

CONTRATO DE TRABALHO

RESCISÃO PELO EMPREGADO

Recurso re -
Julgado em 16/06/2009

ATO PRATICADO POR MENOR SEM ASSISTÊNCIA DE SEU REPRESENTANTE LEGAL — INVALIDADE

RESUMO

- Pugnam os Reclamantes pelo reconhecimento da nulidade do pedido de demissão, formulado pelos Autores mediante coação, e consequente pagamento das parcelas de direito, escorando-se na prova testemunhal. - No caso dos autos, trata-se de reclamatória ajuizada por dois menores de idade, que contavam com 16 e 17 anos à época dos fatos por eles narrados. - Segundo o relato da peça de ingresso, os Obreiros foram admitidos em 21.08.08 pela Ré, mediante contr ato de experiência de 90 dias, para exercício da função de auxiliar de serviços gerais. - Em 18.09.08, ou seja, menos de um mês após a admissão na empresa, foram acusados pela Ré de furto de peças de carne bovina e de chocolates. - A empresa, através de seu empregado, Sr. C., que se apresentou também como policial, teria obrigado os Obreiros a pedir demissão, sob pena de condução para a delegacia algemados e eventual prisão. - Diante dos fatos, não teriam visto nenhuma outra alternativa senão de acatar o pedido de demissão, o qual sustentam inválidos, pelo vício de vontade evidente, coação. - Postulam, por conseguinte, as verbas devidas na dispensa sem justa causa, bem como a indenização por danos morais, pela ofensa em sua esfera moral, salientando que os fatos propagaram-se na comunidade e na escola. Pois bem. A prova oral de fls. é de evidente fragilidade: a testemunha da Ré, ouvida por precatória, é o próprio empregado da empresa envolvido nos fatos, pelo que o seu depoimento deve ser visto com reservas; a 1ª testemunha dos Autores é um dos menores envolvidos no suposto furto e a 2ª foi ouvida como informante, pelo interesse na causa. - Destarte, a controvérsia deve ser resolvida pela distribuição do ônus de prova, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333 do CPC. - Embora respeitável o posicionamento adotado em primeiro grau, de lavra competente e brilhante, a questão, data venia, deve ser vista pelo enfoque da tutela especial conferida pelo legislador ao menor. - Nos termos do art. 439 da CLT, os maiores de 16 e menores de 18 anos, por lei, necessitam de assistência de seus responsáveis no ato de quitação das verbas rescisórias, independentemente de qual tenha sido a forma e o motivo da extinção do contrato de trabalho. - Pela interpretação de tal dispositivo celetizado, defendem alguns juristas e doutrinadores que seria válido o pedido de demissão do menor ainda que não assistido pelo seu representante, referindo-se o legislador, tão-somente, ao ato da quitação das verbas rescisórias, entendimento este abraçado pela v. sentença recorrida, como salientado, proveniente de ilustríssimo e muito competente juiz. - Todavia, entendo que o pedido de demissão de empregado menor está abrangida pelo referido dispositivo celetizado, merecendo tratamento diferenciado, por exemplo, da dispensa do obreiro sem justa causa. - A intenção do legislador foi exigir a forma como da essência do ato, em verdadeira interpretação sistêmica, sob pena de esvaziamento de todo o ordenamento que salvaguarda os interesses do menor. - Ora, no caso da dispensa imotivada, não se questiona a intenção volitiva do menor, por se tratar de direito potestativo do empregador, manifestado em sua plenitude. Porém, não é a mesma hipótese da demissão, em que se está em jogo a vontade do menor, máxime em face das graves repercussões da terminação do contrato de trabalho, pelo que necessária a assistência de seu representante legal. - Neste viés, reputo nula a demissão dos Reclamantes, por inconcussa a ausência de assistência de seus

EMENTA

Demissão é o ato unilateral, por intermédio do qual o empregado comunica a rescisão do contrato de trabalho, à sua Empregadora. - Nos termos do artigo 439 da CLT, os maiores de 16 e menores de 18 anos necessitam de assistência de seus responsáveis no ato de quitação das verbas rescisórias. - A demissão de empregado menor, em harmonia com o mencionado dispositivo legal, possui tratamento diferenciado, por se tratar do despojamento de um emprego, tão escasso nos dias atuais. - A intenção do legislador foi no sentido de exigir a observância de determinada formalidade como da essência do ato. - Esse entendimento decorre de uma interpretação sistêmica, sob pena de esvaziamento de todo o ordenamento jurídico, que se preocupou em salvaguardar os interesses do menor. - Ora, no caso da dispensa imotivada, não se questiona a intenção volitiva do menor, por se tratar de direito potestativo do empregador, cujos efeitos deverão ser suportados pelo menor, independentemente de sua vontade. - Porém, na demissão, em que está em jogo a vontade do menor, com agudas consequências em sua vida, em face das graves repercussões da terminação do contrato de trabalho, necessária a assistência de seu representante legal. - Assim, nula a demissão dos Reclamantes, porque inconcussa a ausência de assistência de seus representantes legais, devida a indenização prevista no artigo 479 da CLT, por se referir o caso em tela ao encerramento antecipado de contrato de experiência.