

HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O artigo 477 e parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho, tratam da rescisão do contrato de trabalho e assegura uma indenização com base na maior remuneração, quando não existir prazo para o seu término ou não tenha sido dado motivo para o fim da relação empregatícia. A IN SRT n. 3, de 21 de junho de 2002, alterada pela IN 12, de 06 de agosto de 2009, complementa as normas celetistas relativas à assistência ao empregado na rescisão.

O **pedido de demissão** e o recibo de quitação da **rescisão do contrato de trabalho**, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do sindicato profissional da categoria ou federação, perante autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego, perante o Ministério Público ou Defensoria Pública ou perante o Juiz de Paz, respectivamente. O prazo contratual de exigência à assistência pode ser menor, se houver previsão na Convenção Coletiva de Trabalho.

O pedido de demissão do empregado estável e o pedido de demissão de empregado amparado por garantia provisória de emprego, só será válido quando feito com a assistência do sindicato ou federação respectiva e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho.

O Auditor-Fiscal do trabalho é a autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego para a prestação da assistência gratuita, podendo ser substituído por outro servidor, não integrante da carreira de Auditor do Trabalho, por ato próprio do Delegado Regional do Trabalho.

A assistência à rescisão consiste em orientar e esclarecer o empregado e o empregador sobre o cumprimento da lei, inclusive presenciar o efetivo pagamento das parcelas devidas. Em caso de morte, a assistência é devida aos beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário. É devida, ainda, na hipótese de aposentadoria acompanhada do afastamento do empregado.

O empregador deve efetuar o pagamento das verbas rescisórias, salvo disposição mais favorável, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data de notificação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento, sob pena de autuação administrativa e ao pagamento, a favor do empregado, de multa no valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores ao devido constituirá mora do empregador, salvo se houver a quitação das diferenças no prazo legal. O pagamento complementar decorrente de reajuste relativo à

Convenção ou Acordo Coletivo no curso do aviso prévio, não configura mora do empregador.

Se o dia de vencimento para quitação da rescisão do contrato de trabalho recair num sábado, domingo ou feriado, este será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

O ato de assistência à rescisão contratual será praticado na presença do empregador ou seu preposto, com carta de preposição referindo-se à rescisão a ser homologada, e do empregado ou seu procurador legalmente constituído, com poderes para receber e dar quitação. Quando o empregado for adolescente não emancipado, será obrigatória a presença e assinatura do seu representante legal. Se analfabeto, a procuração deverá ser pública.

A Instrução Normativa SRT n. 3 estabelece outros procedimentos complementares, como as causas impeditivas à homologação, relação de documentos necessários, etc.

Denota-se que a assistência à rescisão contratual tem por finalidade a verificação das causas impeditivas, observação dos prazos legais, veracidade dos documentos apresentados, correção de valores, etc. O assistente deve tentar solucionar as faltas e ou controvérsias, orientando e esclarecendo, no sentido de que as partes solucionem as divergências.

AUTOR: Ivaldo Kuczkowski, conselheiro de tributos da AUDICONT Multisoluções e advogado pós-graduado em direito administrativo.