

HOMOLOGAÇÃO DE PEDIDO DE DEMISSÃO. EFEITOS. POSSIBILIDADE DE SER RECONHECIDA COAÇÃO. APLICAÇÃO PROCESSUAL.

VIANA, Pedro Ícaro Cochrane Santiago
icarocsv@hotmail.com

RESUMO

Buscar-se-á a análise dos efeitos da homologação de pedido de demissão, defendendo-a como requisito à existência do ato, sendo possível, assim, o reconhecimento da coação. Aplicação em caso prático da referida questão.

PALAVRAS-CHAVE: Homologação. Pedido de demissão. Efeitos.

Em muitos casos, procurando saída deveras simplista, argumenta a contraparte pela inépcia da inicial, sustentando-se na tese de que, pelo fato de ter sido homologado o “pedido” de demissão discutido em inúmeros processos, não há de se reconhecer qualquer vício de vontade ali expressada, quando o reclamante postula a anulação do ato por vício de vontade.

Ocorre que, baseando-se não só em princípios do Direito do Trabalho, como em princípios consagrados no próprio ordenamento constitucional, não merece prosperar referida tese, conforme se explica.

Inicialmente, há de se destacar que para muitos doutrinadores, como Délio Maranhão¹, Martins Catharino² e Vólia Bomfim Cassar, a homologação do pedido de demissão consiste em mera prova de que o ato ocorreu, ou seja, não se trata de requisito de sua substância ou essência.

Em brilhantes palavras, a renomada jurista assim preceitua:

“A homologação do pedido de demissão ou o recibo de quitação de empregado capaz se constitui um requisito de prova do ato e não de sua substância ou essência. Isto é, a ausência de homologação pelo sindicato ou DRT não torna nulo o pedido de demissão, desde que haja provas de que o ato de fato foi praticado sem vício de consentimento. Isto é, se por qualquer meio de prova o empregador comprovar a incolumidade da vontade do

¹ MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. *Direito do Trabalho*. 17. Ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV. 1993, p. 261-265

² CATHARINO, José Martins. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, v. 2, p. 740-749.

empregado quando pediu demissão, esta será válida para todos os fins, assim como o pagamento das parcelas devidas em face da ruptura contratual quando houver prova do respectivo pagamento, pois o direito não admite o enriquecimento sem causa.” (CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho – 5ª Edição – Niterói: Impetus, 2011. Pág. 1077) (Grifou-se)

Assim, mesmo que homologado o pedido de demissão, é possível sim a alegação de que houve coação, visto que o simples fato de o Sindicato concordar com o pedido não impede que tenha havido vício de vontade.

Ademais, querer a contraparte impedir que o reclamante se socorra do Judiciário, para anular ato que lesou, em muito, seu direito, é contrariar frontalmente os princípios consagrados em nossa Constituição.

É que, em face do princípio da *inafastabilidade da jurisdição*, insculpido na Carta Política, se nem mesmo lei pode afastar da apreciação do Poder Judiciário uma lesão que o trabalhador entenda ter sofrido um direito seu, o que dizer de um mero instrumento de homologação.

Nesta toada, não há como fugir à máxima constitucional estampada no art. 5.º, XXXV, da Lei Maior – *in verbis*:

“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;”

Ainda, atribuir tal importância ao instrumento de homologação pode criar uma presunção equivocada e absoluta em favor do instrumento e contra o empregador que intente contestar as informações dele constantes, como no presente caso dos autos.

Pode-se, facilmente, concluir que, havida a presunção absoluta em favor do instrumento de homologação, malfez-se um dos mais importantes princípios que deve nortear o Direito do Trabalho: *o da primazia da realidade*. Assim, não pode o trabalhador quedar-se prejudicado se o seu sindicato atuar com desídia ou de acordo com equivocado entendimento a respeito dos fatos e do ordenamento jurídico.

Nesse sentido, colaciona-se nobre ensinamento da jurista supracitada:

“O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do

empregador, mesmo que contra sua vontade.” (CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho – 5ª Edição – Niterói: Impetus, 2011. Pág. 203)

Portanto, demonstrado que a homologação constitui requisito de prova do ato, bem como não impede a discussão de sua validade em juízo, resta saber a quem cabe a prova para saber se houve ou não coação. Neste sentido, já se decidiu:

PEDIDO DE DEMISSÃO. HOMOLOGAÇÃO. A homologação do pedido de demissão ou termo de rescisão de empregados com mais de 12 meses de serviço é requisito da prova do ato. Havendo alegação de coação cabe ao empregado a prova, máxime quando houve a homologação sindical. Art. 333, I, do CPC. TRT 1ª Reg. 8ª T. PROC. 00389-2002-241-01-00-0(RO), Rel. Juíza Vólia Bomfim Cassar, sessão dia 27/07/05. (Grifamos)

Logo, alegada a coação pelo reclamante, e cabendo a ele a prova, deve-se analisar o conjunto probatório trazido pelas partes, para analisar se houve efetivamente a coação.