



ACÓRDÃO
0000366-73.2014.5.04.0111 RO

Fl. 1

DESEMBARGADOR HERBERT PAULO BECK

Órgão Julgador: 11ª Turma

Recorrente: MARIANA AMONTE ROTA - Adv. Carlos Luiz Bernardi
Recorrido: IRMANDADE DA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA
DE SANTA VITÓRIA DO PALMAR - Adv. Jeanette Maria
Aguiar Barbosa

Origem: Vara do Trabalho de Santa Vitória do Palmar
Prolator da
Sentença: JUIZ DANIEL DE SOUSA VOLTAN

E M E N T A

PEDIDO DE DEMISSÃO. EMPREGADA GESTANTE. ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. É nulo o pedido de demissão de empregada gestante, quando inobservado o previsto no artigo 500 da CLT, quanto à assistência do Sindicato representante da categoria profissional ou de representante do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 04ª Região: por unanimidade, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE**, para: 1) declarar a nulidade do pedido de demissão levado a efeito sem a observância dos requisitos legais; 2) reverter a rescisão contratual em despedida sem justa causa; 3) reconhecer o direito à garantia provisória no



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO

0000366-73.2014.5.04.0111 RO

Fl. 2

emprego; e 4) condenar a reclamada ao pagamento dos salários e demais vantagens correspondentes ao período de garantia de emprego, cuja apuração será feita em liquidação de sentença, ocasião em que a reclamante deverá promover a juntada aos autos da certidão de nascimento de seu filho, além do pagamento de aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3, FGTS com 40% (com liberação mediante alvará), tudo limitado ao período posterior à data de ajuizamento da ação. Valor da condenação acrescido de R\$ 3.000,00 e custas de R\$ 60,00, para os fins legais.

Intime-se.

Porto Alegre, 07 de maio de 2015 (quinta-feira).

RELATÓRIO

Inconformada com a sentença de parcial procedência proferida pelo Juiz do Trabalho Daniel de Sousa Voltan às folhas 64-67, a reclamante interpõe recurso ordinário às folhas 68-74. Pretende a reforma da decisão quanto à nulidade do pedido de demissão e reconhecimento da estabilidade da gestante.

Sem contrarrazões, sobem os autos a este Tribunal para julgamento.

Processo não sujeito a parecer do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

DESEMBARGADOR HERBERT PAULO BECK (RELATOR):

Documento digitalmente assinado, nos termos da Lei 11.419/2006, pelo Exmo. Desembargador Herbert Paulo Beck.
Confira a autenticidade do documento no endereço: www.trt4.jus.br. Identificador: E001.5121.9635.5800.



ACÓRDÃO
0000366-73.2014.5.04.0111 RO

Fl. 3

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. ESTABILIDADE DA GESTANTE

O Julgador *a quo* julgou improcedentes os pedidos de nulidade do pedido de demissão e reconhecimento da estabilidade da gestante, calcado nos seguintes fundamentos:

Como confessado pela preposta da reclamada em seu depoimento, embora o TRCT contenha assinatura de dirigente sindical, não houve a devida assistência ao ato pela entidade sindical, limitando-se esta a receber o TRCT pelo Correio, firmá-lo, carimbá-lo, e devolvê-lo à reclamada.

A assistência sindical no ato do pedido de demissão ou no ato do pagamento das verbas rescisórias do empregado com mais de um ano de serviço é expressamente exigida pelo § 1º do art. 477 da CLT, e é destinada a evitar a existência de vícios da vontade (erro, dolo, coação, estado de perigo e lesão) na formalização do pedido de demissão, bem como a assegurar o efetivo recebimento das verbas rescisórias discriminadas no TRCT.

Inexistente a assistência sindical, há presunção de existência de vício da vontade, incumbindo ao empregador o ônus da prova em sentido contrário.

No caso em tela, tem-se que a reclamada se desincumbiu a contento de seu ônus probatório apenas com o depoimento



ACÓRDÃO
0000366-73.2014.5.04.0111 RO

Fl. 4

prestado pela reclamante.

Com efeito, a reclamante, em seu depoimento, confessa que “(...) disse que então não queria mais trabalhar, e que colocassem a depoente na rua; que a Sra. Nóris disse então que, na segunda-feira, a depoente passasse lá para falar com a Sra. Joelma, que era dos Recursos Humanos; que a depoente foi então na segunda-feira e conversou com a Sra. Joelma, quando então assinou o pedido de demissão, mas a depoente achou que estava sendo despedida; que ficou sabendo que havia pedido demissão apenas quando foi tentar encaminhar o seguro-desemprego, e ficou sabendo que não tinha direito; (...)”.

Do depoimento prestado pela reclamante resta claro que não tinha intenção de continuar a laborar em benefício da reclamada, e que pretendia deixar o emprego.

E tanto é assim que firmou o pedido de demissão da fl. 43, onde consta expressamente que estava deixando o emprego por sua espontânea vontade, e depois firmou o TRCT, onde consta como causa do término do contrato “rescisão contratual a pedido do empregado” (fl. 44), sem que em nenhum momento alegue ter sido coagida a tanto.

Aliás, admitir-se que a reclamante, pretendendo deixar o emprego, fosse formalmente despedida pela reclamada, apenas com o intuito de levantar o FGTS e receber o benefício do seguro-desemprego, seria admitir-se a prática de fraude contra o fundo e contra o programa do seguro-desemprego.



ACÓRDÃO
0000366-73.2014.5.04.0111 RO

Fl. 5

Outrossim, a leitura da inicial, aliada ao depoimento da reclamante, permite verificar com clareza que nunca teve, e ainda não tem, pretensão de manter o vínculo de emprego com a reclamada, tanto que sua pretensão principal não é de reintegração, mas de recebimento dos salários e demais vantagens do eventual período de garantia do emprego, considerando-se extinto o contrato por despedida sem justa causa ao término de tal período.

Assim, não há falar em nulidade do pedido de demissão formulado, e por consequência não há falar em direito a reintegração no emprego.

Ainda que assim não fosse, e nulo fosse o pedido de demissão, não faria jus a reclamante à garantia do emprego pretendida.

Ocorre que é incontroverso que a reclamante não tinha conhecimento da gravidez quando da formalização do pedido de demissão.

Demais, acaso fosse anulado o pedido de demissão, e por consequência reconhecida a existência de despedida sem justa causa, haveria a postergação do término do contrato até o termo final do período de aviso-prévio indenizado. E considerando-se o tempo de serviço da reclamante e a norma do parágrafo único do art. 1º da Lei nº 12.506/2011, o contrato seria postergado até 8/10/2013, quando a reclamante veio a ter conhecimento da gravidez apenas em 9/10/2013, quando realizou a ecografia obstétrica da fl. 18, como também confessou em seu



ACÓRDÃO
0000366-73.2014.5.04.0111 RO

Fl. 6

depoimento.

Note-se que a alínea 'b' do inciso II do art. 10 do ADCT somente assegura à empregada gestante o direito à garantia do emprego a partir da confirmação da gravidez, e esta, como já visto, ocorreu apenas em 9/10/2013, quando já extinto o contrato, seja considerando-se válido o pedido de demissão, seja considerando-se extinto o contrato por despedida sem justa causa.

Outrossim, não há confundir a manutenção do direito à garantia do emprego em caso de desconhecimento da gravidez pelo empregador (item I da Súmula nº 244 do TST), com a hipótese de desconhecimento da gravidez pela própria trabalhadora.

Irrelevante que não tenha sido realizado exame médico demissional, visto que a reclamante não alega que estivesse doente ao tempo do término do contrato. Ademais, o exame clínico realizado quando da demissão não é o meio apropriado para detectar eventual gravidez da trabalhadora, mormente quando se verifica do documento da fl. 19 que a última menstruação da reclamante ocorreu em 15/8/2013, portanto sequer haveria tempo hábil para desconfiar de eventual gravidez pela não ocorrência da menstruação.

Assim, sob qualquer ângulo de análise, não procedem os pedidos de letras 'a', 'b', 'c' e 'd'.

A reclamante apela. Alega, inicialmente, que "a ausência de homologação da rescisão contratual, no caso, na presença do reclamante perante a



ACÓRDÃO
0000366-73.2014.5.04.0111 RO

FI. 7

entidade representativa, torna nulo o pedido de demissão". Frisa que o procedimento tem por escopo afastar eventual vício de vontade, nos termos do artigo 477, §1º, da CLT. Conclui que, estando grávida na ocasião e não havendo a assistência do sindicato, é nulo o pedido de demissão. Acrescenta que, embora tenha conversado com representante da empresa acerca dos problemas enfrentados no trabalho (relacionamento ruim com colegas e atraso no pagamento dos salários), em momento algum pediu demissão. Diz que seu depoimento é enfático no sentido de que "se não pudessem resolver o problema que então a colocassem para rua, o que não quer dizer 'estou pedindo demissão'". Refere que somente tomou conhecimento de que havia assinado o pedido de demissão quando foi requerer o seguro-desemprego. Invoca o artigo 10, II, b, da ADCT, o artigo 500 da CLT e a Súmula nº 244 do TST, postulando o reconhecimento de sua estabilidade, uma vez que grávida quando da rescisão. Requer seja declarada nula a dispensa e declarada sua estabilidade, com a condenação da ré ao pagamento de todos direitos e vantagens decorrentes da estabilidade da gestante.

Analiso.

Quanto às teses postulatória e defensiva, faço uso da narrativa da sentença, a seguir transcrita:

Alega a reclamante que no dia 2/9/2013, sentindo-se mal, possivelmente por conta de seu estado gravídico, que não era de seu conhecimento, dirigiu-se ao departamento de pessoal da reclamada, para postular providências em decorrência de sua condição de saúde, e reivindicar direitos que estavam sendo suprimidos, notadamente em virtude de reiterados atrasos nos



ACÓRDÃO
0000366-73.2014.5.04.0111 RO

Fl. 8

pagamentos de salários e da falta de depósitos do FGTS; que se aproveitando da situação, a reclamada apresentou-lhe um aviso-prévio, que assinou como se estivesse pedindo demissão; que no mesmo dia foi apresentada a rescisão, que foi assinada no departamento de pessoal sem a presença do representante sindical; que por força de sua gravidez, e por contar com mais de um ano de contrato, a validade do TRCT estava condicionada à assistência sindical; que pelo que sabe o TRCT foi enviado a Rio Grande para ser assinado pelo representante do sindicato, sem sua presença; que as verbas discriminadas no TRCT foram pagas em 17/10/2013; que não foi efetuado exame demissional; que a rescisão deve ser considerada nula porque contava com mais de um ano de trabalho, e deveria ter sido formalizada e acompanhada por representante sindical, e porque estava grávida.

A reclamada sustenta que a reclamante pediu demissão do emprego, e dessa forma renunciou ao direito à estabilidade provisória da gestante; que a própria reclamante reconhece que não tinha conhecimento da gravidez; que incabível a indenização e o pedido de reintegração, haja vista a livre intenção da reclamante de afastar-se voluntariamente do emprego; que a reclamante deixou passar quatorze meses desde a confirmação da gravidez, o que demonstra seu desinteresse em pleitear seus direitos; que está postulando junto à União o parcelamento da dívida com o FGTS, e há ações da União postulando o pagamento do FGTS, pelo que o



ACÓRDÃO
0000366-73.2014.5.04.0111 RO

Fl. 9

deferimento do parcelamento irá beneficiar a todos os reclamantes em ações trabalhistas.

A ecografia obstétrica colacionada à folha 18 dá conta de que, na data do exame, em 09/10/2013, a reclamante apresentava quadro gestacional com 8 semanas de evolução, do que se extrai que, em 02/09/2013, quando da ruptura contratual, já encontrava-se grávida.

Estando a autora grávida quando da rescisão contratual, não há dúvidas que ela era detentora da estabilidade provisória ao tempo de seu despedimento, em face do que estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT:

Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - [...]

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

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

Conforme se constata, a estabilidade provisória assegurada à gestante encontra-se prevista em norma constitucional, exigindo para sua configuração apenas que a empregada esteja grávida na data da dispensa imotivada. Trata-se de garantia constitucional que objetiva não só a proteção da gestante, mas principalmente o bem estar do nascituro. Assim, em se tratando de direito tutelado por normas de ordem pública, revestido, em consequência, do caráter de indisponibilidade, o seu exercício não pode ser frustrado por circunstâncias alheias ao fato objetivo da gravidez.

Ressalto que o fato de as partes tomarem conhecimento da gravidez após



ACÓRDÃO

0000366-73.2014.5.04.0111 RO

Fl. 10

a dispensa da trabalhadora não exclui o direito à estabilidade provisória, uma vez que a concepção remonta ao período de vigência da relação de emprego. No aspecto, adoto o entendimento vertido no item I da Súmula nº 244, segundo o qual "*O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT)*". Nesta mesma linha, o seguinte precedente desta turma, de minha relatoria: 0000300-92.2012.5.04.0231 RO.

Por outro lado, o pedido de demissão da autora é defeituoso, porquanto não atende o disposto no artigo 500, aplicável por analogia à estabilidade da gestante, prevista no artigo 10, II, b, da ADCT. Veja-se que o preposto da reclamada confirma em seu depoimento pessoal que a rescisão não foi realizada com a assistência do sindicato da categoria profissional ou perante a autoridade competente do Ministério do Trabalho. Informa o representante da ré que, procedida à rescisão, o termo de rescisão foi enviado ao sindicato em Rio Grande, por Sedex, e após devolvido com a devida homologação, procedimento que não atende o fim colimado pelo aludido dispositivo legal.

Com efeito, inobservada a exigência prevista no artigo 500, tem-se por inválido o pedido de demissão:

Nesse sentido os seguintes precedentes deste Tribunal:

ESTABILIDADE GESTANTE. É inválido o pedido de demissão da empregada gestante quando feito sem a assistência do sindicato da categoria profissional, por aplicação analógica do artigo 500 da CLT. (TRT da 04ª Região, 6ª Turma, 0000623-72.2012.5.04.0013 RO, em 04/09/2013, Desembargadora Maria



ACÓRDÃO
0000366-73.2014.5.04.0111 RO

Fl. 11

Cristina Schaan Ferreira - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador José Felipe Ledur, Desembargadora Beatriz Renck)

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. ART. 500 DA CLT. É inválido o pedido de demissão de empregada detentora da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, se feito sem a assistência do sindicato profissional ou perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho. Aplicação do art. 500 da CLT. Sentença reformada. (TRT da 04ª Região, 1a. Turma, 0001004-75.2011.5.04.0026 RO, em 11/09/2013, Desembargador Marcelo José Ferlin D Ambroso - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Iris Lima de Moraes, Desembargadora Laís Helena Jaeger Nicotti).

Cumpra mencionar que, *data venia* o entendimento vertido na sentença, não tenho por comprovado o ânimo de pedir demissão da obreira. Em que pese em seu depoimento pessoal a reclamante demonstre a insatisfação com o trabalho e confirme que se dirigiu à presença de representante da empresa para cobrar o pagamento dos salários e troca de turno, oportunidade em que teria dito que *"então não queria mais trabalhar, e que colocassem a depoente na rua"*, entendo que esta afirmação não pode ser entendida como pedido de demissão hábil a dispensar a assistência sindical na rescisão.

Diante de tais contornos, tenho por nulo o pedido de demissão da autora e reconheço seu direito à estabilidade da gestante.



ACÓRDÃO

0000366-73.2014.5.04.0111 RO

Fl. 12

Entretanto, nos casos em que a empregada deixa transcorrer *in albis* o período da garantia de emprego, ajuizando a ação às vésperas do parto ou até mesmo após o parto, deixando evidenciado que seu intuito não era retornar ao trabalho, mas apenas receber o pagamento da indenização correspondente, o que não atende a finalidade do instituto e demonstra claramente a utilização abusiva de direito, esta Turma julgadora tem deferido a referida indenização a partir da data do ajuizamento da ação e, quando transcorrido integralmente o período da estabilidade provisória, indeferido o pleito indenizatório.

No caso, a rescisão ocorreu em 02/09/2013, a data prevista para o parto era 21/05/2014 e o ajuizamento da ação ocorreu somente em 22/09/2014.

Assim, considerando a demora injustificada da obreira, limito o pagamento ao período posterior ao ajuizamento da ação.

Pelo exposto, dou parcial provimento ao recurso ordinário da reclamante, para: 1) declarar a nulidade do pedido de demissão levado a efeito sem a observância dos requisitos legais; 2) reverter a rescisão contratual em despedida sem justa causa; 3) reconhecer o direito à garantia provisória no emprego; e 4) condenar a reclamada ao pagamento dos salários e demais vantagens correspondentes ao período de garantia de emprego, cuja apuração será feita em liquidação de sentença, ocasião em que a reclamante deverá promover a juntada aos autos da certidão de nascimento de seu filho, além do pagamento de aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3, FGTS com 40% (com liberação mediante alvará), tudo limitado ao período posterior à data de ajuizamento da ação.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO
0000366-73.2014.5.04.0111 RO

Fl. 13

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR HERBERT PAULO BECK (RELATOR)

DESEMBARGADORA FLÁVIA LORENA PACHECO

**DESEMBARGADOR RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS
COSTA**