Ministério do
Trabalho

Superintendência Regional do Trabalho em Goiás
Gabinete

Processo SRTE/GO nº 46208.012694/2017-59
Assunto: Solicita Manifestação

DESPACHO

Diante do reiterado pedido de posicionamento no que tange as homologações de rescisões contratuais em contraponto com a nova lei da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), esta Superintendência vem se manifestar sobre o assunto em comento.

A reforma trabalhista sancionada no dia 13 de julho acabou teoricamente com a necessidade do sindicato da categoria ou do Ministério do Trabalho revisar a rescisão dos trabalhadores. A mudança visaria acabar com uma etapa tida como burocrática.

Antes, de acordo com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), todo o funcionário que tivesse passado um ano ou mais na empresa, quando desligado da companhia (seja demitido ou por pedido de demissão), tinha de homologar a rescisão. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho só seria válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

O objetivo dessa etapa era garantir que os valores rescisórios estivessem corretos e que a empresa não estava deixando de pagar nada devido ao trabalhador. A regra era tão frisada na lei trabalhista que a CLT estabelecia que, na ausência de sindicato ou Ministério do Trabalho naquela cidade, a assistência deveria ser prestada pelo represente do Ministério Público ou até por um juiz de paz.

Agora com a reforma trabalhista, em regra o dispositivo poderá deixar de valer. As rescisões de contrato de trabalho (qualquer que seja o tempo de casa do funcionário) não precisam mais ser homologadas. Essa mudança, assim como todas as outras previstas na reforma, começa a valer para todos os contratos atuais no Brasil a partir do momento em que entrar em vigor, no dia 11 de novembro. A intenção da nova normativa teoricamente seria de diminuir a burocracia dessa etapa.

Feito esse breve intróito, é preciso analisar a questão até de forma mais ampla. Inicialmente, a nova lei dispôs que as rescisões de contrato de trabalho não precisam mais ser homologadas. Ainda dispõe a lei da reforma trabalhista que acordos e convenções coletivas terão força de lei. Ora, sendo assim conclui-se que se disposto na respectiva negociação coletiva de determinada categoria, esta obrigatoriedade deverá ser cumprida por ter força cogente entre as partes.

Ainda deve-se levar em consideração que o Direito do Trabalho é regido prioritariamente pelo "**Principio da Proteção**", o qual garante proteção à parte hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, ao trabalhador. Para tanto, este princípio subdivide em outros três subprincípios: norma mais favorável, condição mais benéfica e In dubio pro misero.

Norma mais favorável - Neste subprincípio fica garantido que, independente de lei específica, será sempre aplicada a norma mais favorável ao empregado. A norma mais favorável significa que, mesmo que haja uma lei específica

Regina Galdino Pereira
Superintendente Regional
do Trabalho e Emprego em Goiás
Portaria nº 795 de 13/07/2016

sobre o assunto trabalhista em questão, se outra norma em qualquer âmbito for mais vantajosa para o trabalhador, esta será aplicada.

Da condição mais benéfica - De acordo com a Súmula 51 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), havendo mudanças em cláusulas regulares por parte da empresa, as mesmas só passarão a valer para empregados que forem admitidos após essas mudanças. Diz ainda que, havendo dois regulamentos dentro da mesma empresa, fica a cargo do trabalhador escolher em qual irá se encaixar.

In dubio pro misero - Quando houver dúvida em relação à interpretação de uma norma ou quanto à validade de uma decisão, deve-se sempre pender para o lado hipossuficiente.

Tendo em vista o referido principio, bem como seus subprincipios derivados, conclui-se que apesar da lei 13.467/2017 dispor não mais a obrigatoriedade da rescisão de contrato de trabalho ser homologada, se este fato for disposto em negociação coletiva (Que agora ganha força de lei), acrescentado o fato de ser benéfico e mais favorável ao trabalhador (principio da proteção), por ser uma proteção a mais e uma segurança jurídica, não há qualquer impedimento legal na referida temática tratada em negociações coletivas, até porque a homologação com o tempo, ganhou certa função assistencial, no sentido de orientar os empregados quanto aos valores que estavam recebendo e os direitos deles, evitando que profissionais possam ficar desprotegidos sem essa assistência.

Frize-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. Nos sindicatos, quando se verifica que há diferença nas verbas rescisórias, entra-se em contato imediatamente com a empresa para o pagamento da diferença. Portanto cabe as partes escolher como proceder conforme analisado no caso *"sub examine"*.

Degmar Jacinto Pereira
Superintendente Regional
do Trabalho e Emprego em Goiás
Portaria nº 795 de 13/07/2015

DEGMAR JACINTO PEREIRA
Superintendente do Ministério do Trabalho em Goiás