

PROJETO **ZAC** DE CAPACITAÇÃO

1

CONTAGEM REGRESSIVA DA REFORMA TRABALHISTA

(ENTRADA EM VIGOR DA LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017)



**TEMA: ASSISTÊNCIA E
HOMOLOGAÇÃO SINDICAL DA
RESCISÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO**

FALTAM



DIAS



A Zilmara Alencar Consultoria Jurídica - ZAC em continuidade à **Capacitação com Contagem Regressiva** para a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017 (que ocorrerá no dia 11 de novembro de 2017), disponibiliza no dia de hoje material sistematizado sobre o tema **“ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO”**.

O tema será abordado nos seguintes aspectos:

- ➔ O QUE ALTEROU;
- ➔ QUAIS AS PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS;
- ➔ O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER.



ASSISTENCIA E HOMOLOGAÇÃO SINDICAL

REFORMA TRABALHISTA. ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO SINDICAL DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. REVOGAÇÃO DA PREVISÃO LEGAL (ART. 477, § 1º, CLT). VALIDADE DE CLÁUSULA DE INSTRUMENTO COLETIVO QUE ESTABELECE A NECESSIDADE DE ASSISTÊNCIA SINDICAL.

UNIFICOU PRAZOS ANTERIORMENTE DISTINTOS EM FUNÇÃO DA MODALIDADE DE AVISO PRÉVIO PARA PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS. PRAZO DE 10 DIAS (ART 477, § 6º, “a”, ”b”, CLT)

REVOGAÇÃO DO ART 477, §7º, CLT. REVOGAÇÃO DA PRESTAÇÃO DE ASSISTÊNCIA SINDICAL SEM ÔNUS PARA TRABALHADOR E EMPREGADOR. POSSIBILIDADE DE COBRANÇA. MEDIANTE PRÉVIA PACTUAÇÃO E APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA.

INCLUSÃO DO §10, ART. 477, CLT. ANOTAÇÃO NA CTPS É DOCUMENTO HÁBIL PARA REQUERER O SEGURO-DESEMPREGO E A MOVIMENTAÇÃO DA CONTA DO FGTS.



O QUE ALTEROU?

Assistência Sindical e homologação das verbas de quitação de contrato de trabalho compreende **a assessoria, o aconselhamento, a orientação e a advertência ao trabalhador acerca das consequências fáticas e jurídicas do ato de rescisão contratual**, devendo este ato zelar pela correção dos pagamentos à luz da legislação em vigor, e ainda pelo cumprimento das cláusulas coletivas decorrente de Acordos ou Convenções Coletivas da categoria.

A Lei n. 13.467/2017(Reforma Trabalhista), de 13 de julho de 2017, revogou o §1º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho **que condicionava a validade do pedido de demissão ou termo de quitação à prestação de assistência sindical** no ato rescisão do contrato de trabalho, bem como revogou o §7º do mesmo artigo, o qual estabelecia que tal assistência deveria ser feita **sem ônus para o trabalhador e empregador**: Inova também ao **unificar prazo de 10 dias** para pagamento dos valores da rescisão, entrega dos documentos ao empregado e ainda comunicação de extinção do contrato de trabalho.

Verifica-se, ainda, que com a inclusão do parágrafo 10, ao art. 477 da CLT, altera-se o rol de documentos necessários para o acesso ao Seguro Desemprego e movimentação da conta Vinculada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

 CLT (ANTES DA ALTERAÇÃO)	CLT (ALTERADA PELA LEI N. 13.467/2017)
 <p>Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.</p> <p>§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato</p>	 <p>Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.</p>

de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

(...)

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data de notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento

§ 1º (Revogado)

(...)

§ 6º - a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constante do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10(dez) dias contados a partir do término do contrato.

- a) Revogado
- b) Revogado

<p>§7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.</p>	<p>§7º (Revogado)</p> <p>§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do tempo de serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.” (NR)</p>
--	--



Analisando o texto legal vigente após o dia 11 de novembro, o *caput* do art. 477 da CLT, da extinção do contrato de trabalho decorrem três exigências: **a) anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social; b) comunicação da dispensa aos órgãos competentes; e c) realização do pagamento das verbas rescisórias.**

Já o texto legal vigente até o dia 11 de novembro, temos como marco da extinção do contrato de trabalho, nos termos do §1º do art. 477 da CLT (revogado pela Lei 13.467 /17), que o pedido de demissão ou recibo de quitação da

rescisão do contrato de trabalho somente será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho.

Dessa forma, a regra geral, antes da nova legislação, era a assistência e homologação pela entidade sindical da categoria ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho para reconhecer como legítima a aferição dos direitos do trabalhador e extinguir a relação entre trabalhador e empregador.

Em complemento à CLT, o Ministério do Trabalho editou a **Instrução Normativa SRT nº 15/2010**, que estabelece procedimentos para assistência e homologação na rescisão de contrato de trabalho. Assim, a referida Instrução Normativa tem o condão de regulamentar a assistência prevista no §1º do art. 477 da CLT.

Entretanto, **com a revogação do §1º do art. 477 da CLT pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) a Instrução Normativa também perde sua eficácia**, não tendo o Ministério do Trabalho até o momento estabelecido esclarecimentos quanto à aplicação da referida IN.

Ressalte-se que diversos procedimentos da assistência e homologação são previstos tão somente na norma ministerial (IN SRTn. 15/2010), como, por exemplo, modelo e requisitos do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT, itens de verificação obrigatória pelo assistente (art. 9º), os itens que devem constar das ressalvas (art. 11, p. único) e as circunstâncias impeditivas da homologação (art. 12).

Ademais, de acordo com a nova legislação, Art. 477, §10, CLT, a mera anotação da extinção do contrato na CTPS com a comunicação aos órgãos competentes é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no FGTS. Ou seja, não há qualquer vinculação à necessidade de comprovar o pagamento das verbas rescisórias.

Ainda, na Consolidação Trabalhista, como observado no artigo acima descrito, era prevista a **desnecessidade da homologação** da rescisão de contrato quando se tratasse de desligamento de empregado com **menos de 1 ano de serviço** (Art. 477 §1º da CLT).

Havia apenas, duas exceções a essa regra, a primeira, relativa à assistência especial do trabalhador menor de idade e a outra ao dirigente sindical, que em caso de término da relação de emprego, ainda que com menos de 1 ano, deveria ser seguido o rito rescisório de homologação com a participação sindical.

O **prazo para pagamento** das parcelas variava de acordo com a modalidade de rescisão e aviso prévio. Com a nova redação temos a unificação de prazos para 10 dias a contar da data do término do contrato.

A revogação do parágrafo 7º, do art. 477, que trazia a **proibição de onerosidade** pela prestação de serviços de assistência sindical aplicava-se tanto para o trabalhador quanto para o empregador. Por outro lado, ressalte-se que há jurisprudência da Justiça do Trabalho, anterior à publicação da Lei n. 13.467/2017, que dispõe sobre a impossibilidade de cobrança de taxa pelo sindicato para a assistência à homologação em razão do art. 477, 7º, da CLT e de consistir em função precípua do sindicato, *verbis*:

A cobrança de qualquer taxa, além de ilegal, divorcia-se da função precípua da entidade sindical profissional. Nesse sentido, é o entendimento contido na Orientação Jurisprudencial 16 da SDC do TST: Taxa de Homologação de rescisão contratual. Ilegalidade. **É contrária ao espírito da Lei (art. 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa para homologação de rescisão contratual.** Logo, absolutamente ilegal a exigência de quitação das referidas despesas, como requisito para a prestação de assistência por ocasião da homologação das rescisões contratuais. Tal prática, por ilegal, trouxe prejuízo coletivos, especialmente aos empregados, que deixaram de ter a rescisão dos respectivos contratos homologados, em tais circunstâncias (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2º REGIÃO, 77ª Vara, Processo n. 0000962-24.2011.5.02.0077).

Verifica-se que **o fundamento de que não seria possível a cobrança em razão do art. 477, 7º, da CLT não mais subsiste tendo em vista a sua revogação.**



Eixo Coletivo

Homologação da Rescisão Contratual

Retira a obrigação legal dos sindicatos prestarem assistência ao trabalhador.



11



CONSEQUÊNCIAS

A Lei 13.467/2017 **retirou a condicionante de validade** do pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço. Ou seja, a assistência do respectivo Sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho não é mais obrigatória.

Entretanto, a modificação legislativa trazida pela nova legislação não alterou o fato dessas homologações feitas pelas entidades sindicais **serem dotadas de eficácia liberatória quando realizadas**.

Este entendimento corrobora com a Súmula 330 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconhece a legitimidade da entidade sindical, quando diz ter eficácia liberatória as parcelas expressamente consignadas no recibo de quitação quando da homologação da rescisão do contrato de Trabalho por entidade sindical.

Súmula 330 do TST

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

Deste modo, caso não seja prestada a assistência e homologação pelas entidades sindicais ou Ministério do Trabalho, deve continuar a presunção relativa a favor do trabalhador, de modo a repercutir, que a dispensa é injustificada, cabendo o pagamento de todas as verbas contratuais e indenizatórias.



O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER?

Considerando que a assistência na rescisão do contrato **de** trabalho tem por objetivo orientar e esclarecer trabalhador e empregados acerca do cumprimento da lei, **bem como das disposições previstas nos instrumentos coletivos celebrados.**

Considerando que o Direito do Trabalho é regido prioritariamente pelo princípio da proteção, o qual garante proteção à parte hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, o trabalhador.

Considerando que a negociação coletiva é forma de solução de conflitos coletivos de trabalho (artigo 8º, III. CF/88).

Considerando o artigo 611-A, da CLT, inseridos pela Lei 13.467/2017, que determina que o negociado prevalece sobre o legislado e que o tema não é considerado objeto ilícito pelo artigo 611-B ,do mesmo diploma legal.

As entidades sindicais podem retomar a obrigatoriedade da assistência e homologação da rescisão do contrato de trabalho ao realizarem suas Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho, podendo o seu **descumprimento acarretar multa** pecuniária, bem como prever todos os procedimentos necessários para resguardar a homologação e a assistência, inclusive para que os trabalhadores representados tenham conhecimento dos direitos conquistados pela entidade sindical por meio da norma coletiva.

Nesse sentido foi o despacho proferido pelo Superintendente Regional do Trabalho do Estado de Goiás em resposta ao processo n. 46208.012694/2017-59, no qual afirma que as entidades sindicais podem estipular em negociações coletivas que devesse ser homologada a rescisão do contrato de trabalho pelo sindicato:

Frise-se mais uma vez que a rescisão homologatória não vai ser mais obrigatória pela reforma trabalhista a partir de 11 de novembro. Isso não significa por sua vez, conforme já exposto que as partes não possam, eventualmente, estipular em negociações coletivas que será homologada a rescisão pelo sindicato mesmo assim. Seria uma forma a mais (um “*plus*”) de conferir se tudo está sendo corretamente pago, isso porque boa parte das reclamações trabalhistas hoje decorrem de verbas rescisórias pagas de forma errada.

Por fim, caberá à entidade sindical dotar seu corpo técnico de capacitação, para que este dissemine perante os representados que a homologação da rescisão é imprescindível para o cumprimento dos benefícios conquistados pela entidade por meio de acordo coletivo e convenção coletiva.

Brasília/DF, 03 de novembro de 2017.