



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

## **Incidente de Uniformização de Jurisprudência 0024228-79.2022.5.24.0000**

**Relator: JOAO MARCELO BALSANELLI**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 20/06/2022**

**Valor da causa: R\$ 22.038,00**

**Partes:**

**SUSCITANTE:** Juiz Convocado Júlio César Bebber

**PARTE RÉ:** PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**TERCEIRO INTERESSADO:** THAIRINE AMORIM DA ROCHA

**ADVOGADO:** FABIANA MARIA FERREIRA CARDOSO

**TERCEIRO INTERESSADO:** LEVE COMERCIO DE TINTAS E MATERIAIS DE  
CONSTRUCAO - EIRELI - EPP

**ADVOGADO:** WAGNER HIGA DE FREITAS



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

**PROCESSO nº 0024228-79.2022.5.24.0000 (AD)**

**A C O R D ã O**

**Tribunal Pleno**

**RELATOR : Des. JOÃO MARCELO BALSANELLI**  
**SUSCITANTE : Juiz Convocado JÚLIO CÉSAR BEBBER**  
**SUSCITADO : PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO**  
**TERCEIRA INTERESSADA : THAIRINE AMORIM DA ROCHA**  
**TERCEIRA INTERESSADA : LEVE COMERCIO DE TINTAS E MATERIAIS DE CONSTRUCAO - EIRELI - EPP**  
**CUSTOS LEGIS : MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. HOMOLOGAÇÃO. REQUISITO DE VALIDADE DO ATO. FORMA PREVISTA EM LEI. CLT, 500 C/C CC, 104, III. 1. O requisito insculpido no art. 500 da CLT é aplicável ao empregado estável, dentre eles, à empregada gestante (ADCT, 10, II, "b"). 2. Por isso, a homologação sindical é condição de validade da demissão feito pela empregada durante o período da estabilidade gestacional. 3. É nulo o "pedido" de demissão da empregada gestante sem homologação - assistência sindical. 4. Entendimento pacífico do TST. 5. Tese fixada: "O 'pedido' de demissão da empregada gestante só é válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou, se não houver, perante a autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência ou da Justiça do Trabalho". 6. Arguição de divergência conhecida e tese prevalecente fixada.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Arguição de Divergência n.º 0024228-79.2022.5.24.0000.

O Juiz Convocado Júlio César Bebber suscitou divergência de entendimentos entre as duas Turmas deste TRT 24ª Região, no julgamento do recurso interposto nos



autos do processo originário n.º 0025013-60.2021.5.24.0005, no que concerne ao tema da (in)validade do pedido de demissão de empregada gestante na ausência de assistência sindical.

Em síntese, o entendimento consolidado da **1ª Turma firmou-se no sentido de considerar a assistência sindical (CLT, 500) condição de validade do ato consistente na demissão da empregada gestante ("pedido de demissão")**. Por outro lado, a jurisprudência da **2ª Turma é firme ao afastar a necessidade de homologação sindical do ato demissionário praticado pela empregada gestante**.

A arguição foi admitida, por unanimidade, pela 1ª Turma do TRT 24ª Região. O incidente foi cadastrado e todos os desembargadores informados para sobrestamento dos processos nos quais tramitam idêntica matéria objeto da revisão.

O Ministério Público do Trabalho emitiu parecer às f. 76/83.

Os autos vieram conclusos para a elaboração de voto.

É o relatório.

## **V O T O**

### **I - CONHECIMENTO**

A 1ª Turma admitiu a Arguição de Divergência suscitada pelo Juiz Convocado Júlio César Bebber previamente ao exame do mérito recursal relativo à matéria objeto do incidente.

Os julgados das Turmas citados no voto condutor do acórdão proferido, por meio do qual se admitiu o incidente, demonstram a atual discrepância entre as decisões dos órgãos fracionários deste TRT da 24ª Região quanto à (in)validade do ato da demitente gestante na ausência de homologação sindical.

A discussão, portanto, refere-se a matéria exclusivamente de direito, oriunda da mesma constante fática.

Não há deliberação superior da qual tenha resultado alguma das hipóteses referidas no art. 145-A do Regimento Interno.

Desse modo, preenchidos os requisitos do art. 145, *caput* e art. 145-A, ambos do Regimento Interno, **conheço da Arguição de Divergência**.



## II - MÉRITO

A matéria objeto de uniformização resume-se em definir se a homologação sindical (assistência sindical) representa ou não uma condição de validade do ato demissionário praticado por empregada gestante.

A 1ª Turma entende ser imprescindível a homologação sindical, diante da estabilidade da empregada gestante (ADCT, 10, II e TST Súmula n.º 244, III), aplicando-se, portanto, a previsão do art. 500 da CLT<sup>[1]</sup>.

Por outro lado, a 2ª Turma reconhece a validade da demissão independentemente da homologação pelo sindicato. Entende que o ato praticado pela empregada (demissão) configuraria renúncia à estabilidade.

Além disso, encerrou tese no sentido de afastar a aplicação do art. 500 da CLT à hipótese de estabilidade da empregada gestante ao argumento de que tal dispositivo legal se destina especificamente ao empregado que goza da estabilidade decenal. Assim, diante da revogação do § 1º do art. 477 da CLT, pela Lei n.º 13.467/2017, não restaria espaço para exigir homologação sindical como requisito de validade da demissão da empregada gestante<sup>[2]</sup>.

**Debruçando-se sobre a legislação de regência e o entendimento jurisprudencial acerca da matéria, depreende-se prevalecer a tese sustentada pela 1ª Turma deste Regional, ou seja, ser necessária a homologação sindical como requisito de validade da demissão da empregada gestante, com fulcro na forma prescrita pelo art. 500 da CLT (CC, 104, III).**

O referido dispositivo legal tem a seguinte redação:

**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.

A norma está topologicamente inserida no capítulo da CLT que trata do tema da estabilidade nos contratos individuais de trabalho (Capítulo VII - Título IV da CLT). Por isso, a lei é aplicável aos contratos individuais de trabalho nos quais figure empregado com estabilidade. O fato de o art. 492 da CLT conter previsão de uma hipótese de estabilidade (decenal) não limita as demais regras a respeito desse instituto ao tipo específico do art. 492.

Até porque a estabilidade provisória da empregada gestante tem assento em norma hierarquicamente superior, qual seja a alínea "b" do inciso II do art. 10 do ADCT. A propósito



dessa garantia de estabilidade provisória, o STF já assentou que a proteção constitucional somente exige a presença do requisito biológico: gravidez preexistente a dispensa arbitrária, independentemente de prévio conhecimento ou comprovação (Tema 497 - *leading case* RE 629053)<sup>[3]</sup> [4].

Outrossim, por se tratar de norma específica aplicável à demissão deduzida por empregado estável, a condição inculpada no art. 500 da CLT (assistência sindical) deve ser observada no ato demitente da empregada gestante, sendo irrelevante, para a hipótese em apreço, a revogação do §1º do art. 477 da CLT pela Lei n.º 13.467/2017, conforme regra hermenêutica prevista no art. 2º, §2º do Decreto-Lei n.º 4.657/1942 (LINDB).

Com efeito, conforme apontado pelo magistrado suscitante da divergência, a atual, notória e iterativa jurisprudência do TST converge no sentido de reconhecer o requisito previsto no art. 500 da CLT (assistência sindical) como condição de validade do ato de demissão da empregada gestante, independentemente das alterações promovidas pela Lei n.º 13.467/2017.

Nesse sentido, a jurisprudência atual, iterativa e notória das 8 (oito) turmas do TST, bem como da SBDI-I, consoante os verbetes a seguir:

**RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. INVALIDADE.** *Esta Corte Superior tem firme entendimento acerca da necessidade de assistência sindical e respectiva homologação para a validade do pedido de demissão formulado por empregado em gozo de estabilidade, revelando-se insuficiente a simples ausência de constatação de vício de consentimento no ato.* Precedentes da SBDI-1 e de todas as Turmas. Acórdão regional em conformidade com a jurisprudência reiterada desta Corte. Recurso de revista de que não se conhece" (g.n.) (RR-1096-26.2011.5.09.0669, **1ª Turma**, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 06.09.2019)

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO DO SINDICATO. NULIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL.** *A jurisprudência desta Corte Superior entende que o pedido de demissão da empregada gestante, em razão da estabilidade provisória, somente tem validade quando houver assistência do sindicato ou do Ministério Público, conforme previsão do art. 500 da CLT.* Precedentes. Decisão regional em consonância com atual, iterativa e notória jurisprudência do TST. Óbice do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. (g.n.) (R R-20333-43.2017.5.04.0841, **2ª Turma**, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 27.05.2022).

**RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017 . RITO SUMARÍSSIMO. EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** 1. Esta Corte, adotando a teoria da responsabilidade objetiva, considera que a garantia constitucional prevista no art. 10, II, "b", do ADCT objetiva a proteção à maternidade e ao nascituro. 2. Assim, *interpretando o art. 500 da CLT, sedimentou o entendimento de que é inválido o pedido de demissão sem assistência sindical da empregada gestante*, independente da duração do contrato de trabalho ou da ciência do estado gestacional pelo empregador, uma vez que *a validade do pedido de dispensa de empregada gestante está condicionada à homologação prevista no referido dispositivo.* Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (g.n.) (RR-1000357-33.2021.5.02.0264, **3ª Turma**, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 10.06.2022).



**PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EMPREGADA GESTANTE. NULIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I.** Depreende-se da decisão recorrida que não há controvérsia acerca dos seguintes fatos: a) há pedido de demissão sem assistência sindical; b) a empregada estava no período de estabilidade gestante. **II. No que diz respeito à validade da demissão de empregada gestante, o entendimento pacificado nesta Corte Superior é no sentido de ser necessária a respectiva homologação pela entidade sindical ou autoridade competente, independentemente da duração do contrato de trabalho (se inferior ou superior a um ano).** Para essa hipótese, o reconhecimento jurídico da demissão de empregada gestante só se completa com a assistência do sindicato profissional ou de autoridade competente (art. 500 da CLT), ainda tratar-se de professora com doutorado, como no caso dos autos. Ressalta-se que a estabilidade provisória é direito indisponível e, portanto, irrenunciável. **III .** No caso dos autos, extrai-se do acórdão recorrido que, no período de estabilidade provisória da gestante, a Reclamante pediu demissão e que a rescisão do contrato de trabalho não teve a assistência sindical, conforme determina o art. 500 da CLT. Diante de tal quadro fático, é nula a demissão efetuada pela Reclamante, sendo devido o direito à estabilidade da dispensa até cinco meses após o parto. Dessa forma, ao indeferir o pedido de estabilidade provisória, a Corte Regional violou o art. 500 da CLT. Ressalva de entendimento deste Relator, em razão da condição intelectual da empregada. **IV.** Demonstrada transcendência política da causa e violação do art. 500 da CLT. **V. (g.n.) (R RAg-671-71.2019.5.12.0010, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 11.02.2022).**

**EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. DECISÃO EM DESCONFORMIDADE COM A REITERADA JURISPRUDÊNCIA DO TST.** O e. TRT, ao concluir pela validade do pedido de demissão da empregada gestante, inobstante a ausência de homologação sindical, decidiu de forma contrária ao entendimento pacificado na SBDI-1 e no âmbito das Turmas. **Com efeito, esta colenda Corte, por meio da interpretação do art. 500 da CLT, tem firme jurisprudência no sentido de que é inválido o pedido de demissão sem assistência sindical da empregada gestante, independente da duração do contrato de emprego ou da ciência do estado gestacional pelo empregador.** (g.n.) (RR-1000108-49.2021.5.02.0372, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/01/2022).

**ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO INFERIOR A UM ANO. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO DO SINDICATO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. O entendimento regional no sentido de ser válido o pedido de demissão da empregada gestante, sem a homologação do sindicato da categoria profissional, apresenta-se em dissonância do desta Corte,** circunstância apta a demonstrar o indicador de transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. Transcendência reconhecida. **RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO INFERIOR A UM ANO. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO DO SINDICATO. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. Cinge-se a controvérsia à validade do ato de rescisão contratual de empregada grávida, sem assistência sindical, cujo contrato de trabalho durou menos que um ano. Predomina nesta Corte o entendimento de que a assistência sindical é imprescindível, nos casos de pedido de demissão de trabalhadora detentora da estabilidade provisória da gestante.** Há precedentes. Inválido o pedido de demissão, remanesce o direito à estabilidade provisória da gestante, cujo exaurimento do período respectivo dá ensejo à indenização substitutiva, nos termos da Súmula 396 do TST. Recurso de revista conhecido e provido" (g.n.) (RR-1000816-46.2020.5.02.0401, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 08.04.2022).

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE - PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL - INVALIDADE. ART. 500 DA CLT. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA** Tratando-se de recurso de revista interposto em face de decisão regional que se mostra contrária à jurisprudência consolidada desta Corte, revela-se presente a transcendência política da causa, a justificar o prosseguimento do exame do apelo. O artigo 10, II, "b" do ADCT garante à empregada gestante a estabilidade no emprego, desde a dispensa, até 5 meses após o parto, independentemente do conhecimento do estado de gravidez por parte do empregador, sendo ainda irrelevante o momento no qual teve ciência do estado gravídico da



empregada. De outro lado, nos termos do art. 500 da CLT a empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, segundo dicção do artigo 10, II, "b", do ADCT e da Súmula nº 244 do TST, terá reconhecimento jurídico do pedido de demissão, desde que efetivado mediante necessária assistência do respectivo sindicato. Tal imposição se justifica por ser a estabilidade provisória direito indisponível e, portanto, irrenunciável. No caso dos autos, o Tribunal Regional, entendeu não haver nulidade no pedido de demissão da empregada gestante, sem a assistência sindical. ***Importa ressaltar que a jurisprudência atual, iterativa e notória do TST firmou-se no sentido de que a validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, está condicionada à assistência do respectivo Sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 500 da CLT, de modo a afastar qualquer incerteza quanto à vontade livre e consciente do trabalhador de rescindir o seu contrato de trabalho.*** Desse modo, impõe-se a reforma da decisão regional, visto que contrária à jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte Superior. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (g.n.) (RR-10768-57.2020.5.15.0093, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 11.03.2022).

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. ART. 500 DA CLT. TRANSCENDÊNCIA. [...].** A matéria diz respeito ao reconhecimento da validade do pedido de demissão de empregada gestante sem a assistência sindical na forma do art. 500 da CLT. A causa apresenta transcendência política, nos termos do art. 896-A, §1º, II, da CLT, uma vez que ***a decisão do eg. TRT contraria a jurisprudência pacificada desta c. Corte no sentido de que a validade do pedido de demissão de empregada gestante condiciona-se à assistência do respectivo sindicato profissional ou da autoridade do Ministério do Trabalho.*** Constatada a possível ofensa ao art. 500 da CLT, deve ser processado o recurso de revista. Agravo de Instrumento de que se conhece e a que se dá provimento. **RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. ART. 500 DA CLT. TRANSCENDÊNCIA.** A causa diz respeito à validade de pedido de demissão de empregada gestante sem a assistência sindical prevista no art. 500 da CLT. ***A jurisprudência desta Corte Superior entende que o art. 500 da CLT se aplica também aos casos de estabilidade de empregada gestante. A Lei nº 13.467/2017, embora tenha revogado o art. 477, §1º, da CLT, que previa a necessidade de homologação, pelo Sindicato, do pedido de demissão dos empregados com mais de um ano de serviço, não revogou o art. 500 da CLT, logo, a validade do pedido de dispensa de empregada gestante está condicionada à homologação prevista no referido dispositivo.*** Dessa forma, o recurso de revista merece provimento por violação do art. 500 da CLT. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (g.n.) (RR-100-35.2019.5.09.0091, 8ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 11.04.2022).

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE GESTANTE - PEDIDO DE DEMISSÃO - TERMO DE RESCISÃO NÃO HOMOLOGADO PELO SINDICATO - INVALIDADE 1.** ***Esta Corte firmou o entendimento de que o pedido de demissão da empregada gestante, portadora de estabilidade provisória (artigo 10, II, "b", do ADCT e Súmula nº 244 do TST), por se tratar de direito irrenunciável, independente da duração do pacto laboral, somente tem validade se acompanhado de assistência sindical, ou, inexistindo, se formulado perante autoridade competente, nos termos do artigo 500 da CLT.*** 2. Estando o acórdão embargado em sintonia com a jurisprudência deste tribunal, inviável o conhecimento dos Embargos. Embargos não conhecidos" (g.n.) (E-ED-RR-22-25.2016.5.09.0001, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 26/10/2018).

**EMBARGOS COM AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. NECESSIDADE DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. ART. 500 DA CLT.** 1. Hipótese em que a Turma considerou válido o pedido de dispensa sem assistência sindical, por considerar inaplicável à empregada gestante, detentora da estabilidade prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, a norma inserta no art. 500 da CLT. Registrou que " sendo válido o pedido de demissão da Reclamante gestante, é indevida a estabilidade prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, não havendo de se falar, portanto, em violação do art. 500 da CLT - segundo o qual 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 ou da Justiça do Trabalho ", por não se tratar de empregado



estável ". 2 . Tratando-se de empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, a validade do pedido de demissão está condicionada à assistência do respectivo Sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 500 da CLT, de modo a afastar qualquer incerteza quanto à vontade livre e consciente do trabalhador de rescindir o seu contrato de trabalho. Decisões de todas as Turmas neste sentido. Recurso de embargos conhecido e provido. (g.n.) (E-ARR-603-26.2015.5.03.0071, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 27.10.2017).

**VOTO VENCIDO - EXMO. DES. JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA**

## II - MÉRITO

"Tenho divergência para manter o entendimento de ser desnecessária a homologação sindical do ato demissionário praticado pela empregada gestante, disposto no art. 500 da CLT.

No caso, o art. 500 da CLT tem aplicação apenas aos empregados detentores da estabilidade decenal, e de empregados com garantia de emprego em que se exige o ajuizamento de ação para apuração de falta grave para a despedida por justa causa, como no caso do dirigente sindical.

A garantia de emprego prevista no art. 10, II, b, do ADCT não exige para o desligamento por justa causa o ajuizamento de ação para apuração de falta grave. Dessa forma, o pedido de demissão formulado por gestante não tem como requisito de validade a assistência prevista no art. 500 da CLT.

Não configurado vício de vontade da recorrente no pedido de demissão, entendo que este importou em renúncia à garantia de emprego.

Nesse sentido, destaco o seguinte julgado do TST:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDEVIDA. 1. A Constituição Federal prevê, no seu art. 6º, "caput", que são direitos sociais, entre outros que enumera, "a proteção à maternidade e à infância". O art. 10, II, b, do ADCT, respondendo à diretriz do art. 7º, XVIII, da Carta Magna, afirma que "II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses parto". 2. No caso em exame, o Regional constatou que a reclamante pediu demissão, sendo certo que não provou qualquer vício de consentimento capaz de invalidar o seu ato. Inexistindo dispensa imotivada, não há que se cogitar de estabilidade provisória. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR - 20074-75.2015.5.04.0014. Data de Julgamento: 13-4-2016, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma. Data de Publicação: DEJT 15-4-2016).

Diante do exposto, pela manutenção do entendimento da não necessidade de homologação do sindicato quando a obreira pedir demissão."



**VOTO VENCIDO - EXMO. DES. FRANCISCO DAS C. LIMA****FILHO****II - MÉRITO**

"Com o devido e reverencial respeito, divirjo do voto do voto do Nobre Relator. Com efeito, e embora em matéria laboral a nova lei se aplique aos contratos e situações em curso, isso se dá apenas a partir da entrada em vigor da nova norma, mas sem efeitos retroativos e sem que a lei revogada possa continuar produzindo efeitos para o futuro, salvo, é, claro, quando expressamente assim determine, considerando-se os princípios da modernidade e a aplicação imediata da lei nova (arts. 5º, inciso XXXVI do Texto Maior, 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - LINB - Decreto-Lei 4.657/1942 e 8º da Lei Complementar 95/98).

Como lembra Maria Helena Diniz , "a lei depois de publicada, decorrido, se houver, o prazo da vacatio legis, tornar-se-á obrigatória para todos". E citando Coviello, invoca o princípio de que "é necessidade social que seja "obrigatória para todos" sendo "consequência de que os seus efeitos abrangem a todos e essa consequência, tão evidente que se admitiria ainda sem disposição legislativa expressa, é absoluta; uma só exceção destruí-lhe-ia o fundamento racional".

Assim, e de acordo com os princípios da obrigatoriedade do cumprimento e do efeito imediato da lei que, com todo respeito, decorre, inclusive do regime e do Estado Democrático de Direito albergado no 1º art. do Texto Maior como fundamento da República, não pode o intérprete particular, a pretexto de interpretá-la violar o seu próprio texto ou lhe dá sentido divorciado da sua vocação institucional , mesmo por meio de eventual sentença aditiva que apenas se justifica no controle de constitucionalidade da norma , o que não é o caso ora examinado, pois além de não haver omissão no texto da lei interpretada nem discussão quanto à sua constitucionalidade - no caso concreto a Lei 13.467 /2017 - que é expressa quanto à data em que entrou em vigor, ao disciplinar de forma completa a matéria da inexigência da homologação do termo do rescisão contratual, revogando expressamente o § 1º do art. 477 do Diploma Consolidado - CLT, o retirou do mundo jurídico a partir de 11.11.2017, não se podendo, com todo respeito, por meio do processo hermenêutico, aplicá-lo para a situações surgidas ou constituídas na vigência da nova Lei, pois isso, implicaria em se emprestar efeitos ultra ativos à aludida disposição legal expressamente revogada, não autorizada pela lei nova e com isso violando-se os princípios da independência entre os Poderes, previsto no art. 2º do Texto Maior, além de emprestar-se efeitos ultra ativos à norma expungida do mundo jurídico, o que também atentaria contra o princípio da legalidade previsto e garantido no inciso II do art. 5º.



Ademais, o ordenamento jurídico laboral, igualmente aos demais ramos do Direito, tem plena aplicabilidade do princípio da modernidade.

De acordo com esse princípio, como lembra a doutrina, é possível a mudança normativa, que impede a petrificação do sistema jurídico, ao permitir a incorporação de novas instituições e critérios de regulação, de forma a adequá-lo à realidade, especialmente numa época de rápidas mudanças provocadas pelas conquistas da ciência, da descoberta e do desenvolvimento de novas tecnologias, de crises econômicas e até mesmo sanitárias de alcance global e também guerras em outros países mas que impactam a economia e o mercado de trabalho, não raro além das fronteiras dos países envolvidos, como ocorreu com a pandemia da covid-19 e agora com o conflito entre Rússia e Ucrânia, que alteraram a realidade sócio econômica, e no campo laboral, o modelo de produção e de trabalho como, aliás, consta da ementa da Lei 13.467/2017, que foi editada "a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho".

Essa realidade não pode ser desprezada pelo legislador que terá que editar leis que se adequem à essas mudanças da nova realidade, e ao julgador no momento de interpretar a aplicar as novas normas.

Desse modo, independentemente da data em que celebrado, o contrato laboral é um contrato de trato sucessivo em que as prestações e os direitos dele derivados vão surgindo ao longo do período de sua execução, inclusive aqueles decorrentes da rescisão.

Desse modo, a regra geral nessa modalidade contratual é que a essas relações - de trato sucessivo - se aplica sucessivamente a norma vigente ao tempo da celebração quanto aos requisitos de validade e, em relação às obrigações da prestação laboral e do seu rompimento, aquela vigente ao tempo da prestação de serviço ou do rompimento do contrato, porém sempre de forma que a nova norma apenas será aplicável a partir do momento de sua entrada em vigor, sem efeitos retroativos preservando-se e respeitando-se os direitos conquistados ou adquiridos na vigência da lei anterior, mas também sem que a norma revogada possa produzir efeitos após sua revogação, salvo expressa disposição nesse sentido, sob pena de agressão ao princípio-garantia do respeito ao direito adquirido e da aplicação do efeito imediato da Lei nova às situações constituídas sob sua égide (arts. 5º, inciso XXXVI da Lei Maior 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - INDB).

Como lembra Roberto Dala Barba Filho, citando Arnaldo Süssekind e Délio Maranhão:

(...) quando a lei modifica os institutos jurídicos, quando estabelece um novo estatuto legal, os contratos que estavam apoiados sobre um estatuto diferente perdem sua base: terão, fatalmente, de ser modificados. Ora, as leis do trabalho dizem respeito a um estatuto legal, ao estatuto da profissão. Em outros termos, o legislador, indiferente às condições do contrato, regula, diretamente, a situação dos trabalhadores. As leis do



trabalho visam aos trabalhadores como tais, e não como contratantes. As consequências do fato passado (contrato em curso) são consideradas pela lei nova em si mesmas, e não por um motivo relativa, apenas, àquele fato. Cumpre afastar de imediato, portanto, a falsa ideia de que as alterações promovidas no direito material pela Reforma não se aplicariam aos contratos de trabalho em vigor. As alterações promovidas pela lei 13467/17 no que concerne aos efeitos sobre os contratos individuais em vigor encontram seus limites precisamente na existência de coisa julgada (não afetando, por conseguinte, direitos reconhecidos judicialmente e já transitados em julgado, mesmo em se tratando de prestações sucessivas e parcelas vincendas), do ato jurídico perfeito (assim entendidos aqueles que já foram pactuados entre as partes e já se encontram em condições de serem exercidos, exigidos, ou aguardam apenas o cumprimento de seu termo ou condição inalteráveis, assim como os direitos adquiridos).

Nesse contexto, com todas as venias ao que sustentado no voto do Nobre Relator, as normas da Lei 13.467/2017 aplicam-se aos contratos em curso, em execução e quanto às exigências de validade do termo de rescisão contratual, sem quaisquer distinções, inclusive quanto à rescisão do contrato de trabalho da empregada gestante, a partir de 11.11.2017, data em que entrou em vigor, respeitados os direitos adquiridos ou conquistados na vigência da lei anterior, sob pena de se ferir, ainda, ao princípio da isonomia material previsto nos arts. 3º e 5º do Texto Maior, pois a citada Lei não fez nenhuma distinção, não sendo dado ao intérprete particular fazê-lo pelo processo interpretativo, vale reiterar.

Deveras, no âmbito do Direito do Trabalho, como averba Amauri Mascaro Nascimento, "uma lei nova tem aplicabilidade imediata, recai desde logo sobre os contratos em curso à data de sua vigência, embora constituídos anteriormente, mas ainda não extintos".

Portanto, à medida que novas leis trabalhistas são editadas, apenham todos os contratos de trabalho em execução a partir da data em que entra em vigor, pois a vigência imediata como lembrava Francisco de Ferrari, citado pelo Mascaro Nascimento, "é uma qualidade da ordem pública em que se fundam as disposições trabalhistas" e que, por consequência, também se aplica no caso de rescisão do contrato.

Por último, mesmo na vigência da norma revogada não a homologação do termo de rescisão não constituía requisito ad substantia para de validade do pedido de demissão do trabalhador, ainda quando se trate de empregada gestante, se demonstrado ter manifestado livremente a vontade de se desligar da empresa por iniciativa própria e não alega qualquer vício na manifestação da vontade, não raro confirmando o recebimento das parcelas constantes do termo, aplica-se o que previsto nos arts. 112, 113 e 422 do Código Civil, por força do previsto no art. 8º da Lei Consolidada - CLT.

Nesse sentido, aliás, vinha entendendo o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, como se vê do seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. NECESSIDADE DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. Conforme entendimento firmado nesta Turma é inaplicável o disposto no artigo 500 da CLT à hipótese de empregada gestante, pois relacionado à estabilidade decenal, e não às



estabilidades provisórias. Outrossim, incontroverso nos autos que a rescisão contratual ocorreu por iniciativa da própria reclamante e, uma vez não comprovada a existência de qualquer vício de consentimento no seu pedido de demissão, não há falar em direito à estabilidade a que alude o art. 10, II, "b", do ADCT, pois não houve dispensa arbitrária ou sem justa causa. Recurso de revista conhecido e não provido (RR - 12615-55.2014.5.01.0203, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 13/09/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/09/2017).

Se tudo isso não bastasse, a norma do art. 500, consolidado, encontra-se inserida no capítulo referente à estabilidade decenal, instituto que praticamente desapareceu com a Carta de 1988 no âmbito das relações de trabalho sob o regime da CLT, não vejo com o devido e reverencial respeito, como se fazer tal exigência que a lei não faz e porque revogada de forma expressa pela Lei 13.467/2017.

Em conclusão, admito o Incidente, porém, no mérito não o acolho, para manter o entendimento acolhido pela 2ª Turma, quanto a desnecessidade de homologação do termo de rescisão contratual, mesmo tratando-se de rompimento do contrato de trabalho a pedido da empregada gestante, se não comprovado qualquer vício na manifestação da vontade, o que apenas pode ser apreciado em cada caso concreto.

É como respeitosamente voto."

[1] Nesse sentido: **TRT da 24ª Região. 1ª Turma. Processo: 0024211-71.2021.5.24.0002. Relator: NICANOR DE ARAUJO LIMA. Data de publicação: 06.04.2022.**

[2] Cito julgado da 2ª Turma apontado como representativo da divergência: **TRT da 24ª Região. 2ª Turma. Processo: 0024542-18.2019.5.24.0004. Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO. Data de publicação: 06.05.2022.**

[3] **STF. Tribunal Pleno. RE 629053, Relator(a): MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, julgado em 10.10.2018, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO. DJe-040 DIVULG 26.02.2019 PUBLIC 27.02.2019.** Tese firmada no tema 497 de Repercussão Geral: "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa."

[4] No mesmo sentido sumulou o TST, consoante asseverado no item I da Súmula n.º 244, *in verbis*: "I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT)."



**POSTO ISSO**

**Participaram desta sessão:**

**Desembargador André Luís Moraes de Oliveira (Presidente);**

**Desembargador João Marcelo Balsanelli (Vice-Presidente);**

**Desembargador João de Deus Gomes de Souza;**

**Desembargador Nicanor de Araújo Lima;**

**Desembargador Marcio Vasques Thibau de Almeida;**

**Desembargador Francisco das C. Lima Filho;**

**Desembargador Tomás Bawden de Castro Silva; e**

**Juiz Júlio César Bebber.**

**Presente também o representante do Ministério Público do Trabalho.**

**ACORDAM** os Desembargadores do Egrégio Tribunal Pleno do do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região, por unanimidade, **ADMITIR a Arguição de Divergência**, nos termos do voto do Desembargador João Marcelo Balsanelli (relator); no mérito, por maioria, fixar a seguinte tese: "**O 'pedido' de demissão da empregada gestante só é válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicado ou, se não houver, perante a autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência ou da Justiça do Trabalho**", nos termos do voto do Desembargador relator, vencidos os Desembargadores Francisco das C. Lima Filho e João de Deus Gomes de Souza.

Campo Grande, MS, 27 de outubro de 2022.

**JOÃO MARCELO BALSANELLI**  
**Desembargador do Trabalho**  
**Relator**

