



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 Nº 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 papeis 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 conseqüente necessidade de sustentar o filho através do seu labor. Nesse panorama, afirma ser claro e notório o vício 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 vício 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 petítório.'*

**Não é caso de reforma.**

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



**PROCESSO Nº 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 vício de vontade alegado.

Nessa linha, pontuo que já decidi quanto à validade do pedido de demissão quando não houver prova do vício 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 vício 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 vício 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 renunciavam 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. ARESTOS 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 Nº 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 Nº 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 arestos 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