

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

LEI 7.402 DE 05-11-1985

PEDIDO FORMULADO POR TRABALHADOR RELATIVAMENTE INCAPAZ — QUANDO É VÁLIDO

RESUMO

- De conformidade com o documento de fl., a recorrida solicitou demissão do emprego em 26.01.96, quando ainda menor, relativamente incapaz na forma da legislação civil em vigor, sem a assistência específica de sua representante legal. - Na petição inicial, a autora postulou a anulação deste pedido de demissão, o que mereceu o acolhimento do juízo de primeiro grau. Prospera o recurso. - O pedido de demissão tem regulamentação singela no texto consolidado, o qual prevê a invalidade do mesmo apenas na hipótese de, em sendo a duração do contrato de trabalho superior a 1 (um) ano, faltar a assistência do sindicato do obreiro ou do Ministério do Trabalho, quando de sua formulação ou da rescisão contratual. - Este não é o caso dos autos, porquanto o contrato de trabalho havido entre as partes litigantes teve duração de 4 meses e 25 dias, inferior a 1 (um) ano. - Desde já, diga-se que sequer sofreu apreciação, pelo julgador originário, a alegação de coação para demitir-se, constante da petição inicial, não havendo, de qualquer sorte, prova de que este vício tenha ocorrido. - Cinge-se, assim, o litígio, nesta fase processual, à validade, ou não, do pedido de demissão formulado por menor, com 17 anos de idade, relativamente incapaz, não assistido pelo seu representante legal quando de sua efetivação. E neste aspecto, dissente-se do julgado originário. - Para a emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador, quando menor, é exigida a assistência na forma da lei, representando este documento autorização do representante legal para os atos relacionados com o contrato de trabalho. - Nada autoriza restringir-se esta autorização aos atos formadores do contrato, tais como, candidatura à vaga, negociação, celebração e assinatura do contrato e atos supervenientes à sua formação, durante a contratualidade, tais como, a título de exemplo, alteração da jornada de trabalho. Ao contrário, também ao direito potestativo do empregado de pedir demissão, buscando com sua iniciativa rescindir o contrato, o que configura ato personalíssimo, estende-se esta autorização. - Veja-se que, acaso não fosse assim, poderia o representante legal opor-se, por exemplo, ao pedido de demissão da trabalhadora ainda que formulado em razão de melhor oferta de emprego, ou de inadaptação da empregada ao ambiente de trabalho, o que, por óbvio, viria em seu prejuízo. - Não mais querendo manter o contrato, poderia optar, nestas hipóteses, por afastar-se do trabalho ou realizar atos desabonadores, o que poderia gerar a sua despedida por justa causa. - Ressalte-se que o art. 439 da CLT exige a autorização expressa do representante legal do trabalhador menor apenas para a quitação das verbas rescisórias, o que restou observado, como se depreende do documento de fl., bem como, da ausência de alegação em contrário por parte da autora. Estava a recorrida, assim, autorizada por sua representante legal para todos os atos do contrato, inclusive para pedir demissão, não se vislumbrando da prova produzida nos autos a existência de qualquer vício a autorizar a anulação levada a efeito em primeiro grau. Merece reforma a sentença para absolver a recorrente da condenação a pagar aviso prévio e valores relativos ao seguro-desemprego, férias proporcionais com 1/3 e complementação e liberação, pelo código, 01 do FGTS, acrescido de 40%, diante da extinção do contrato de trabalho por iniciativa da recorrida. - Ante o exposto, - ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: Por unanimidade, EM DAR PROVIMENTO AO RECURSO para absolver a recorrente da condenação imposta, revertendo à recorrida o encargo relativo às custas, dispensado o pagamento, com fulcro no parágrafo 9º do art. 789 da CLT. Ac. de 23-07-1998 DJ de 24-08-1998 Arquivo do EMFOR, TRT/N 7459 EMENTÁRIO FORENSE. Outubro, 2009. Ano LXI. Nº 731 jeam

EMENTA

A Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador menor, relativamente incapaz na forma do inciso I do art. 6º do Código Civil, contém autorização de seu representante legal para todos os atos do contrato de trabalho, sejam formadores deste contrato, incidentes durante o seu tempo de duração ou extintivos, salvo nas hipóteses em que esta assistência é exigida individualmente para o ato, na Consolidação das Leis do Trabalho ou em instrumentos normativos. - Válido é o pedido de demissão efetivado pelo empregado menor, relativamente incapaz, salvo prova de vício de vontade.