

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito à estabilidade provisória a uma recepcionista do Laboratório de Patologia Clínica e Análises Clínicas Carlos Chagas Ltda., de Patos de Minas (MG), que pediu demissão sem saber que estava grávida. O fundamento da decisão foi o fato de a rescisão contratual ter sido homologada sem a assistência do sindicato ou do Ministério do Trabalho.

A trabalhadora deixou o emprego por livre e espontânea vontade, após oito meses de serviço, e quis retornar quando soube da gravidez, mas não conseguiu. Depois que seu pedido de reintegração foi indeferido na primeira instância, ela recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), sustentando que a garantia prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do [At o das Disposições Constitucionais Transitórias](#)

(  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)  
" style="color: rgb(0, 154, 229);">ADCT) é irrenunciável, e que a ruptura do contrato por iniciativa da gestante só é válida quando há assistência do sindicato da categoria profissional, o que não ocorre no seu caso, como prevê o artigo 500 da

[CLT](#)  
para os empregados estáveis.

O TRT-MG decretou a improcedência da ação, baseando-se na premissa de que a própria gestante pediu demissão e de que não houve vício de consentimento que pudesse invalidar o ato. Contra essa decisão, ela recorreu ao TST e a Quarta Turma não conheceu do recurso de revista, em decorrência da Súmula 126. O colegiado destacou que o TST vem considerando válido o pedido de demissão de empregada gestante, afastando a estabilidade, quando não se tratar de dispensa arbitrária ou imotivada.

## **SDI-1**

No recurso de embargos, a recepcionista alegou que a decisão da Quarta Turma diverge da jurisprudência majoritária do Tribunal, no sentido de que a assistência sindical prevista na CLT, no caso de gestante, é uma formalidade “essencial e imprescindível, sem a qual o ato jurídico não se perfaz e, como consequência, presume-se a dispensa sem justa causa”.

O ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator dos embargos, deu razão à trabalhadora observando que o artigo 500 da CLT não faz distinção entre as estabilidades existentes no direito. Por isso, a interpretação mais adequada seria a da sua aplicabilidade às gestantes.

Com essa fundamentação, a SDI-1 deu provimento ao recurso da trabalhadora e determinou à empresa o pagamento de indenização substitutiva ao período de estabilidade, correspondente aos salários desde a dispensa até cinco meses após o parto. A decisão foi unânime, com ressalvas de entendimento do ministro Augusto César Leite de Carvalho.

(Lourdes Tavares/CF)

Processo: [E-ARR-603-26.2015.5.03.0071](#)

[Fonte: Agência Senado, 31 de outubro de 2017](#)