiros meses após o parto. Nesse sentido, o item II da Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que a garantia de emprego autoriza a reintegração quando esta ocorre durante o período estabilitário.

Entretanto, quando o período de estabilidade já tiver terminado no momento em que a questão for apreciada judicialmente, a reintegração perde sua finalidade prática, uma vez que não existe mais garantia de emprego a ser preservada. Nessa hipótese, a proteção converte-se em indenização substitutiva, correspondente aos salários e demais direitos que seriam devidos desde a dispensa até o encerramento do período estabilitário. Essa interpretação também decorre do item II da Súmula nº 244 do TST, que determina

que, encerrado o período de estabilidade, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período protegido.

A indenização substitutiva, portanto, não se limita ao pagamento dos salários mensais, devendo compreender também as demais parcelas trabalhistas correspondentes ao período de estabilidade. Nesse sentido, no julgamento do Recurso de Revista nº 1001244-49.2021.5.02.0027, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito da empregada gestante à indenização substitutiva, determinando o pagamento dos salários compreendidos entre a dispensa e o término do período estabilitário, incluindo férias proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro salário proporcional e depósitos do FGTS. O precedente demonstra a importância de assegurar a reparação econômica correspondente aos direitos que deixaram de ser recebidos em razão da ruptura irregular do vínculo empregatício.

Outro aspecto relevante diz respeito à recusa da empregada em retornar ao trabalho quando a empresa oferece a reintegração. Sobre essa questão, o Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Tema Repetitivo nº 134, no processo RR-0000254-57.2023.5.09.0594, firmou a tese de que a recusa da gestante em retornar ao emprego, mesmo diante de oferta do empregador, não configura renúncia à garantia constitucional, permanecendo devido o direito à indenização substitutiva correspondente ao período de estabilidade. Esse entendimento reforça que a recusa ao retorno não elimina, por si só, a proteção assegurada pelo artigo 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT.

Dessa forma, a escolha entre reintegração e indenização substitutiva deve considerar o momento em que a demanda é analisada e as

particularidades da relação de trabalho. Enquanto a reintegração busca restabelecer o vínculo durante o período de proteção, a indenização substitutiva assegura a reparação econômica quando o período estabilitário já se encerrou ou nas demais situações reconhecidas pela jurisprudência. Em ambas as hipóteses, o objetivo é assegurar efetividade à proteção constitucional à maternidade, impedindo que a dispensa irregular prive a empregada dos direitos garantidos pelo ordenamento jurídico.

2.6. O Pedido de Demissão da Empregada Gestante e a Assistência Prevista no Art. 500 da CLT

A estabilidade provisória da empregada gestante não impede que a trabalhadora manifeste espontaneamente a vontade de encerrar o contrato de trabalho. Entretanto, em razão da proteção especial assegurada à maternidade, o ordenamento jurídico estabelece requisitos específicos para que o pedido de demissão seja considerado válido. Nesse contexto, destaca-se o artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual o pedido de demissão do empregado estável somente será válido quando realizado com a assistência do respectivo sindicato profissional ou, na ausência deste, perante a autoridade local competente.

Embora a redação do dispositivo faça referência ao empregado estável, sua aplicação à empregada gestante detentora de estabilidade provisória foi expressamente reconhecida pelo Tribunal Superior do Trabalho. A exigência busca assegurar que a manifestação de vontade da trabalhadora seja acompanhada pela assistência institucional prevista em lei, conferindo maior segurança jurídica ao encerramento do vínculo empregatício durante o período de proteção constitucional.

A questão foi enfrentada pelo Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Tema Repetitivo nº 55, no processo RR-0000427-27.2024.5.12.0024. Em 24 de fevereiro de 2025, o Tribunal Pleno fixou a tese de que a validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da garantia provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT. O acórdão foi publicado em 14 de março de 2025, consolidando esse entendimento como precedente vinculante no âmbito da Justiça do Trabalho.

A exigência de assistência constitui requisito legal de validade do pedido de demissão, não sendo suficiente, por si só, a apresentação de documento escrito ou a declaração de que a iniciativa de desligamento partiu da empregada. Dessa forma, a ausência da assistência prevista no artigo 500 da CLT compromete a validade do ato, independentemente de outras discussões sobre a manifestação de vontade da trabalhadora.

Consequentemente, quando a empregada gestante apresenta pedido de demissão durante o período de estabilidade sem a assistência exigida, o ato poderá ser declarado inválido judicialmente. Reconhecida a invalidade, as consequências jurídicas deverão considerar as circunstâncias da ruptura contratual, inclusive a possibilidade de restabelecimento do vínculo, caso ainda esteja vigente o período estabilitário, ou o pagamento de indenização substitutiva, caso a garantia já tenha se encerrado.

Dessa forma, a aplicação do artigo 500 da CLT à empregada gestante reforça o caráter protetivo da estabilidade provisória, estabelecendo uma garantia adicional contra a perda indevida de

direitos trabalhistas. A exigência de assistência sindical ou da autoridade competente não elimina a autonomia da trabalhadora para decidir pelo encerramento do contrato, mas assegura que sua manifestação de vontade observe a formalidade legal exigida, em consonância com a proteção constitucional à maternidade.

3. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar a estabilidade provisória da empregada gestante no Direito do Trabalho brasileiro, examinando seus fundamentos constitucionais e legais, sua abrangência e as consequências jurídicas decorrentes de sua violação. A partir da pesquisa realizada, verificou-se que essa garantia representa importante instrumento de concretização dos direitos fundamentais, especialmente da dignidade da pessoa humana, da proteção à maternidade e da valorização do trabalho, contribuindo também para a proteção dos direitos do nascituro.

Constatou-se que a estabilidade provisória, prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, assegura à trabalhadora gestante proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Verificou-se, ainda, que o reconhecimento dessa garantia não depende do conhecimento prévio da gravidez pela empregada ou pelo empregador, sendo suficiente que a gestação seja anterior à dispensa, conforme o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 497 da repercussão geral.

A análise também demonstrou que a proteção constitucional alcança situações em que a gravidez já existia no momento da

admissão, bem como os contratos por prazo determinado, inclusive os contratos de experiência, conforme a tese firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho no Tema Repetitivo nº 163. Entretanto, verificou-se a necessidade de distinguir essas modalidades do trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/1974. Quanto a este último, observou-se uma evolução jurisprudencial, com a superação, pelo Tribunal Superior do Trabalho, do entendimento anteriormente firmado no IAC nº 5639-31.2013.5.12.0051, em razão da orientação do Supremo Tribunal Federal no Tema 542. A decisão de superação estabeleceu, contudo, a modulação de seus efeitos a partir de 10 de outubro de 2023, demonstrando a importância de considerar a evolução dos precedentes na análise de cada situação concreta.

No que se refere às consequências jurídicas da violação da estabilidade, concluiu-se que a dispensa irregular pode gerar o direito à reintegração da empregada, quando ainda vigente o período estabilitário, ou ao recebimento de indenização substitutiva, quando encerrado esse período. Também se verificou que a recusa da trabalhadora em retornar ao emprego não representa, por si só, renúncia à garantia, conforme o entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho no Tema Repetitivo nº 134.

Além disso, constatou-se que o pedido de demissão da empregada gestante durante o período de estabilidade exige a assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho e da tese firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho no Tema Repetitivo nº 55. Essa exigência constitui requisito de validade do ato e reforça a proteção jurídica conferida à trabalhadora no momento do encerramento do vínculo empregatício.

Diante disso, conclui-se que a estabilidade provisória da empregada gestante não constitui simples benefício individual, mas uma garantia constitucional de proteção social, destinada a assegurar condições mínimas de segurança econômica à trabalhadora durante período especialmente relevante. Embora possua duração delimitada pela Constituição, sua aplicação deve observar a interpretação conferida pelos tribunais superiores, de modo a impedir que formalidades contratuais ou práticas discriminatórias afastem indevidamente a proteção assegurada à maternidade.

Assim, a efetividade dessa garantia depende do reconhecimento de sua abrangência e da aplicação adequada de seus efeitos jurídicos, cabendo aos empregadores e ao Poder Judiciário assegurar o respeito aos direitos da trabalhadora gestante e a reparação das violações, em consonância com os valores constitucionais de dignidade humana, proteção à maternidade e valorização do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 6 nov. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 6 nov. 2026.

BRASIL. Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013. Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12812.htm. Acesso em: 6 nov. 2026.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 6 nov. 2026.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 6 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Recurso Extraordinário nº 629.053/SP. Tema 497 da repercussão geral. Relator para o acórdão: Ministro Alexandre de Moraes. Julgado em 10 out. 2018. Acórdão publicado no Diário da Justiça Eletrônico em 27 fev. 2019. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=497. Acesso em: 6 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Recurso Extraordinário nº 842.844/SC. Tema 542 da repercussão geral.

Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em 5 out. 2023. Acórdão publicado no Diário da Justiça Eletrônico em 6 dez. 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?classeProcesso=RE&incidente=4650144&numeroProcesso=842844&numeroTema=542. Acesso em: 6 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). Recurso de Revista nº 1001244-49.2021.5.02.0027. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Julgado em 6 set. 2023. Acórdão publicado em 11 set. 2023. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2023&dtaPublicacaoStr=11%2F09%2F2023+07%3A00%3A00&nia=8183577&numProcInt=50645. Acesso em: 6 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). Recurso de Revista nº 1002120-45.2013.5.02.0492. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. Julgado em 25 nov. 2015. Acórdão publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 4 dez. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). Incidente de Assunção de Competência nº 5639-31.2013.5.12.0051. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Redatora designada: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Julgado em 18 nov. 2019. Acórdão publicado em 29 jul. 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IAC002%2B%281%29.pdf/96324b04-2506-8ec5-1818-91f942dff147. Acesso em: 6 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). Petição Cível nº 1000059-12.2020.5.02.0382. Incidente de superação da tese vinculante firmada no IAC nº 5639-31.2013.5.12.0051. Relator: Ministro Breno Medeiros. Julgado em 17 abr. 2026. Modulação dos efeitos corrigida em 8 maio 2026. Acórdão publicado em 20 maio 2026. Embargos de declaração rejeitados, com acórdão publicado em 2 out. 2026. Recurso extraordinário interposto em 26 out. 2026. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/incidentes-suscitados-irr-iac-arginc-tst/incidentes-de-assuncao-de-competencia-iac-tst-1. Acesso em: 6 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). Recurso de Revista com Agravo nº RRAg-0000441-70.2024.5.09.0872. Tema Repetitivo nº 163. Relator: Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgado em 27 jun. 2025. Acórdão publicado em 3 jul. 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/irr163. Acesso em: 6 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). Recurso de Revista nº RR-0000254-57.2023.5.09.0594. Tema Repetitivo nº 134. Relator: Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgado em 16 maio 2025. Acórdão publicado em 22 maio 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR134.pdf/c08b60b2-120b-8fbd-17a0-644e0f507240. Acesso em: 6 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). Recurso de Revista nº RR-0000427-27.2024.5.12.0024. Tema Repetitivo nº 55. Relator: Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgado em 24 fev. 2025. Acórdão publicado em 14 mar. 2025. Disponível em:

https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/irr055-3-pdf. Acesso em: 6 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Gestante. Estabilidade provisória. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/cc23ec94-9e08-47e3-8ed6-2e662cee7690. Acesso em: 6 nov. 2026.

MORAES, Danielle Gonçalves de. Direito à estabilidade da empregada gestante: uma análise acerca da proteção à maternidade. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 11, n. 112, p. 7-39, ago. 2022. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/212314. Acesso em: 6 nov. 2026.

PENTEADO, Franciéle Aparecida; MARGRAF, Priscila de Oliveira; RAZABONI JUNIOR, Ricardo Bispo. Aspectos da estabilidade provisória da gestante nos contratos de trabalho por tempo determinado e a proteção à maternidade. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 44, n. 192, p. 59-78, ago. 2018. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/160612. Acesso em: 6 nov. 2026.