

Vinícius Chainça: Pedido de demissão da empregada gestante

08/08/2022

Traz-se à introdução a conclusão: não é possível dar validade ao pedido de demissão de empregada gestante. Vejamos.



Direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis e

indisponíveis, porque se assentam em pilares de normas de ordem pública, inderrogáveis. Orienta-se a matéria, pois, pelos princípios da irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

O princípio da indisponibilidade tem como precípua função a proteção do trabalhador, posto, sempre, em condição de hipossuficiência, impedindo-o de dispor de direitos mínimos legalmente assegurados. Destaque-se, a maternidade — e a corolária necessidade de diligente busca por sua proteção — é valor de estatura constitucional. Nesse sentido, OJ 30 da SDC:

"OJ-SDC-30. Estabilidade da gestante. Renúncia ou transação de direitos constitucionais. Impossibilidade (republicada em decorrência de erro material) — DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011.

Nos termos do artigo 10, II, b, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário."

Há, quando empregada gestante pede demissão, nula renúncia (despojamento unilateral de direito, sem contrapartida justa) a direito constitucionalmente assegurado. E o grau de indisponibilidade em casos pares, frise-se, é absoluto, haja vista a existência de direitos que não podem, jamais, ser transacionados. São direitos em que há uma tutela de interesse público, reconhecidos como um patamar mínimo civilizatório.

A irrenunciabilidade e indisponibilidade do direito à garantia provisória no emprego às empregadas gestantes leva eventual pedido de demissão, de per si, à invalidade. Ademais, o direito constitucionalmente assegurado não é exclusivo da mãe, posto estender-se também ao ser vindouro, o nascituro.

Essa não é a única razão, contudo.

O pedido de demissão do empregado estável só é 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 (artigo 500, CLT). A empregada gestante, portanto, que dispõe de estabilidade provisória (artigo 10, II, b, do ADCT, Súmula 244 do TST), somente teria o reconhecimento jurídico do seu pedido de demissão se efetivado mediante a imprescindível assistência do sindicato de sua categoria profissional. Essa, inclusive, é a jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho [1].

O indigitado dispositivo tem como principal fundamento a proteção do trabalhador estável, visando elidir vícios de vontade no pedido de demissão. Esteia-se a hermenêutica do dispositivo na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, ordens oriundas da Constituição Federal.

Não se há apurar vício de consentimento quando o ato demissório é formalmente falho, como no caso do pedido de demissão de empregado estável que não é precedido de necessária assistência sindical, até porque essa obrigação está em um plano *primário, formal*, de tal sorte que sua inexistência, por si, torna desnecessária aferição de eventual coação ou vício de vontade. O ato volitivo obreiro é nulo em seu nascedouro, afinal.

É impossível, portanto, dar validade a pedido de demissão de uma empregada gestante, pois que carece ao ato volitivo obreiro higidez material (sempre) e formal (a depender, eis que sujeito a fator circunstancial).

[1] E- ED-RR – 1461-75.2015.5.09.0011, relator ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 26/04/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 04/05/2018.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2022-ago-08/vinicius-chainca-pedido-demissao-empregada-gestante/>