

## **As conseqüências da falta de homologação nos pedidos de dispensa pelo empregado**

**por Juliana H. C. Fernandes<sup>i</sup>**

Em decisão recente (18/03/2011), o Tribunal Regional do Trabalho (TST) decidiu que a falta de homologação pelo sindicato de pedido de desligamento feito pelo empregado resultaria em sua conversão na dispensa sem justa causa do empregado, com o pagamento de verbas rescisórias complementares. (RR - 38500-64.2008.5.04.0020)

Tal decisão foi fundamentada no princípio da continuidade da relação de trabalho, que estabelece a presunção do trabalho por tempo indeterminado, salvo prova em contrário. Em outras palavras, é ônus do empregador provar o encerramento do contrato de trabalho e as condições em que ocorreu.

A assistência do sindicato na homologação da rescisão contratual conferirá legitimidade ao Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), que poderá ser usado como prova da intenção e iniciativa do empregado na rescisão contratual. Trata-se de procedimento por meio do qual um terceiro intervém para tornar mais clara a situação enfrentada pela pessoa assistida. O assistente, que pode ser o sindicato ou órgão administrativo do Poder Público, assina o documento em conjunto com o empregado.

A assistência é realizada preferencialmente pelos sindicatos. Apenas em caso de recusa, inexistência do sindicato para a categoria na região ou impedimento do sindicato, tal assistência será realizada pela Delegacia regional do Trabalho (DRT).

O objetivo da assistência judicial é garantir a autenticidade do pedido de desligamento do empregado, para evitar eventuais fraudes de consentimento, como o assédio moral para forçar o empregado a desligar-se da empresa ou simulação fraudulenta.

Poderá ser caracterizada a simulação fraudulenta se, por exemplo, o empregado estiver concordando com valor significativamente reduzido em suas verbas rescisórias, supostamente apenas para liberar o saldo do seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e possibilitar a concessão do seguro-desemprego.

Caso o assistente sindical perceba a simulação, poderá lavrar auto de infração contra a empresa e fazer comunicação para o Setor de Fiscalização da DRT. O assistente não precisa de provas concretas para tomar tais providências; poderá fundamentar suas conclusões apenas em circunstâncias.

A assistência na homologação de rescisão contratual é, portanto, instituto de ordem pública, não podendo ser afastado pela vontade das partes. Há nítido interesse social em tal instituto, na medida em que visa a proteção do hipossuficiente, garantindo a normalidade dos pagamentos e cumprimento das obrigações advindas do contrato.

Cabe ao assistente sindical zelar pela efetiva quitação das verbas devidas. Nesse sentido, é vedada a homologação da rescisão contratual sem o pagamento de verbas rescisórias, podendo o assistente abster-se de homologar a rescisão na total ausência de pagamento de verbas exigíveis.

A quitação libera o empregador apenas em relação aos valores consignados no TRCT. O empregado poderá ressaltar no próprio TRCT a sua discordância em relação aos valores indicados, o que não impede o pagamento das verbas ali consignadas. A assinatura do TRCT pelo empregado, nestes casos, não significa quitação daquilo que não foi pago.

A incorreção de parcelas e valores lançados no TRCT não impede a homologação da rescisão, se o empregado assim concordar. Dentro do prazo prescricional, o empregado poderá ajuizar reclamação trabalhista pleiteando eventuais diferenças que julgar devidas.

O sindicato pode adotar procedimentos próprios para a assistência na homologação das rescisões, tendo em vista o princípio da não interferência e não intervenção do Poder Público na organização sindical (artigo 8º, inciso I, da CF). Já a assistência feita pela DRT deverá observar os procedimentos previstos na Instrução Normativa nº 3/2002. Em ambos os casos, todavia, a assistência é necessariamente gratuita.

Quando a assistência for realizada pelas DRTs, o seguinte procedimento deverá ser observado:

- a) observância da preferência sindical;
- b) a regularidade da representação das partes;
- c) a regularidade dos documentos apresentados;
- d) a análise de aptidão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO);
- e) a existência de garantia de emprego;
- f) a ocorrência de suspensão contratual;
- g) a observância de prazos legais;
- h) a correção das parcelas e valores lançadas no TRCT;
- i) o efetivo pagamento das verbas rescisórias;
- j) a caracterização de fraude;
- k) concordância do empregado com a formalização da rescisão.

Lembramos que o pagamento das verbas rescisórias deverá ser comprovado por meio de comprovante de transação bancária, não sendo admitidos como comprovantes: declarações verbais do empregado, recibo de pagamento avulso ou outros meios informais de comprovação de pagamento.

No ato da homologação, a empresa deverá levar os seguintes documentos:

- a) 4 vias do TRCT;
- b) CTPS com anotações atualizadas;
- c) Aviso prévio;

- d) Norma coletiva aplicável;
- e) Extrato do FGTS;
- f) Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da contribuição sindical;
- g) Comunicado de dispensa e requerimento de seguro-desemprego;
- h) Atestado de Saúde Ocupacional;
- i) Ato constitutivo do empregador ou documento de representação;
- j) Demonstrativo de parcelas variáveis; e
- k) Prova bancária de quitação.

Finalmente, para ilustrar as diferenças de verbas devidas nos casos de dispensa do empregado por iniciativa do empregador ou de pedido de demissão pelo próprio empregado, segue quadro-resumo das verbas rescisórias conforme tipo e causa extintiva do contrato:

Tipo de contrato	Saldo Salários	Aviso prévio	13º salário	Férias			Trintídio (*)	FGTS			
				vencidas	Proporcionais	1/3		8% Mês rescisão	8% Mês anterior	40%	Saque
Indeterminado (sem justa causa)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indeterminado (pedido de demissão)	X		X	X	X	X		X	X		

(\*) trintídio que antecede a data-base (art. 9º da Lei 7.238/84), se for o caso

Portanto, a ausência de assistência na homologação de rescisão contratual por iniciativa do empregado pode causar a sua conversão em dispensa por iniciativa do empregador, obrigando a empresa a arcar com diferenças de verbas rescisórias, como aviso-prévio, trintídio que antecede a data-base estabelecida em convenção coletiva (quando for o caso) e multa de 40% sobre o saldo depositado na conta-corrente vinculada ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

São Paulo, 24 de março de 2011

---

<sup>i</sup> Juliana H. C. Fernandes é especialista em Direito do Trabalho pela USP e coordenadora do setor trabalhista do escritório Lacerda e Franze Advogados