

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

São Paulo, 25 de setembro de 2025

PEDIDO DE DEMISSÃO DE GESTANTE, CIPEIRO E ESTABILITÁRIO REGRAS

Sumário

PREVISÕES	1
Mas e se um deles quiser pedir demissão?	3
ALTERAÇÃO DO PROCEDIMENTO/TST – PROCEDIMENTO PARA TODOS	4
“CARTA DE DESLIGAMENTO – EMPREGADA ESTABILITÁRIO.....	5
CIPEIRO – PROCEDIMENTO DIFERENCIADO	5
“CARTA DE DESLIGAMENTO DE MEMBRO DA CIPA COM ESTABILIDADE.....	6

PREVISÕES

A gestante possui estabilidade no trabalho desde a concepção até 5 meses após a data do parto.

“Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art.

7º, I, da Constituição:

II - fica vedada **a dispensa arbitrária** ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.”

A estabilidade do empregado candidato ou eleito a cargo de direção sindical abrange o período compreendido entre o dia do registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final de seu mandato, caso eleito.

“Art. 543 – (...)

§ 3º. Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento de registro de sua candidatura a cargo de direção ou

Página 1 de 8

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final de seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.”

Por sua vez, a previsão para os estabilidade decorrem da Súmula 378 do TST e Art. 118 da Lei nº 8.213/91:

SUMULA 378 DO TST

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

"Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente." (Lei nº 8.213/91)

O cipeiro possui sua estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, alínea “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, cujo teor é o seguinte:

Página 2 de 8

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

“Art. 10. Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - omissis;

II - Fica vedada a dispensa arbitrária ou por justa causa:

a) do empregado eleito para o cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;” (ADCT)

Todos acima, a rigor, não pode ser demitidos, mesmo que se cogite a indenização do período estável.

Lembrem-se: envolve garantia de emprego, a qual garante tranquilidade aos estáveis, inclusive direitos como vale transporte, alimentação (se houver), refeição (se houver), plano de saúde (se houver), etc.

Mas e se um deles quiser pedir demissão?

Neste caso, há uma previsão.

O empregado deverá fazer um pedido de demissão, mas nos termos do Artigo 500 da CLT.

Pelo Artigo 500 da CLT o empregado não irá somente renunciar, ele irá pedir demissão, mas com uma carta de pedido de demissão devidamente homologada no sindicato dos empregados.

“Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando **feito com a assistência do respectivo Sindicato** e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.”

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Sem a anuência do sindicato, não há validade no pedido de demissão.

ALTERAÇÃO DO PROCEDIMENTO/TST – PROCEDIMENTO PARA TODOS

O mesmo procedimento abaixo recomendamos para os cipeiros, acidentários, dirigentes sindicais, além da gestante.

O TST publicou a Tese Vinculante nº 55, a qual possui a seguinte posição:

“A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT.”

Com o advento da Tese nº 55 do TST, analisando-se o Acórdão do processo que motivou sua edição, nota-se que todo o pedido de demissão da gestante deve ter a assistência do sindicato, no entanto, poderá se dar de duas formas:

- 1) O estabiltário faz a carta de pedido de demissão e, antes de apresentar à empresa deverá levar ao sindicato solicitando para que ele a homologue.

Após a homologação do sindicato, a empregada deve apresentar a carta para a empregadora, e assim sendo, somente naquela data o pedido de demissão deve ser aceito.

Esta era a única opção antes da Tese Vinculante nº 55 do TST.

- 2) A empregada faz a carta de pedido de demissão e entrega para a empregadora.

A empregadora deve marcar uma homologação junto ao sindicato dentro dos 10 dias seguintes para homologação. Na verdade, recomenda-se no 5º ao 6º dia, no máximo.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Isto porque, se o sindicato se negar a homologar a carta e a TRCT (neste caso), o pedido de demissão deverá ser desconsiderado.

Em virtude das variáveis que envolvem o caso, a opção “2” torna-se mais interessante, a fim de evitar-se divergências de interpretações.

Segue abaixo um modelo de carta de desligamento de empregada estável.

“CARTA DE DESLIGAMENTO – EMPREGADA ESTÁVEL

À

(..empregadora..)

Eu, (...), CPF N.º (...), através da presente, peço demissão da empresa, abrindo mão de minha estabilidade gestacional nos termos previstos na constituição federal.

Estou ciente que este pedido de demissão é condicionado a homologação pelo sindicato, e caso não seja homologado, precisarei retomar as atividades.

(...), (...) de (...) de 20(...).”

CIPEIRO – PROCEDIMENTO DIFERENCIADO

No caso do cipeiro, há uma formalidade a mais.

- 1) O empregado eleito como membro da CIPA não pode legalmente renunciar a estabilidade que obteve (ressalva a posição majoritária citada acima, mas que não é uníssona), haja vista que, nos termos do inciso II da Súmula 339 Do C. TST, a estabilidade é vantagem protetiva de um grupo de empregados e não

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

uma vantagem pessoal que possa ser objeto de mera renúncia por parte do empregado;

- 2) Acima pontuamos “a rigor”, pois no caso de pedido de demissão, sugere-se que o empregador se valha das condições do artigo 500 da CLT, onde o pedido de demissão seja feito junto ao sindicato dos empregados e, no mesmo ato, renuncie o empregado o direito à estabilidade.
- 3) Ainda assim, a carta que pontuamos acima, deverá ser enviada **ao presidente da CIPA**, para posteriormente instruir o **pedido de demissão do empregado**, junto ao sindicato dos empregados, conforme redação abaixo.

Neste ponto é importante observar que a carta encaminhada ao presidente da CIPA somente terá validade após a anuência do mesmo e demais membros da comissão. Caso o presidente da CIPA não acolha o teor da referida carta, a empresa não poderá aceitar o pedido de demissão do empregado estável.

Segue abaixo um modelo de carta de desligamento de empregado cipeiro.

“CARTA DE DESLIGAMENTO DE MEMBRO DA CIPA COM ESTABILIDADE

Ao

Sr. Presidente da CIPA

(Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) Gestão 20(...)/20(...)

*Eu, (...), portador do RG N.º (...), CPF N.º (...), empregado da (...), situada na Rua (...), solicito o meu desligamento da Comissão Interna de prevenção de Acidentes, com anuência e homologação da entidade sindical, junto a qual formalizarei meu pedido de demissão, abro mão das garantias prevista na NR 5, artigo 10º Insc. II, letra “A” dos atos das disposições constitucionais e transitórias bem como com base na CLT; Normas coletivas e demais Leis existentes ou futuras, em função de ter sido eleito representante dos empregados como **suplente** da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.*

Página 6 de 8

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

A presente renúncia e a manifestação de minha vontade própria feita perante as testemunhas e em caráter irrevogável.

(...), (...) de j(...) de 20(...)"

A renúncia somente, na verdade, não possui previsão legal. Por isto, a rigor, não recomendamos que a empregadora aceite "renúncia" e, somente com base nela, demita o profissional.

Deve ser pedido de demissão.

▣ Notas importantes:

- I. Caso algum dado informado neste documento não corresponda à realidade ou possua alguma incorreção, solicitamos que não aplique as posições aqui manifestadas e nos informem com os fatos concretos/corretos.
- II. O parecer é editado considerando o que foi exposto no questionamento, de modo que, caso existam nuances, detalhes ou fatores não informados, a resposta poderá não ser a adequada ao caso concreto.
- III. Informamos que o presente Parecer foi realizado segundo nossa interpretação a respeito do tema, bem como aplicável exclusivamente na presente data, de modo que a empresa poderá se deparar com interpretações/entendimentos divergentes, ou ainda mudança de posicionamento em datas futuras em virtude de oscilação de posicionamentos Jurisprudenciais ou Normas Legais, e ainda, disposições que alterem seu conteúdo por força de Norma Coletiva de Trabalho (Lei nº 13.467/2017).

Ao que nos cumpria, firmamo-nos.

Página 7 de 8

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Sem mais,
Atenciosamente,

FIGUEIREDO FILHO
SOCIEDADE I DE ADVOCACIA
www.figueiredofilho.com.br

Página **8** de **8**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.