**COMISSÃO TEMÁTICA 3. PERSPECTIVAS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

**AUTOR: FEPESP – FEDERAÇÃO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE SÃO PAULO (ENTIDADE DA SOCIEDADE CIVIL)**

**EMENTA:** ASSISTÊNCIA À HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. A obrigatoriedade da assistência sindical na rescisão do contrato de trabalho, independentemente do tempo de serviço, e o seu consequente procedimento devem ser respeitados quando previstos em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, em razão da prevalência sobre a lei que foi concedida aos instrumentos coletivos por meio da Lei n. 13.467/2017, sob pena de haver retiradas de direitos trabalhistas e enfraquecimento da organização sindical laboral. Além disso, a assistência sindical na recisão do contrato de trabalho deve observar o cumprimento de direitos e garantias previstos na legislação vigente, bem como nos instrumentos coletivos aplicáveis à respectiva categoria profissional.

**FUNDAMENTAÇÃO DA TESE**

 Como se sabe o sindicato consiste em associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos de suas categorias representadas.

 As funções dos sindicatos são indicadas pelo art. 8º, III, da CF/88: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

 Incorporado a essas prerrogativas, a Consolidação das Leis do Trabalho previa em seu art. 477, §1º que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado há mais de um ano só seria válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato[[1]](#footnote-1).

 Em complemento à CLT, o Ministério do Trabalho editou a Instrução Normativa n. 5/2010, que estabelecia procedimentos para assistência e homologação na rescisão do contrato de trabalho, como a necessidade de apresentação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) homologado perante a entidade competente para levantamento do FGTS e para requerer o benefício do seguro-desemprego.

 Dessa forma, a regra geral era a assistência e homologação pela entidade sindical da categoria profissional para reconhecer como legítima a aferição dos direitos do trabalhador e extinguir a relação entre este e seu empregador.

 Nessa perspectiva, a 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 decorrentes de acordos ou convenções coletivas aplicáveis à categoria.

 Entretanto, a Lei n. 13.467/2017 revogou o §1º do art. 477 da CLT, retirando a obrigatoriedade da assistência sindical no ato da rescisão do contrato de trabalho e mais, a fim de adequar o procedimento para levantamento do FGTS e requerimento do seguro-desemprego, a nova legislação incluiu o §10 ao art. 477, estabelecendo que 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[[2]](#footnote-2).

 Ressalte-se que, em que pese o Ministério do Trabalho ainda não ter se manifestado sobre o assunto, conclui-se que com a revogação do §1º do art. 477 da CLT a Instrução Normativa n. 05/2010 também perde sua eficácia.

 Nessa medida, a retirada da obrigatoriedade da assistência sindical no ato da rescisão do contrato de trabalho constitui claro enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores na economia e sociedade brasileiras, pois afasta uma das mais importantes prerrogativas sindicais.

 Nas palavras de Maurício Godinho Delgado[[3]](#footnote-3):

O art. 477 da CLT, em seu novo formato jurídico, simplifica, de um lado, o procedimento rescisório.

Mas, lamentavelmente, realiza tal simplificação no sentido contrário ao interesse de uma das partes contratuais, o empregado.

Isso porque, de outro lado, a nova regra elimina a assistência sindical e/ou administrativa para os trabalhadores relativamente ao ato de formalização da ruptura do contrato de trabalho, diminuindo, sem dúvida, uma importante garantia trabalhista.

(...)

Com a aparente singela desburocratização promovida, a nova Lei afasta cada vez mais o sindicato profissional de seus representados, além de impedir que a entidade associativa conheça mais de perto a decisiva dinâmica de terminação dos contratos de trabalho ocorrida nos diversos estabelecimentos empresariais de sua base territorial.

 Ademais, a rescisão do contrato de trabalho, quando feita com a efetiva assistência do sindicato e com a adequada conferência das verbas trabalhistas devidas e pagas ao trabalhador, tinha o condão de diminuir o número de ajuizamentos de ações, uma vez que a maioria dessas ações se dá em razão de pagamentos equivocados das verbas rescisórias.

 Resta clara, portanto, a relevância da assistência sindical na rescisão do contrato de trabalho, que tem por objetivo orientar e esclarecer o trabalhador e o empregador acerca do cumprimento da lei e das normas negociadas, bem como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas rescisórias.

 Diante dessa importância, necessário se faz realizar uma leitura sistemática do ordenamento jurídico.

 Isso porque, se por um lado a Lei n. 13.467/2017 retirou a obrigatoriedade da assistência e homologação da rescisão do contrato de trabalho, por outro incluiu um rol exemplificativo de temas e direitos trabalhistas que podem ser negociados coletivamente com prevalência sobre a legislação (art. 611-A).

 Além disso, o referido tema não consta do rol previsto no art. 611-B da CLT, que trata sobre a constituição de objetos ilícitos de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

 E mais, a lei da reforma trabalhista enalteceu a importância dos instrumentos coletivos ao estabelecer que suas disposições prevalecem sobre a lei, que, inclusive, já tinham sua força reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI, CF/88).

 Nesse contexto, verifica-se a possibilidade das entidades sindicais retomarem a obrigatoriedade da assistência sindical no momento da recisão do contrato de trabalho por meio de instrumentos coletivos, podendo, inclusive, prever os procedimentos dessa assistência.

 Nesse sentido foi o despacho proferido pela Superintendência Regional do Trabalho do Estado de Goiás em resposta ao processo n. 46208.012694/2017-59, no qual se consubstanciou que as entidades sindicais podem estipular em negociações coletivas que a homologação da rescisão será realizada 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.

 Portanto, considerando a prevalência sobre a lei que foi concedida aos instrumentos coletivos por meio do art. 611-A da Lei n. 13.467/2017 e considerando a importância do tema, uma vez prevista em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, a obrigatoriedade da assistência sindical na rescisão do contrato de trabalho, independentemente do tempo de serviço, e o seu consequente procedimento devem ser respeitados, sob pena de haver retiradas de direitos trabalhistas e enfraquecimento da organização sindical laboral.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr,

DELGADO, Maurício Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do Trabalho. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2017.

Face sindical da reforma trabalhista: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Zilmara Alencar Consultoria Jurídica, Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. Brasília/DF, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932-2014; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Compêndio de direito sindical. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

1. § 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de 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 respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.  [(Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5584.htm#art10) [↑](#footnote-ref-1)
2. § 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.  [↑](#footnote-ref-2)
3. DELGADO, Maurício Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.               [↑](#footnote-ref-3)