



TST anula demissão de menor coagida a rescindir contrato

Para que o pedido de demissão seja legal, esse deve ser espontâneo sem que haja qualquer tipo de coação do empregador para que trabalhador rescinda o contrato. Com esse entendimento, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de empresa contra decisão que anulou pedido de demissão apresentado por uma menor. Ela disse ter sido pressionada a pedir demissão após descobrir que estava grávida durante o contrato de experiência.

Segundo a jovem, o pedido foi sugerido por uma representante da empresa, que a teria alertado que, se não o fizesse, a mãe, que também trabalhava na mesma empresa, seria mandada embora.

Ainda conforme a trabalhadora, a representante comunicou que era norma da empregadora o desligamento de quem engravidasse nos três primeiros meses de contrato ou que iniciasse o emprego grávida. Após receber essas informações, a gestante pediu demissão.

A menor ingressou com ação na 2ª Vara do Trabalho de Criciúma (SC) com o objetivo de transformar sua rescisão em dispensa imotivada e receber indenização referente à estabilidade gestacional. A empresa sustentou que a adolescente pediu a demissão de forma voluntária e com o consentimento da mãe. O juízo de primeiro grau não acolheu o pedido da menor, por entender que a estabilidade da gestante, neste caso, foi afastada porque a trabalhadora pediu o fim do contrato.

Despedida imotivada

Ao analisar recurso da autora, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) reformou a sentença e reverteu o pedido de demissão em despedida imotivada. Os desembargadores não reconheceram a assistência da mãe e consideraram que a gestante foi coagida a pedir demissão. A empresa apresentou recurso de revista, mas o seguimento dele foi negado pelo TRT-12.

Em agravo de instrumento dirigido ao TST, a empregadora alegou divergência jurisprudencial entre o acórdão e decisões de outros tribunais regionais. A relatora do processo na 1ª Turma, desembargadora convocada Luiza Lomba, negou provimento ao agravo, com base na Súmula 296 do TST. Ela explicou que o recurso não pôde ser analisado porque os fatos listados nas jurisprudências apresentadas, para o confronto de teses, não são idênticos aos que constam da decisão recorrida.

Para Luiza Lomba, o acórdão reconheceu a nulidade do pedido de demissão não somente em razão de ele ter sido feito sem a assistência da representante legal, mas também pelos elementos que comprovaram a coação e a consequente despedida imotivada. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

AIRR – 928-55.2013.5.12.0027

Date Created

13/07/2015