

A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE SOB A ÓTICA DA PONDERAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DA HERMENÊUTICA JURÍDICA

Rayane Ketlen Santos Alquimim¹

Orientador: Artur Wagner Faria Mascarenhas²

Resumo: O presente trabalho analisa a estabilidade provisória da gestante no Direito do Trabalho brasileiro, com enfoque na necessidade de compatibilizar a proteção constitucional à maternidade com a análise das particularidades do caso concreto. A garantia prevista no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias assegura à empregada gestante proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, tutelando os direitos da trabalhadora, à maternidade e do nascituro. A pesquisa reconhece a estabilidade gestacional como regra protetiva e direito fundamental trabalhista, mas investiga se sua aplicação automática, em hipóteses excepcionais, pode tensionar a boa-fé objetiva, a função social do contrato, a continuidade da relação de emprego e a vedação ao abuso de direito. Utiliza-se abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica, documental e jurisprudencial, com fundamento nas obras de Carlos Henrique Bezerra Leite, Maurício Godinho Delgado e Gustavo Filipe Barbosa Garcia, além da legislação, súmulas e precedentes do Tribunal Superior do Trabalho. Examina-se, ainda, sentença da 86ª Vara do Trabalho de São Paulo no processo nº 1001185-39.2025.5.02.0086, na qual se aplicou o *distinguishing* em relação ao Tema Repetitivo nº 134 do TST. Conclui-se que a estabilidade da gestante deve permanecer como regra de máxima proteção, admitindo-se eventual limitação apenas em situações excepcionalíssimas, mediante prova robusta e fundamentação judicial específica.

Palavras-chave: Estabilidade provisória da gestante; Boa-fé objetiva; Abuso de direito; Princípio da continuidade da relação de emprego; *Distinguishing*.

Sumário: Introdução; 2. A aplicação do *distinguishing* na estabilidade provisória da gestante: estudo de caso e análise jurisprudencial; 2.1 Delimitação fática do caso analisado; 2.2 O Tema Repetitivo nº 134 do Tribunal Superior do Trabalho; 2.3 A sentença como tentativa de

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Afya de Sete Lagoas/MG

² Mestrando no PPGD Stricto Sensu em Proteção dos Direitos Fundamentais – UIT. Bacharel em Direito pela Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas e Bacharel em Geografia pela Universidade Federal de Viçosa.

distinguishing e o acórdão como controle da exceção; 2.4 Recusa à reintegração, boa-fé objetiva e proteção constitucional à maternidade; 2.5 Contribuição do caso para a pesquisa; 3. A estabilidade provisória da gestante no ordenamento jurídico brasileiro; 3.1 Previsão constitucional e fundamentos da proteção; 3.2 Finalidade social da estabilidade gestacional; 3.3 A Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho; 3.4 Ajuizamento tardio, OJ nº 399 e abuso de direito; 3.5 Reintegração e indenização substitutiva; 3.6 A proteção como regra e a exceção como hipótese restrita; 4. Princípios contratuais aplicáveis à relação de emprego; 4.1 Princípio da proteção; 4.2 Princípio da continuidade da relação de emprego; 4.3 Boa-fé objetiva; 4.4 Vedação ao abuso de direito; 4.5 Função social do contrato de trabalho; 4.6 Vedação ao comportamento contraditório; 5. Hermenêutica jurídica, precedentes e análise do caso concreto; 5.1 Interpretação teleológica e constitucional da norma trabalhista; 5.2 Colisão de princípios e ponderação; 5.3 Precedentes, *ratio decidendi* e *distinguishing*; 5.4 Limites para a relativização da estabilidade gestacional; 5.5 Critérios objetivos para análise do caso concreto. Considerações finais; Referências.

INTRODUÇÃO

A estabilidade provisória da gestante constitui importante garantia social assegurada à trabalhadora pelo ordenamento jurídico brasileiro. Prevista no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), impede a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988). A proteção não se limita ao interesse individual da empregada, pois também tutela a maternidade, o nascituro, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

O Direito do Trabalho possui função histórica de reduzir a desigualdade existente entre empregado e empregador. Por isso, a estabilidade gestacional deve ser compreendida, em regra, como expressão do princípio da proteção. Delgado (2019) afirma que o ramo trabalhista se estrutura por regras, institutos e presunções voltados à proteção da parte vulnerável da relação empregatícia. Leite (2024), no mesmo sentido, relaciona os direitos trabalhistas à concretização dos direitos fundamentais sociais e à proteção da pessoa trabalhadora em situação de vulnerabilidade.

A jurisprudência trabalhista consolidou interpretação ampla da garantia. A Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho reconhece que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito à estabilidade, bem como admite sua incidência nos contratos por prazo determinado (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2024). O Tema Repetitivo nº 134, por sua vez, fixou que a recusa da gestante à reintegração não configura, por

si só, renúncia ao direito à indenização substitutiva (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2025).

Todavia, a força protetiva da estabilidade gestacional não elimina a necessidade de interpretação sistemática e teleológica do instituto. O ordenamento jurídico rejeita o exercício absoluto dos direitos e impõe às partes deveres de boa-fé, lealdade, coerência e observância da finalidade social das normas. Nesse contexto, a pesquisa examina em que medida a aplicação automática da estabilidade gestacional, sem análise das particularidades do caso concreto, pode violar os princípios da boa-fé objetiva, da função social do contrato, da continuidade da relação de emprego e da vedação ao abuso de direito.

Parte-se da hipótese de que a estabilidade da gestante deve permanecer como regra constitucional de máxima proteção. Contudo, em hipóteses excepcionalíssimas, quando houver oferta efetiva e tempestiva de reintegração, ausência de indícios de discriminação, inexistência de justificativa plausível para a recusa e prova robusta de desvio de finalidade, admite-se o debate sobre a necessidade de análise concreta da conduta das partes, sem presunção de má-fé da trabalhadora.

O objetivo geral consiste em analisar a estabilidade provisória da gestante à luz da proteção constitucional, da continuidade da relação de emprego, da boa-fé objetiva e da vedação ao abuso de direito, verificando a possibilidade de aplicação do *distinguishing* em situações excepcionais. Para tanto, utiliza-se abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica, documental e jurisprudencial, com base nas obras de Carlos Henrique Bezerra Leite, Maurício Godinho Delgado e Gustavo Filipe Barbosa Garcia, na legislação trabalhista e constitucional, em precedentes do TST e na sentença proferida pela 86ª Vara do Trabalho de São Paulo no processo nº 1001185-39.2025.5.02.0086. Foram utilizadas ferramentas de Inteligência Artificial Generativa, sendo elas, ChatGPT e Gemini, nas seguintes etapas deste trabalho: mapeamento de lacunas, estruturação de referencial teórico, revisão de gramática e ABNT. A autora assume integral responsabilidade pelo conteúdo intelectual e técnico do trabalho, em conformidade com a Portaria CNPq nº 2.264/2026.

O trabalho estrutura-se em quatro capítulos. O primeiro examina o estudo de caso e a técnica do *distinguishing*. O segundo analisa a estabilidade provisória da gestante no ordenamento jurídico brasileiro. O terceiro desenvolve os princípios aplicáveis à relação de emprego, com destaque para proteção, continuidade, boa-fé, função social e vedação ao abuso de direito. O quarto aborda a hermenêutica jurídica, precedentes e critérios objetivos para análise do caso concreto. Por fim, as considerações finais apresentam a resposta ao problema de pesquisa.

2. A APLICAÇÃO DO *DISTINGUISHING* NA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE: estudo de caso e análise jurisprudencial

O estudo da estabilidade provisória da gestante exige a compreensão da regra protetiva estabelecida pela Constituição, pela legislação trabalhista e pela jurisprudência consolidada. A garantia prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT não possui finalidade apenas patrimonial, pois protege a maternidade, o nascituro e a continuidade do vínculo em momento de especial vulnerabilidade. Ainda assim, casos concretos podem suscitar debate sobre a correta aplicação de precedentes, especialmente quando se invocam boa-fé objetiva e vedação ao abuso de direito.

Nesse contexto, o *distinguishing* funciona como técnica destinada a verificar se determinado precedente, embora aparentemente aplicável, foi construído a partir de circunstâncias substancialmente distintas daquelas presentes no caso julgado. Não se nega a autoridade do precedente; examina-se apenas se sua *ratio decidendi* alcança a controvérsia analisada. Em matéria de estabilidade gestacional, contudo, essa técnica deve ser utilizada com cautela, pois a proteção à maternidade possui elevada densidade constitucional.

O presente capítulo examina o processo nº 1001185-39.2025.5.02.0086, envolvendo trabalhadora dispensada durante contrato de experiência e posteriormente reconhecida como gestante à época da rescisão. A sentença da 86ª Vara do Trabalho de São Paulo utilizou o *distinguishing* para afastar a incidência automática do Tema Repetitivo nº 134 do TST. O acórdão da 4ª Turma do TRT da 2ª Região, porém, reformou a decisão, reconheceu a estabilidade da gestante e condenou a reclamada ao pagamento da indenização substitutiva (SÃO PAULO, 2026).

2.1 DELIMITAÇÃO FÁTICA DO CASO ANALISADO

A controvérsia teve origem em contrato de experiência iniciado em 23 de maio de 2025 e rompido em 17 de junho de 2025. Segundo a sentença, a empregadora não tinha conhecimento da gravidez no momento da dispensa. No curso do processo, a reclamada ofereceu a reintegração da trabalhadora, com pagamento dos salários do período de afastamento, mas a autora recusou o retorno ao emprego, sem apresentar justificativa médica ou prova de impossibilidade de reassunção das funções (SÃO PAULO, 2025).

A sentença considerou relevantes a duração do contrato, o desconhecimento do estado gravídico, a inexistência de indícios de conduta discriminatória e a oferta de reintegração dentro do período estável. Com base nesses elementos, entendeu que o caso poderia ser

distinguido da hipótese ordinariamente abrangida pelo Tema Repetitivo nº 134 do TST, pois a recusa injustificada ao retorno deslocaria a finalidade da estabilidade, que deixaria de preservar o vínculo e passaria a produzir apenas efeitos indenizatórios.

O acórdão conferiu solução diversa. A 4ª Turma do TRT da 2ª Região registrou que o exame de ultrassonografia comprovou que, em 16 de julho de 2025, a autora estava com aproximadamente sete semanas e três dias de gestação. Assim, na data do rompimento do vínculo, em 17 de junho de 2025, ela já se encontrava grávida, preenchendo a condição objetiva para aquisição da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT (SÃO PAULO, 2026).

A mudança de resultado é juridicamente relevante. A decisão de primeiro grau valorizou peculiaridades do caso concreto para sustentar distinção excepcional em relação ao precedente vinculante. Já o acórdão reafirmou a lógica objetiva e protetiva da estabilidade gestacional, afastando a relevância do desconhecimento da gravidez, do contrato de experiência e da recusa à reintegração como fatores capazes de eliminar a indenização substitutiva. Portanto, o caso não deve ser apresentado como exemplo definitivo de afastamento da estabilidade, mas como hipótese em que a tentativa de *distinguishing* foi controlada pela instância revisora.

2.2 O TEMA REPETITIVO Nº 134 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O Tema Repetitivo nº 134 do TST enfrentou a controvérsia relativa aos efeitos da recusa da empregada gestante em retornar ao trabalho após oferta de reintegração pelo empregador. A tese firmada estabelece que a recusa da gestante em retornar ao trabalho, mesmo diante de oferta de emprego, não configura renúncia à garantia prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT, subsistindo o direito à indenização substitutiva do período estável (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2025).

A razão protetiva dessa tese está no fato de que a estabilidade gestacional não protege apenas a vontade individual da trabalhadora, mas também a maternidade e o nascituro. Por isso, a recusa ao retorno não pode ser automaticamente interpretada como renúncia a direito fundamental. O acórdão anexado aplicou essa orientação ao afirmar que a recusa à reintegração, em razão do estado gravídico, não configura renúncia à estabilidade assegurada à gestante. A decisão também mencionou o RR nº 0000254-57.2023.5.09.0594, no qual o TST reafirmou a subsistência da indenização substitutiva mesmo quando há oferta de retorno ao trabalho (SÃO PAULO, 2026).

2.3 A SENTENÇA COMO TENTATIVA DE *DISTINGUISHING* E O ACÓRDÃO COMO CONTROLE DA EXCEÇÃO

A sentença de primeiro grau apresentou raciocínio relevante porque procurou demonstrar que o caso concreto possuía peculiaridades capazes de afastar a aplicação automática do precedente. Segundo a decisão de 1ª instância, não havia prova de dispensa discriminatória, a empregadora desconhecia o estado gravídico, a relação decorria de contrato de experiência e houve oferta de reintegração dentro do período estável. A recusa sem justificativa comprovada foi compreendida como elemento apto a afastar a indenização substitutiva (SÃO PAULO, 2025).

A linha argumentativa da sentença dialoga com a observância aos princípios da boa-fé objetiva, função social do contrato, continuidade da relação de emprego e vedação ao abuso de direito. Garcia (2023) destaca que o exercício dos direitos deve observar seus fins econômicos e sociais, bem como os parâmetros da boa-fé e dos bons costumes. Em tese, a recusa injustificada à reintegração poderia gerar discussão sobre eventual desvio da finalidade protetiva da estabilidade.

Todavia, o acórdão demonstrou que essa possibilidade interpretativa encontra limites rigorosos. Para o TRT da 2ª Região, bastou a comprovação objetiva de que a concepção ocorreu durante a vigência do contrato para que a estabilidade fosse reconhecida. A decisão afirmou que pouco importa a comunicação da gravidez pela empregada ou o conhecimento do fato pelo empregador, conforme o item I da Súmula nº 244 do TST. Também rejeitou a alegação fundada no contrato de experiência, invocando o item III da mesma súmula e a tese vinculante do Incidente de Recurso Repetitivo 163 (SÃO PAULO, 2026).

Assim, o acórdão não elimina a importância teórica do *distinguishing*, mas evidencia que sua aplicação, nesta matéria, não pode contrariar o núcleo protetivo definido pelo TST. A distinção não se presta a relativizar, de modo amplo, a estabilidade gestacional, nem a transformar a recusa à reintegração em renúncia presumida. Para que o afastamento da tese vinculante fosse sustentável, seria indispensável a presença de circunstâncias excepcionais, devidamente comprovadas, capazes de demonstrar que o caso concreto não se enquadra na razão determinante do precedente.

2.4 RECUSA À REINTEGRAÇÃO, BOA-FÉ OBJETIVA E PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE

A recusa da gestante à reintegração não pode ser presumida como abuso de direito. A trabalhadora pode possuir motivos pessoais, familiares, psicológicos, profissionais ou médicos

legítimos para não retornar ao ambiente laboral. Em muitos casos, a recusa pode decorrer de perda de confiança, receio de ambiente hostil, risco à saúde ou impossibilidade prática. Por isso, a regra geral estabelecida pelo TST permanece adequada: a recusa, por si só, não equivale à renúncia à estabilidade.

Sob a perspectiva da boa-fé objetiva, empregada e empregador devem atuar de modo leal e coerente. Entretanto, no Direito do Trabalho, essa análise não pode ignorar a assimetria estrutural da relação empregatícia. A trabalhadora gestante ocupa posição de vulnerabilidade intensificada, razão pela qual a boa-fé não pode ser utilizada para esvaziar direito fundamental de proteção à maternidade.

Isso não significa que o exame do caso concreto seja irrelevante. A análise das circunstâncias fáticas continua necessária para verificar eventual fraude, simulação, comportamento contraditório qualificado ou abuso de direito. A diferença está no grau de exigência probatória. Em matéria de estabilidade gestacional, a exceção deve ser comprovada de forma robusta, e não presumida a partir da mera recusa à reintegração.

2.5 CONTRIBUIÇÃO DO CASO PARA A PESQUISA

O processo analisado contribui para a tese central deste trabalho por revelar a tensão entre duas exigências jurídicas: de um lado, a necessidade de preservar a proteção constitucional à maternidade; de outro, a preocupação com a aplicação racional dos precedentes por meio da análise das particularidades do caso concreto de modo a respeitar princípios regentes das relações contratuais. A sentença expressou a segunda preocupação ao tentar distinguir a hipótese julgada do Tema 134 do TST. O acórdão, por sua vez, reafirmou a primeira, ao reconhecer que a estabilidade gestante subsiste quando comprovada a gravidez durante o contrato e quando a recusa à reintegração não configura renúncia ao direito.

A leitura mais adequada do caso não autoriza a conclusão de que o *distinguishing* pode ser usado ordinariamente para afastar a estabilidade provisória da gestante. O que se pode sustentar, com maior rigor técnico, é que a técnica permanece teoricamente possível, mas apenas em hipóteses excepcionalíssimas, nas quais haja prova robusta de circunstâncias que afastem a incidência da *ratio decidendi* do precedente. Fora dessas hipóteses, prevalece a orientação protetiva consolidada pelo TST e reafirmada pelo TRT da 2ª Região no acórdão analisado.

Sob a perspectiva do princípio da continuidade da relação de emprego, a reintegração é a medida que mais se aproxima da finalidade original da estabilidade gestacional. Contudo, quando o retorno não ocorre, a indenização substitutiva continua sendo mecanismo legítimo de

recomposição do direito violado. Assim, o *distinguishing* somente se compatibiliza com essa garantia quando utilizado de forma excepcional, fundamentada e coerente com a boa-fé objetiva, sem enfraquecer a tutela da maternidade e do nascituro.

3. A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A estabilidade provisória da gestante representa garantia de emprego de natureza constitucional, destinada a impedir a dispensa arbitrária ou sem justa causa durante período de especial vulnerabilidade social e biológica. Sua compreensão exige análise de sua previsão normativa, de sua finalidade social e da interpretação conferida pela jurisprudência trabalhista. Antes de qualquer discussão sobre eventual abuso de direito, é indispensável afirmar que a proteção à gestante constitui regra fundamental do sistema jurídico brasileiro.

3.1 PREVISÃO CONSTITUCIONAL E FUNDAMENTOS DA PROTEÇÃO

A Constituição da República de 1988 conferiu especial proteção ao trabalho, à maternidade, à infância e à dignidade da pessoa humana. No Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, o art. 10, II, “b”, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988). A norma possui nítida finalidade social, pois busca assegurar estabilidade econômica mínima à trabalhadora durante a gestação e nos primeiros meses de vida da criança.

A garantia não se confunde com privilégio individual. Trata-se de instrumento de proteção à maternidade, ao nascituro e à própria sociedade, na medida em que impede que a gravidez seja transformada em fator de exclusão ou discriminação no mercado de trabalho. Leite (2024) destaca que a expressão “confirmação da gravidez” deve ser interpretada teleologicamente, de modo a atender aos fins sociais da garantia provisória no emprego. Nesse sentido, a estabilidade gestacional atua como mecanismo de concretização da igualdade material entre homens e mulheres nas relações laborais.

Delgado (2019) ressalta que o Direito do Trabalho foi construído historicamente para corrigir desigualdades estruturais entre os sujeitos do contrato de emprego. Essa perspectiva é particularmente relevante no caso da trabalhadora gestante, que enfrenta maior vulnerabilidade no mercado de trabalho em razão de fatores sociais, econômicos e culturais. A estabilidade, portanto, não apenas preserva o vínculo empregatício, mas também impede práticas discriminatórias relacionadas à maternidade e à mulher.

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho reforça a proteção à maternidade em diversos dispositivos. O art. 391-A da CLT dispõe que a confirmação do estado de gravidez durante o contrato de trabalho, ainda que no prazo do aviso-prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT (BRASIL, 1943). O dispositivo reforça a orientação protetiva e amplia a eficácia da garantia para hipóteses em que a gravidez é confirmada durante o período de projeção do contrato.

3.2 FINALIDADE SOCIAL DA ESTABILIDADE GESTACIONAL

A finalidade da estabilidade provisória da gestante deve ser compreendida em dupla dimensão. Em primeiro lugar, protege a trabalhadora contra a ruptura arbitrária do contrato de trabalho em momento de maior dificuldade de reinserção profissional; em segundo lugar, protege o nascituro, assegurando condições mínimas de subsistência e assistência durante a gestação e os primeiros meses de vida. Essa dupla dimensão impede que a garantia seja tratada como direito meramente patrimonial.

Garcia (2023) reconhece a estabilidade provisória da gestante como garantia destinada a preservar o emprego em razão da condição gravídica, articulando-a à proteção constitucional da maternidade. Aplicada à estabilidade gestacional, essa compreensão revela que o objetivo da norma é assegurar proteção efetiva à maternidade, e não apenas criar uma indenização automática dissociada de sua finalidade constitucional. Contudo, isso não significa que a indenização substitutiva seja ilegítima, ao contrário, ela é necessária quando a reintegração não se mostra possível ou quando o período estável já se encerrou.

A indenização substitutiva, portanto, é mecanismo de recomposição do direito violado. Ela impede que a empregada gestante suporte sozinha as consequências da dispensa irregular e garante os efeitos econômicos correspondentes ao período de estabilidade. O que se problematiza nesta pesquisa não é a indenização em si, mas a sua concessão automática em situação excepcional na qual o empregador oferece reintegração efetiva, dentro do período estável, e a trabalhadora recusa o retorno sem qualquer justificativa comprovada.

3.3 A SÚMULA Nº 244 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho constitui referência central na matéria. Seu item I estabelece que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito da empregada ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. Essa orientação consagra a responsabilidade objetiva do empregador quanto aos efeitos da dispensa,

priorizando a proteção à maternidade e ao nascituro em detrimento da análise subjetiva sobre o conhecimento da gravidez (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2024).

O item II da Súmula nº 244 dispõe que a garantia de emprego à gestante somente autoriza a reintegração se esta ocorrer durante o período de estabilidade. Encerrado esse período, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes. A distinção é relevante porque demonstra que a reintegração é a forma natural de efetivação da estabilidade, ao passo que a indenização substitutiva atua quando o retorno ao emprego não é mais possível ou adequado.

O item III, por sua vez, reconhece que a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. Esse entendimento alcança os contratos de experiência, nos quais, apesar da existência de termo final previamente previsto, prevalece a proteção constitucional à maternidade. Leite (2024) observa que a atual redação do item III da Súmula nº 244 superou, no que se refere à gestante contratada por prazo determinado, a tradicional compreensão de incompatibilidade entre estabilidade e contrato a termo.

3.4 AJUIZAMENTO TARDIO, OJ Nº 399 E ABUSO DE DIREITO

Outro ponto essencial para o equilíbrio da pesquisa é a Orientação Jurisprudencial nº 399 da SBDI-1 do TST. Segundo essa orientação, o ajuizamento de ação trabalhista após o término do período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois a pretensão está submetida apenas ao prazo prescricional constitucional (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2024). A orientação reforça que o abuso de direito não pode ser presumido pela simples escolha da trabalhadora de buscar indenização em momento posterior.

Esse entendimento é relevante porque impede leituras restritivas da estabilidade gestacional. A trabalhadora pode ajuizar ação após o fim do período estável e ainda assim fazer jus à indenização correspondente, desde que observada a prescrição. Portanto, a tese deste trabalho não se confunde com a afirmação de que a pretensão indenizatória é abusiva. Pelo contrário, a indenização substitutiva é instrumento legítimo de recomposição da garantia violada.

A discussão sobre abuso de direito somente surge em hipótese distinta e excepcional: quando, dentro do período estável, há oferta real e tempestiva de reintegração, inexistem indícios de discriminação ou ambiente hostil e a trabalhadora recusa o retorno sem apresentar qualquer justificativa plausível. Ainda assim, a conclusão dependerá de prova robusta e análise específica do caso concreto.

3.5 REINTEGRAÇÃO E INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA

A reintegração é a consequência mais compatível com a finalidade primária da estabilidade provisória, pois preserva o vínculo de emprego e mantém a fonte de renda da trabalhadora durante o período de proteção. Quando realizada dentro do período estabilitário, ela atende diretamente à finalidade constitucional da norma, assegurando à gestante a continuidade do trabalho e das condições econômicas necessárias à maternidade.

A indenização substitutiva, entretanto, cumpre papel igualmente relevante quando a reintegração não se mostra possível. Pode haver término do período estabilitário, deterioração da relação laboral, inviabilidade prática de retorno ou outras circunstâncias que tornem inadequada a retomada do vínculo. Nesses casos, o pagamento dos salários e demais verbas correspondentes ao período de estabilidade preserva os efeitos econômicos da garantia constitucional.

O Tema Repetitivo nº 134 do TST reafirmou que a recusa da gestante em retornar ao trabalho, mesmo diante de oferta de emprego pelo empregador, não configura renúncia à estabilidade e não elimina o direito à indenização substitutiva (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2025). A tese protege a trabalhadora contra interpretações restritivas de seu direito e impede que a recusa seja tratada automaticamente como renúncia.

Entretanto, a existência dessa tese não impede o debate sobre situações excepcionalmente distintas. Se a *ratio decidendi* do precedente estiver voltada à proteção contra condutas discriminatórias e à preservação da maternidade, é juridicamente possível discutir, em caso concreto com elementos substancialmente diversos, se a aplicação automática da tese atende à mesma finalidade. Essa discussão não nega a Súmula nº 244 nem o Tema 134, ambos do TST, mas exige análise técnica sobre a identidade ou distinção entre os casos.

3.6 A PROTEÇÃO COMO REGRA E A EXCEÇÃO COMO HIPÓTESE RESTRITA

A estabilidade provisória da gestante deve ser compreendida como regra constitucional de proteção. Essa premissa é indispensável para evitar que a discussão sobre abuso de direito seja utilizada como instrumento de enfraquecimento da tutela da maternidade. O abuso não se presume. Deve ser demonstrado por elementos concretos, submetido ao contraditório e reconhecido apenas mediante fundamentação específica.

A tese desta pesquisa, portanto, não sustenta que a gestante perde a estabilidade quando recusa a reintegração. A regra é justamente a contrária, conforme orientação do TST. O que se defende é que, em situações absolutamente excepcionais, nas quais a recusa injustificada se

apresenta em contexto de boa-fé patronal, oferta real e tempestiva de reintegração, inexistência de discriminação e ausência de impedimento comprovado ao retorno, pode-se discutir se o exercício do direito permanece alinhado à finalidade social da norma.

Assim, a análise da estabilidade gestacional deve ocorrer em dois níveis. No primeiro, reconhece-se a garantia como direito fundamental trabalhista e social. No segundo, examina-se se o exercício concreto desse direito observa os parâmetros gerais de boa-fé, lealdade e finalidade social. Essa metodologia permite preservar a proteção constitucional sem ignorar a necessidade de coerência e justiça no caso concreto.

4. PRINCÍPIOS CONTRATUAIS APLICÁVEIS À RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego possui natureza contratual, mas não se submete à lógica liberal clássica da autonomia absoluta da vontade. O contrato de trabalho é marcado pela desigualdade estrutural entre empregado e empregador, razão pela qual o Direito do Trabalho impõe normas imperativas e princípios protetivos destinados a equilibrar a relação jurídica. Ainda assim, a proteção trabalhista não elimina a incidência de princípios gerais do Direito, como a boa-fé objetiva, a função social do contrato e a vedação ao abuso de direito.

4.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção constitui a base estruturante do Direito do Trabalho. Sua finalidade é compensar a desigualdade material entre empregado e empregador, conferindo ao trabalhador tratamento jurídico diferenciado em razão de sua vulnerabilidade econômica e social. Delgado (2019) afirma que o Direito do Trabalho estrutura uma rede de proteção à parte hipossuficiente da relação empregatícia, buscando corrigir, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao contrato de trabalho.

Leite (2024) também reconhece que a proteção trabalhista deve ser compreendida como mecanismo de concretização dos direitos fundamentais sociais. Nessa perspectiva, a estabilidade provisória da gestante é expressão qualificada do princípio protetivo, pois incide em momento de vulnerabilidade acentuada e envolve não apenas a trabalhadora, mas também o nascituro.

Entretanto, reconhecer a centralidade do princípio da proteção não significa atribuir-lhe caráter absoluto. Os princípios jurídicos possuem força normativa, mas devem conviver harmonicamente com outros valores do ordenamento. No tema da estabilidade gestacional, essa observação é relevante. A proteção à gestante deve ser máxima enquanto instrumento de tutela da maternidade e combate à discriminação. Contudo, se em determinado caso concreto houver

elementos objetivos de que a garantia está sendo exercida de forma dissociada de sua finalidade, o julgador poderá examinar a situação à luz dos demais princípios jurídicos, sem presumir má-fé e sem transformar a exceção em regra.

4.2 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O princípio da continuidade da relação de emprego constitui uma das diretrizes mais relevantes para a compreensão da estabilidade provisória da gestante, pois parte da ideia de que o contrato de trabalho possui vocação de permanência. A relação empregatícia assegura renda, subsistência, dignidade e integração social ao trabalhador, razão pela qual o rompimento do vínculo não deve ser interpretado como fato neutro ou meramente patrimonial.

Esse princípio está diretamente ligado à lógica protetiva do Direito do Trabalho. Delgado (2019) explica que os princípios trabalhistas atuam como instrumentos de correção da desigualdade existente entre empregado e empregador. Leite (2024) também compreende a tutela trabalhista como meio de concretização dos direitos fundamentais sociais. Assim, preservar o vínculo empregatício não significa apenas manter uma relação contratual, mas proteger a parte mais vulnerável contra os efeitos econômicos e sociais da dispensa.

No caso da empregada gestante, a continuidade ganha densidade constitucional. A estabilidade prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT busca impedir a ruptura do vínculo em período de especial vulnerabilidade, protegendo simultaneamente a trabalhadora, a maternidade e o nascituro. Por isso, a estabilidade gestacional deve ser compreendida como manifestação concreta do princípio da continuidade da relação de emprego, já que sua finalidade primária é manter o emprego e assegurar renda durante a gestação e nos meses posteriores ao parto.

A ligação desse princípio com a tese do trabalho é essencial. Se a estabilidade existe, prioritariamente, para preservar o vínculo, a reintegração oferecida de forma real, tempestiva e acompanhada dos salários devidos representa, em tese, medida mais próxima da finalidade constitucional do instituto do que a conversão imediata em indenização. Isso não significa que a indenização substitutiva seja ilegítima; ela continua necessária quando a reintegração é inviável, quando o período estável se encerrou ou quando houver motivo plausível para a recusa da empregada.

Desse modo, o princípio da continuidade da relação de emprego reforça a proteção da gestante e, ao mesmo tempo, fornece base técnica para a análise do caso concreto. A regra permanece sendo a máxima proteção à maternidade, sem presunção de má-fé da trabalhadora. Contudo, em situações excepcionalíssimas, quando houver oferta efetiva de retorno ao emprego, ausência de discriminação e recusa sem justificativa comprovada, o julgador poderá

examinar se a pretensão exclusivamente indenizatória ainda se harmoniza com a finalidade social da estabilidade gestacional.

4.3 BOA-FÉ OBJETIVA

A boa-fé objetiva é cláusula geral de conduta que impõe às partes deveres de lealdade, cooperação, informação, transparência e coerência. Diferentemente da boa-fé subjetiva, que se relaciona ao estado psicológico do agente, a boa-fé objetiva estabelece padrão ético de comportamento exigível nas relações jurídicas. No contrato de trabalho, sua importância é ainda maior, pois a execução contratual envolve confiança recíproca, continuidade e colaboração.

Segundo Leite (2024), a boa-fé deve orientar as partes antes, durante e após a extinção do contrato de trabalho, funcionando como parâmetro de interpretação e integração das obrigações contratuais. Garcia (2023), por sua vez, relaciona o exercício regular de direitos à observância de limites impostos pela boa-fé, pelos fins sociais e pela vedação ao abuso.

A boa-fé objetiva possui especial relevância no debate sobre a recusa à reintegração da gestante. Como regra, a recusa não configura renúncia à estabilidade. Contudo, quando a empregadora oferece reintegração real e tempestiva, com pagamento dos salários do período de afastamento e a empregada não apresenta qualquer justificativa para a recusa, pode surgir discussão sobre a coerência entre a pretensão indenizatória e a finalidade protetiva da estabilidade.

A análise, entretanto, deve ser prudente. A boa-fé objetiva não pode ser utilizada para inverter a lógica protetiva do Direito do Trabalho nem para impor à gestante o dever absoluto de retornar ao emprego. O que se admite é a investigação das circunstâncias concretas, a fim de verificar se a conduta se mantém dentro dos limites do exercício legítimo do direito. A recusa motivada por risco à saúde, ambiente hostil, perda de confiança ou outra razão plausível não deve ser tratada como abuso.

4.4 VEDAÇÃO AO ABUSO DE DIREITO

A vedação ao abuso de direito encontra previsão expressa no art. 187 do Código Civil, segundo o qual comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (BRASIL, 2002). Embora se trate de norma civil, sua aplicação ao Direito do Trabalho é admitida de forma subsidiária e compatível, nos termos do art. 8º da CLT (BRASIL, 1943).

Garcia (2023) leciona que nenhum direito deve ser exercido de modo ilimitado ou desconectado de sua finalidade. O abuso de direito ocorre quando uma conduta formalmente amparada por norma jurídica ultrapassa os limites éticos, econômicos ou sociais que justificam a própria existência do direito. Trata-se, portanto, de categoria que impede o uso disfuncional de posições jurídicas.

No âmbito da estabilidade provisória da gestante, a aplicação da vedação ao abuso de direito exige extremo cuidado. A garantia constitucional tem natureza protetiva e não pode ser afastada com base em meras suposições sobre a intenção da trabalhadora. O abuso deve ser provado, e não presumido. Além disso, deve ser analisado a partir de critérios objetivos, como a existência de oferta real de reintegração, a ausência de conduta discriminatória, a inexistência de impedimento comprovado ao retorno e a manifestação inequívoca de desinteresse na continuidade do vínculo.

A discussão sobre abuso de direito não pretende transformar a estabilidade em direito disponível. Pelo contrário, busca verificar se, em caso excepcional, o exercício concreto da pretensão indenizatória preserva ou desvirtua a finalidade constitucional da proteção. Se a reintegração oferecida for efetiva, tempestiva e capaz de assegurar emprego e renda à gestante, a recusa injustificada poderá ser examinada sob a ótica da finalidade social da norma.

4.5 FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO

A função social do contrato representa limitação à liberdade contratual e impõe que os negócios jurídicos atendam não apenas aos interesses individuais das partes, mas também aos valores sociais protegidos pelo ordenamento. No contrato de trabalho, essa função é ainda mais evidente, pois o vínculo empregatício envolve subsistência, dignidade, inclusão social, organização produtiva e circulação de riquezas.

Leite (2024) relaciona a função social do contrato de trabalho aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da livre iniciativa. Garcia (2023) observa que a liberdade contratual deve ser exercida dentro dos limites da função social, de modo que o contrato não pode servir como instrumento de violação de direitos fundamentais ou de obtenção de vantagens incompatíveis com a finalidade jurídica do vínculo.

Na estabilidade gestacional, a função social do contrato atua em duas direções. De um lado, impede que o empregador rompa o vínculo de forma arbitrária em prejuízo da maternidade. De outro lado, reforça a ideia de que a manutenção do emprego, quando possível e adequada, realiza de forma mais direta a finalidade constitucional da estabilidade. A

reintegração não é apenas ato formal; ela pode representar a preservação concreta da fonte de renda e da proteção social da gestante.

Isso não significa que a indenização substitutiva seja contrária à função social. Ao contrário, ela é necessária quando a reintegração é inviável. O problema surge apenas quando, em situação excepcional, a manutenção do vínculo é oferecida de modo efetivo e a recusa ao retorno não apresenta qualquer razão juridicamente justificável. Nessa hipótese, pode-se discutir se a pretensão exclusivamente indenizatória se harmoniza com a função social da estabilidade.

4.6 VEDAÇÃO AO COMPORTAMENTO CONTRADITÓRIO

A vedação ao comportamento contraditório, também conhecida pela expressão latina *venire contra factum proprium*, decorre da boa-fé objetiva. O instituto impede que uma parte adote conduta posterior incompatível com comportamento anterior capaz de gerar legítima expectativa na outra parte. Sua finalidade é preservar a confiança, a coerência e a estabilidade das relações jurídicas.

No Direito do Trabalho, a aplicação desse instituto deve considerar a desigualdade entre empregado e empregador. Não se pode exigir do trabalhador o mesmo grau de poder negocial atribuído ao empregador, nem utilizar a boa-fé objetiva como instrumento de redução indevida de direitos fundamentais. Contudo, isso não impede que o comportamento contraditório seja analisado em situações nas quais a parte, de modo inequívoco e injustificado, adota conduta incompatível com a finalidade do direito que invoca.

No caso da estabilidade gestacional, o comportamento contraditório poderia ser discutido quando a trabalhadora sustenta a necessidade de proteção decorrente da dispensa, mas recusa, sem justificativa, a reintegração efetiva oferecida durante o período estável. Ainda assim, a conclusão não deve ser automática. O julgador deve verificar se a oferta de reintegração era séria, se o ambiente de trabalho era adequado, se havia condições de saúde para o retorno, se a recusa foi realmente imotivada e se a indenização pretendida se afastava da finalidade da norma.

Os princípios contratuais analisados não têm a função de enfraquecer a estabilidade provisória da gestante. Ao contrário, contribuem para sua aplicação racional e coerente. O princípio da proteção afirma a regra constitucional de tutela à maternidade; o princípio da continuidade da relação de emprego evidencia que a finalidade primária da estabilidade é preservar o vínculo empregatício; a boa-fé objetiva impõe deveres de lealdade e coerência; a

vedação ao abuso de direito impede o exercício disfuncional de prerrogativas jurídicas; e a função social do contrato orienta a preservação do vínculo e da finalidade social da norma.

Dessa forma, a estabilidade da gestante deve ser aplicada prioritariamente em favor da trabalhadora e do nascituro. Somente em hipóteses excepcionais, mediante prova robusta e análise do caso concreto, será possível discutir se determinada conduta ultrapassou os limites do exercício regular do direito. Essa conclusão prepara o caminho para o exame da hermenêutica jurídica, dos precedentes e da técnica do *distinguishing*.

5. HERMENÊUTICA JURÍDICA, PRECEDENTES E ANÁLISE DO CASO CONCRETO

A discussão sobre a estabilidade provisória da gestante e seus limites excepcionais não pode ser resolvida apenas pela leitura isolada da norma constitucional. Embora o art. 10, II, “b”, do ADCT seja claro ao proteger a empregada gestante contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, sua aplicação concreta pode envolver colisões entre princípios, interpretação de precedentes e análise de circunstâncias fáticas específicas. Por essa razão, a hermenêutica jurídica desempenha papel essencial na solução do problema investigado.

5.1 INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA E CONSTITUCIONAL DA NORMA TRABALHISTA

A interpretação teleológica busca compreender a norma a partir dos fins que justificaram sua criação. No caso da estabilidade gestacional, a finalidade primordial é proteger a maternidade, o nascituro e a trabalhadora contra a dispensa arbitrária ou discriminatória. Delgado (2019) observa que a interpretação das normas trabalhistas deve considerar os objetivos sociais do Direito do Trabalho, evitando resultados que contrariem sua função protetiva.

A interpretação constitucional também é indispensável. Leite (2024) sustenta que os institutos jurídicos devem ser lidos à luz da Constituição, especialmente quando envolvem direitos fundamentais e relações privadas. Assim, a estabilidade da gestante não pode ser interpretada como simples regra patrimonial, pois se vincula à dignidade da pessoa humana, à proteção da maternidade, à igualdade material e ao valor social do trabalho.

Essa perspectiva reforça a regra geral protetiva. A norma constitucional deve ser aplicada de modo a impedir discriminação e assegurar proteção efetiva à gestante. Todavia, a interpretação teleológica também permite questionar se, em caso excepcional, determinada pretensão preserva ou desvirtua a finalidade da norma. Se a finalidade da estabilidade é

assegurar emprego, renda e proteção à maternidade, a recusa injustificada à reintegração efetiva pode exigir exame mais cuidadoso.

Portanto, a hermenêutica adequada não enfraquece a estabilidade gestacional. Ela impede tanto a negação indevida da garantia quanto sua aplicação mecânica em desconformidade com os fins sociais que a justificam. O desafio consiste em equilibrar proteção e coerência, sem transformar exceções em regra e sem admitir presunções indevidas de má-fé.

5.2 COLISÃO DE PRINCÍPIOS E PONDERAÇÃO

O ordenamento jurídico é composto por regras e princípios. As regras tendem a ser aplicadas por subsunção, enquanto os princípios exigem ponderação quando entram em tensão. No tema em análise, podem colidir a máxima proteção à gestante, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a boa-fé objetiva, a função social do contrato, a continuidade da relação de emprego, a vedação ao abuso de direito e a segurança jurídica.

A ponderação não autoriza decisões subjetivas ou voluntaristas. Ela exige fundamentação racional, identificação dos princípios em conflito, análise das circunstâncias fáticas e justificação proporcional da solução adotada. Garcia (2023) ressalta a importância da razoabilidade e da proporcionalidade na aplicação das normas jurídicas, especialmente quando há necessidade de compatibilização entre valores protegidos pelo sistema.

No caso da estabilidade gestacional, a ponderação deve partir da proteção à gestante como premissa prioritária. A vulnerabilidade da trabalhadora e a proteção do nascituro conferem peso elevado à garantia constitucional. Por isso, a boa-fé objetiva e a vedação ao abuso de direito somente poderão justificar solução excepcional quando houver elementos concretos, graves e comprovados de desvio de finalidade.

A ponderação adequada deve responder a algumas perguntas fundamentais: a dispensa teve caráter discriminatório? O empregador sabia da gravidez? A oferta de reintegração foi real, tempestiva e acompanhada dos salários do período de afastamento? A trabalhadora apresentou justificativa médica, psicológica, familiar ou laboral para a recusa? O ambiente de trabalho era seguro e adequado? A pretensão indenizatória se apresenta como consequência legítima da dispensa ou como exercício dissociado da finalidade protetiva da norma?

Somente depois dessas indagações será possível avaliar a existência de eventual abuso. Assim, a análise do caso concreto não pode ser utilizada para reduzir automaticamente a proteção da gestante, mas para verificar, com rigor, se a aplicação da regra geral atende à finalidade constitucional em determinada situação excepcional.

5.3 PRECEDENTES, *RATIO DECIDENDI* E *DISTINGUISHING*

O sistema jurídico brasileiro atribui crescente importância aos precedentes judiciais. No processo do trabalho, as decisões qualificadas do Tribunal Superior do Trabalho orientam a atuação dos juízes e tribunais, promovendo segurança jurídica, igualdade e previsibilidade. Entretanto, a observância de precedentes não significa aplicação automática e descontextualizada. É necessário identificar a *ratio decidendi*, isto é, o fundamento determinante da decisão, e verificar se o caso posterior possui identidade fática e jurídica com o paradigma.

O *distinguishing* é a técnica pela qual o julgador deixa de aplicar determinado precedente por reconhecer que o caso sob julgamento possui diferenças relevantes em relação ao caso paradigma. Não se trata de desobediência ao precedente, mas de aplicação técnica do próprio sistema de precedentes. Quando há distinção substancial entre os fatos, a aplicação mecânica da tese anterior pode gerar injustiça ou desvio da finalidade do precedente.

No Tema Repetitivo nº 134, a tese firmada pelo TST estabelece que a recusa da empregada gestante em retornar ao trabalho não configura renúncia à estabilidade e não afasta a indenização substitutiva (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2025). A sentença analisada neste trabalho entendeu que o caso concreto apresentava peculiaridades suficientes para afastar a aplicação automática dessa tese, especialmente diante da ausência de indícios de discriminação, da oferta de reintegração durante o período estável e da recusa sem justificativa médica comprovada (SÃO PAULO, 2025).

5.4 LIMITES PARA A RELATIVIZAÇÃO DA ESTABILIDADE GESTACIONAL

A relativização da estabilidade provisória da gestante, se admitida, deve observar limites rigorosos. O primeiro limite é a excepcionalidade. A regra geral permanece sendo a proteção da gestante, com direito à reintegração ou indenização substitutiva. A exceção somente pode ser analisada quando houver elementos concretos que indiquem possível desvio de finalidade.

O segundo limite é a prova robusta. Não basta a impressão subjetiva de que a trabalhadora não deseja retornar ao emprego. É necessário demonstrar que a oferta de reintegração foi efetiva, que não havia impedimento comprovado ao retorno, que a recusa foi injustificada e que a conduta se afastou da finalidade protetiva da estabilidade. A ausência de prova suficiente deve conduzir à aplicação da regra protetiva.

O terceiro limite é a vedação à discriminação. Qualquer indício de dispensa discriminatória, ambiente laboral hostil ou retaliação deve afastar a tese de abuso da empregada.

O Direito do Trabalho não pode permitir que a discussão sobre boa-fé seja utilizada para mascarar práticas discriminatórias contra mulheres grávidas.

O quarto limite é a fundamentação específica. O julgador que eventualmente afastar a indenização substitutiva em razão de abuso de direito deve explicar, de forma detalhada, por que o caso concreto se distingue da regra geral e do precedente aplicável. A decisão deve demonstrar a relevância jurídica dos fatos distintivos e justificar a ponderação realizada.

O quinto limite é a preservação da finalidade constitucional da estabilidade. Mesmo quando se reconhece a possibilidade de análise do abuso, a interpretação deve manter como centro a proteção da maternidade e do nascituro. A boa-fé objetiva não deve ser usada para negar direitos fundamentais, mas para impedir que eles sejam exercidos de forma manifestamente incompatível com sua finalidade.

5.5 CRITÉRIOS OBJETIVOS PARA ANÁLISE DO CASO CONCRETO

Para evitar subjetivismo, a análise do caso concreto deve seguir parâmetros objetivos. A tabela a seguir sintetiza os critérios que podem orientar a análise judicial sem enfraquecer a regra protetiva.

Critério	Pergunta orientadora	Consequência jurídica possível
Estado gravídico	A gravidez existia no momento da dispensa?	Se sim, há incidência inicial da proteção constitucional.
Modalidade da dispensa	A dispensa foi sem justa causa, arbitrária ou discriminatória?	Indícios de discriminação reforçam a aplicação integral da estabilidade.
Ciência do empregador	O empregador conhecia a gravidez ao dispensar?	O desconhecimento não afasta a garantia, mas pode ser relevante para avaliar discriminação.
Oferta de reintegração	A reintegração foi real, tempestiva e acompanhada dos salários devidos?	Oferta séria pode ser considerada na análise da finalidade social da proteção.
Motivo da recusa	Houve justificativa médica, psicológica, familiar ou laboral para não retornar?	Recusa justificada não configura abuso.
Prova robusta	Há elementos objetivos de desvio de finalidade ou comportamento contraditório?	Sem prova robusta, prevalece a regra protetiva.
Fundamentação judicial	A decisão explica a distinção em relação ao precedente aplicável?	<i>Distinguishing</i> sem fundamentação específica viola segurança jurídica.

Fonte: autoria própria.

A hermenêutica jurídica demonstra que a estabilidade provisória da gestante deve ser interpretada de acordo com sua finalidade constitucional. Essa finalidade impõe proteção ampla à maternidade e ao nascituro, mas também exige coerência entre o exercício do direito e os fins sociais da norma. A ponderação, os precedentes e o *distinguishing* são instrumentos que permitem aplicar o Direito de forma racional, sem automatismos incompatíveis com a justiça do caso concreto.

O Tema Repetitivo nº 134 do TST estabelece regra protetiva fundamental e deve orientar a solução da maioria dos casos. Contudo, a técnica do *distinguishing* pode ser debatida quando a situação concreta apresentar peculiaridades substancialmente distintas, desde que a decisão seja excepcional, fundamentada e baseada em prova robusta. Assim, a análise do caso concreto não se opõe à estabilidade gestacional; ela busca assegurar que a proteção constitucional seja aplicada de modo compatível com sua finalidade social e com a boa-fé objetiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estabilidade provisória da gestante constitui garantia constitucional indispensável à proteção da maternidade, da trabalhadora e do nascituro. Prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT, a norma impede a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Sua finalidade é social e protetiva, pois busca assegurar dignidade, subsistência e igualdade material em momento de especial vulnerabilidade.

A pesquisa demonstrou que a jurisprudência trabalhista adota orientação amplamente favorável à gestante. A Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho reconhece que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta a garantia, que a reintegração é cabível dentro do período estabilitário e que a estabilidade também se aplica aos contratos por prazo determinado. O Tema Repetitivo nº 134, por sua vez, firmou o entendimento de que a recusa da empregada gestante em retornar ao trabalho não configura, por si só, renúncia à estabilidade nem afasta automaticamente a indenização substitutiva.

Sob a perspectiva do princípio da continuidade da relação de emprego, a tese desenvolvida ganha maior densidade técnico-jurídica. A estabilidade gestacional não deve ser compreendida apenas como direito patrimonial à indenização, mas como instrumento destinado, prioritariamente, à preservação do vínculo empregatício. A continuidade demonstra que a proteção constitucional busca manter emprego, renda e segurança social durante a gestação e nos meses posteriores ao parto, razão pela qual a reintegração efetiva, quando possível e adequada, aproxima-se da finalidade original do instituto.

Essa constatação, contudo, não autoriza a redução da proteção conferida à gestante. A indenização substitutiva continua legítima quando a reintegração não for possível, quando o período estável já houver terminado ou quando a recusa ao retorno estiver amparada em justificativa médica, psicológica, familiar, profissional ou em ambiente laboral inadequado. O princípio da continuidade da relação de emprego, portanto, não atua contra a gestante; ao contrário, reforça que a proteção deve ser concreta, útil e compatível com a finalidade social da norma.

O estudo também evidenciou que a boa-fé objetiva, a função social do contrato, a vedação ao abuso de direito e a proibição do comportamento contraditório podem auxiliar a análise de hipóteses excepcionais. Esses princípios não eliminam a estabilidade gestacional, mas permitem verificar se, diante de circunstâncias específicas e comprovadas, o exercício do direito permanece alinhado à sua finalidade constitucional. O abuso não pode ser presumido e somente pode ser reconhecido mediante prova robusta, contraditório e fundamentação judicial específica.

A sentença proferida pela 86ª Vara do Trabalho de São Paulo no processo nº 1001185-39.2025.5.02.0086 ilustra a relevância dessa discussão. Ao aplicar o *distinguishing* em relação ao Tema Repetitivo nº 134 do TST, a decisão considerou elementos como contrato de experiência de curta duração, desconhecimento da gravidez pela empregadora, ausência de indícios de discriminação, oferta de reintegração no curso do período estável e recusa sem justificativa comprovada. Por se tratar de decisão de primeira instância, não estabelece nova regra geral, mas demonstra a importância da análise técnica da moldura fática.

Diante do problema proposto, conclui-se que a estabilidade provisória da gestante deve permanecer como regra de máxima proteção. A aplicação automática da garantia, sem exame das particularidades do caso concreto, somente poderá ser questionada em situações excepcionais, quando houver oferta real e tempestiva de reintegração, inexistência de conduta discriminatória, ausência de justificativa plausível para a recusa e prova objetiva de desvio de finalidade. Nesses casos, a ponderação deve ser rigorosa e nunca partir da presunção de má-fé da trabalhadora.

Assim, a tese defendida não relativiza genericamente a estabilidade gestacional, mas propõe sua aplicação de forma constitucionalmente adequada, técnica e coerente. A proteção à maternidade permanece como centro do sistema; a análise do caso concreto apenas impede que a norma seja aplicada de modo dissociado de sua finalidade social. Desse modo, preservam-se simultaneamente a dignidade da gestante, a tutela do nascituro, a continuidade da relação de emprego, a boa-fé objetiva e a segurança jurídica.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **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: 8 mai. 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/del5452.htm. Acesso em: 8 mai. 2026.
- BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 8 mai. 2026.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **86ª Vara do Trabalho de São Paulo. Sentença no processo nº 1001185-39.2025.5.02.0086**. Reclamante: Amanda Ferreira Cruz. Reclamada: Dolcissimo Lanchonete e Café Ltda. Juíza Rebeca Sabioni Stopatto. São Paulo, 4 nov. 2025. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual>. Acesso em: 8 mai. 2026.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo nº 1001185-39.2025.5.02.0086**. Relatora: Andréa Tertuliano de Oliveira. Julgado em: 10 mar. 2026. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual>. Acesso em: 15 mai. 2026.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: JusPODIVM, 2025.
- FIDELIS, Edson Roberto; CAVIQUIOLI, Sara Priscila; ENGEL, Ricardo José. **A estabilidade provisória da gestante e o abuso de direito à luz do princípio da boa-fé objetiva**. Revista Jurídica Uniarp, Caçador, v. 9, n. 16, p. 1-18, 2019. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/juridico/article/view/1932/999>. Acesso em: 1 jun. 2026.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.
- SILVA JUNIOR, José Gadelha da. **Extensão do direito à estabilidade gestacional ao pai: análise da PEC 114/2007 como mecanismo de proteção da subsistência do nascituro, sob o prisma do princípio familiarista da solidariedade**. 2022. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2022. Disponível em:

https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/73265/1/2022_tcc_jgsilvajunior.pdf. Acesso em: 5 jun. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Decisão fundamentada afasta tese vinculante em caso de estabilidade gestante**. São Paulo, 10 nov. 2025. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/decisao-com-tecnica-distinguishing-afasta-tese-vinculante-em-caso-de-estabilidade-gestante>. Acesso em: 8 mai. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Gestante em contrato de experiência tem direito à estabilidade reconhecido**. Brasília, DF, 28 nov. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/gestante-em-contrato-de-experi%C3%Aancia-tem-direito-%C3%A0-estabilidade-reconhecido>. Acesso em: 8 mai. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Tema Repetitivo nº 134: estabilidade gestante e recusa à reintegração**. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR134.pdf/c08b60b2-120b-8fbd-17a0-644e0f507240?t=1747675843719>. Acesso em: 8 mai. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 244: gestante, estabilidade provisória**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 8 mai. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Orientação Jurisprudencial nº 399 da SBDI-1**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 8 mai. 2026.

AGRADECIMENTOS

A Deus, criador e formador de todas as coisas, por me conceder a graça de viver este propósito e por me sustentar mesmo quando me faltavam forças.

Aos meus pais, por terem investido na minha educação e por sempre apoiarem as minhas decisões.

Ao meu irmão, Lucas, por ser meu amigo e meu grande exemplo de capacidade intelectual.

Ao meu marido, por ter sido minha alavanca e por sempre acreditar na minha capacidade.

Ao meu orientador, que conduziu o trabalho com paciência e dedicação, sempre disponível a compartilhar todo o seu vasto conhecimento.

“Para que todos vejam, e saibam, e considerem, e juntamente entendam que a mão do Senhor fez isso.” (Isaías 41:20)