



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

12 de
setembro de
2024

Informe Estratégico – Turma do TST invalida pedido de demissão sem assistência sindical

1 – A Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista, **revogou** o § 1º do [art. 477](#) da CLT, passando a **não mais ser obrigatória a assistência sindical** ou da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego nos casos de rescisão de contratos de trabalho com mais de um ano de vigência. Porém, há situações em que a **assistência continua obrigatória**, como se verá a seguir.

2 – Em maio de 2021, durante o período de licença-maternidade, uma empregada **pediu demissão** ao empregador, uma empresa que presta consultoria e serviços de tecnologia. Porém, ao receber o termo de rescisão contratual a trabalhadora identificou que havia alguns descontos que, em seu entendimento, seriam indevidos.

Com isso, em agosto de 2021, ingressou com uma ação trabalhista contra a empresa perante a 5ª Vara do Trabalho de Guarulhos/SP, alegando que em razão da **garantia de emprego**, prevista na [alínea "b"](#) do art. 10 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, seu pedido de demissão **somente seria válido** se houvesse a **assistência do respectivo sindicato laboral**, conforme determina o [art. 500](#) da CLT.

Requeru ao juízo trabalhista, dentre outros pedidos, que **fosse considerado nulo** seu pedido de demissão e reconhecida a **extinção do contrato na modalidade sem justa causa**, com todos os direitos alusivos a tal espécie de rescisão contratual.

3 – Em janeiro de 2022, a 5ª Vara do Trabalho de Guarulhos/SP **declarou nula a rescisão contratual por iniciativa da trabalhadora**, que na época da rescisão tinha estabilidade, transformando o **pedido de demissão** em **dispensa sem justa causa**, e condenando a empresa a pagar uma indenização correspondente aos salários dos meses posteriores ao pedido de demissão até o mês final da garantia de emprego, além de diferenças de verbas rescisórias.

4 – Inconformada, a empresa recorreu para o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região/SP, que em outubro de 2022 **reformou decisão e reconheceu a validade do pedido de demissão** da trabalhadora, mesmo sem ter ocorrido a assistência sindical.



Para os Magistrados da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região/SP, a ex-empregada “sequer alegou ter sido coagida ou obrigada a escrever e assinar a solicitação de desligamento do emprego, motivo pelo qual **remanesce válida a modalidade reconhecida**”, ou seja, o **pedido de demissão**.

5 – Em razão disso, a trabalhadora recorreu para o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em Brasília, que em agosto de 2024 **restabeleceu a sentença** que julgou procedente a ação da trabalhadora.

Para os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no Processo nº [TST-RR-1000943-14.2021.5.02.0315](#), o [art. 500](#) da CLT expressamente **exige a assistência sindical** como **condição de validade** da **rescisão contratual a pedido do empregado estável**, sendo que tal dispositivo celetista é **aplicável às demais hipóteses de garantia de emprego** (também denominadas de **estabilidades provisórias**), previstas na legislação brasileira.

Os Ministros ressaltaram que, para o Tribunal Superior do Trabalho, o pedido de demissão da empregada gestante, portadora de estabilidade provisória conforme a [alínea "b"](#) do art. 10 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal e Súmula nº 244 do TST, por se tratar de direito irrenunciável, **somente tem validade se acompanhado da assistência sindical**, ou, inexistindo sindicato representativo, se formulado perante a **autoridade competente**.

6 – Em assim sendo, o **pedido de demissão de empregado estável**, que detém **garantia de emprego**, somente tem **validade jurídica** quando feito com a **assistência do sindicato laboral**. Inexistindo sindicato da categoria profissional a assistência deverá ser prestada pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

Em tendo **garantia de emprego**, o empregado estável tem direito de permanecer no trabalho independente da vontade do empregador, devendo perdurar o vínculo durante todo o período em que legalmente não pode ser dispensado, exceto no caso de justa causa. Cessando a garantia de emprego, passa a ser permitida a dispensa pelo empregador. Porém, em ocorrendo **dispensa indevida** o empregado estável passa a ter direito à reintegração ou mesmo o pagamento de uma indenização substitutiva do período estável ([art. 496 da CLT](#)).

Tal **formalidade** deve ser observada no **pedido de demissão** formulado por:

- Empregada gestante;
- Empregado dirigente sindical;



- Empregado membro da comissão de representantes dos empregados, eleito com a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores nos termos do [art. 510-A](#) e seguintes da CLT;
- Empregado eleito para o cargo de diretor de sociedade cooperativa (dirigente de cooperativa de empregados);
- Empregado representante dos trabalhadores no Conselho Nacional de Previdência Social - CNPS;
- Empregado representante dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS – CCFGTS;
- Empregado que sofreu acidente de trabalho, com afastamento superior a quinze dias e percepção do auxílio-doença acidentário;
- Empregado eleito para o cargo de direção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio – CIPA (inclusive o suplente);
- Empregado que representa os trabalhadores na Comissão de Conciliação Prévia – CCP (inclusive o suplente).

Além desses, também deverão ser observadas as garantias de emprego eventualmente previstas no **regulamento interno da empresa** e em **instrumentos coletivos da categoria**, seja **acordo coletivo** ou **convenção coletiva de trabalho**, como, por exemplo, a cláusula coletiva que prevê garantia de emprego durante os meses que antecedem a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria voluntária.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT