



PROCESSO N° TST-RR-21284-37.2014.5.04.0002

A C Ó R D Ã O

(6ª Turma)

GMACC/dfm/psc/mrl/m

RECURSO DE REVISTA. SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. GESTANTE. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. PEDIDO DE DEMISSÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Confirmada a ordem de obstaculização do recurso de revista, na medida em que não demonstrada a satisfação dos requisitos de admissibilidade, insculpidos no artigo 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso

de Revista n° **TST-RR-21284-37.2014.5.04.0002**, em que é Recorrente [REDACTED] e Recorrida [REDACTED].

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por meio do acórdão de fls. 115-119 (numeração de fls. verificada na visualização geral do processo eletrônico - "todos os PDFs" - assim como todas as indicações subsequentes), negou provimento ao recurso ordinário da reclamante.

A reclamante interpôs recurso de revista às fls. 121-127, com fulcro no art. 896, alíneas a e c, da CLT.

O recurso foi admitido às fls. 163-164.

Contrarrazões foram apresentadas às fls. 167-173.

Os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho, por força do artigo 83, § 2º, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.



PROCESSO N° TST-RR-21284-37.2014.5.04.0002

V O T O

O recurso é tempestivo (fls. 162 e 122), subscrito por

procurador regularmente constituído nos autos (fl. 8), e é regular o preparo.

Convém destacar que o apelo obstaculizado não se rege

pela Lei 13.015/2014, tendo em vista haver sido interposto contra decisão publicada em 21/7/2016, após o início de vigência da aludida norma, em 22/9/2014.

1 - GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Conhecimento

O recorrente logrou demonstrar a satisfação dos novos requisitos estabelecidos no referido dispositivo, destacando às fls. 123 e 124 o trecho que consubstancia a controvérsia, bem como apontando de forma explícita e fundamentada, mediante argumentação analítica, violação do artigo 9º e 500 da CLT, 10, II, b, da ADCT, e contrariedade à Súmula 276 do TST, além de divergência jurisprudencial.

Ultrapassado esse exame inicial, é necessário perquirir-se acerca da satisfação dos requisitos estabelecidos nas alíneas do artigo 896 da CLT.

Ficou consignado no acórdão regional:

“A reclamante alega invalidade do pedido de demissão da fl. 27 dos autos. Diz que, tão logo comunicou a gravidez à reclamada, a reclamante foi chamada para assinar os papéis da demissão, por desinteresse da empresa na prestação dos serviços. Aduz não ser motivo crível para a autora pedir demissão a 20 dias do encerramento do contrato de experiência, ainda mais ciente da gravidez e consequente necessidade de sustentar o filho através do seu labor. Nesse panorama, afirma ser claro e notório o víncio de vontade da



PROCESSO N° TST-RR-21284-37.2014.5.04.0002

reclamante ao assinar o pedido de demissão, conduzindo à sua nulidade à luz do art. 9º da CLT. Aponta a Súmula n. 276 do TST, acerca de direito irrenunciável. Cita doutrina. Discorre sobre a aplicabilidade do art. 500 da CLT a todos os casos de estabilidade no emprego (em especial à estabilidade de gestante), e não apenas à estabilidade decenal, diante do princípio da continuidade da relação de emprego. Postula a nulidade da despedida, com a procedência dos pedidos 'a', 'b', 'c' e 'j' da exordial.

Consta da sentença recorrida:

'No caso dos autos, o documento às págs. 11-2 permite o reconhecimento de que a autora se encontrava grávida durante o contrato de trabalho (que, friso, perdurou de 22.7.2014 a 26.8.2014), bastando para tanto notar que, à vista daquele documento, o parto estava previsto para o dia 25.4.2015, o que remete para a concepção no final do mês de julho de 2014. Ocorre, todavia, que, à pág. 27, a reclamada junta documento no qual a reclamante manifesta o seu desejo de resilir o contrato de trabalho.'

'O teor do referido documento não restou infirmado por prova em contrário. A reclamante não logrou comprovar ter havido víncio do consentimento no seu pedido de demissão, sendo inviável, a meu juízo, a presunção a respeito, mesmo porque ela, consoante já declinado à pág. 68, não nega ter assinado o documento que implicou o desligamento da empresa.'

'Registro, ainda, por oportuno, em se tratando de empregada com menos de um mês de contrato de trabalho, resta dispensável a assistência do sindicato ou de órgão do Ministério do Trabalho. Ademais, não se aplica ao caso o contido no art. 500 da CLT, na medida em que diz respeito à estabilidade decenal. Inexiste, assim, qualquer irregularidade no pedido de demissão, o qual tenho por válido.'

'Nesse panorama, tendo tomado a iniciativa de resilir o contrato, a demandante renunciou à garantia provisória de emprego decorrente de sua condição de gestante.'

'Ante o exposto, uma vez válido o pedido de demissão, julgo improcedentes os pedidos colocados nos itens 'a', 'b', 'c' e 'j' do petitório.'

Não é caso de reforma.

As razões recursais denotam que a autora postula a nulidade do pedido de demissão por ela assinado, como é incontrovertido, em razão de presumido víncio de vontade.



PROCESSO N° TST-RR-21284-37.2014.5.04.0002

Entretanto, tal como decidido, ainda que a empregada estivesse grávida e em vias de completar o período contratual de experiência (*faltavam cerca de 20 dias*), esses fatos, por si só, não ensejam presunção de fraude ou coação do ato, não dispensando a prova do vínculo de vontade alegado.

Nessa linha, pontuo que já decidi quanto à validade do pedido de demissão quando não houver prova do vínculo de vontade capaz de macular a validade do ato:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. VALIDADE.

Ainda que o empregado seja analfabeto, tal fato, por si só, não enseja presunção de fraude ou coação do pedido de demissão por ele formulado, sendo indispensável a prova do vínculo de vontade capaz de macular a validade do ato, notadamente quando assistido pelo sindicato de classe. Provimento negado.
(TRT da 04ª Região, 9A. TURMA, 0000446-65.2013.5.04.0016

RO, em 14/08/2014, Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno, Desembargadora Lucia Ehrenbrink)

Dessa forma, sem prova de vínculo de vontade, não há razão para considerar nulo o pedido de demissão assinado pela autora, concluindo-se pela sua vontade de não mais permanecer no emprego.

Ressalto, tal como na origem, que o contrato de trabalho da autora perdurou por menos de um ano (22.07.2014 a 26.08.2014), caso em que é desnecessária a assistência sindical para a rescisão.

Além disso, não há espaço para a aplicação do art. 500 da CLT ao caso, nem sequer de forma analógica.

Isso porque a estabilidade decenal de que trata o artigo não é provisória como aquela assegurada à gestante, caso da autora.

Por fim, insta pontuar que o artigo 10, II, 'b', do ADCT, em suma, protege o nascituro de uma forma singular e expressamente determinada no texto do dispositivo constitucional, qual seja, vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante.

O pedido de demissão da empregada não equivale à renúncia do direito à estabilidade, o que sequer seria admissível, mas sim à deliberada e consciente faculdade de não permanecer no trabalho.



PROCESSO N° TST-RR-21284-37.2014.5.04.0002

A respeito, importante ter em vista a clara e sintética lição de JOSÉ AFONSO DA SILVA, pela qual ‘*Não se renunciam direitos fundamentais. Alguns deles podem até não se exercidos, pode-se deixar de exercê-los, mas não se admite sejam renunciados*’ (in: Curso de Direito Constitucional Positivo, 37ª ed. Malheiros Editores Ltda. São Paulo: 2011, p. 181 - grifei).

O direito à estabilidade a todas as empregadas gestantes assiste. Esse direito, todavia, não é incondicionado e tampouco de exercício obrigatório. Assim como não impede a dispensa por justa causa pelo empregador, também não impede que a empregada opte por não exercê-lo, pedindo demissão. A proteção destinada ao nascituro não retira de sua genitora a liberdade de manifestação de vontade, e muito menos a obriga a trabalhar não querendo, como se concluiu no caso.

Apelo negado.” (fls. 116-118).

Cinge-se a controvérsia em decidir se o pedido de demissão da empregada gestante retira o direito à estabilidade gestante.

Estabelece o artigo 10, II, b, do ADCT, vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo restrição alguma quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa à tutela do nascituro. Porém, o direito à estabilidade não é garantido no caso de pedido de demissão.

Nesse sentido, aliás, os seguintes precedentes desta Sexta Turma:

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. ESTABILIDADE DA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. DESCONHECIMENTO DA GRAVIDEZ PELA EMPREGADA. VIOLAÇÃO AO ART. 10, II, B, DO ADCT E CONTRARIEDADE À SÚMULA N.º 244 NÃO CONFIGURADAS. ARRESTOS INSERVÍVEIS. 1 - O recurso de revista foi interposto sob a égide da Lei nº 13.015/2014 e o despacho de admissibilidade a quo deu-lhe seguimento, mas nada consignou acerca dos pressupostos previstos no art. 896, §1º-A, da CLT. 2 - Preenchidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT, em relação à alegação de violação de dispositivo da



PROCESSO N° TST-RR-21284-37.2014.5.04.0002

Constituição Federal e de que foi contrariada Súmula desta Corte. 3 - O acórdão do Regional entendeu que o pedido de demissão realizado pela reclamante retira o direito à estabilidade gestante. 4 - O art. 10, II, b, do ADCT proíbe a dispensa arbitrária ou imotivada da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, mas não lhe garante o direito à estabilidade no caso de ruptura contratual por sua própria iniciativa, situação ocorrente nos autos, nos quais ficou incontroverso que houve o pedido de demissão por parte da empregada (Súmula n.º 126 do TST). Nesse contexto, não há violação ao art. 10, II, b, do ADCT, tampouco contrariedade à Súmula n.º 244 do TST. 5 - Como bem afirma o Ministro Augusto César Leite de Carvalho, ‘o emprego que se assegura é o emprego que se quer’; se a reclamante não queria o emprego e pediu livremente demissão, não há dispensa arbitrária ou sem justa causa capaz de tornar nula a demissão. 6 - Recurso de revista de que não se conhece.” (RR - 2038-65.2013.5.05.0195, Data de Julgamento: 18/11/2015, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015.)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. FALTA DE HOMOLOGAÇÃO SINDICAL. CONTRATO INFERIOR A UM ANO. DESPROVIMENTO. Diante da ausência de violação dos dispositivos invocados, não há como admitir o recurso de revista. Agravo de instrumento desprovido.” (AIRR - 3356-70.2013.5.12.0007, Redator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 27/04/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2016.)

Intacto, o art. art. 10, II, b, do ADCT.

Os art. 9º da CLT e a Súmula 276 do TST não disciplinam

a matéria em análise.

A empregada trabalhou por menos de um ano na reclamada,

o que afasta a incidência do disposto no art. 500 da CLT.

Os arrestos colacionados apresentam-se inservíveis à



PROCESSO N° TST-RR-21284-37.2014.5.04.0002

configuração de divergência jurisprudencial por não abarcarem a situação fática dos autos, qual seja, pedido de demissão de empregada gestante cujo contrato era por tempo determinado.

Não conheço.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de revista.

Brasília, 29 de novembro de 2017.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO
Ministro Relator