Empregadores precisam atentar para novas regras de rescisão de contrato

O Ministério do Trabalho e Emprego expediu, em 14 de julho, as Portarias 1621 e 1620, regulando, respectivamente, o novo modelo do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) e o serviço "Homolognet", com regulamentação dada pela Instrução Normativa 15/2010.

Com essas medidas, o Ministério padronizou o TRCT visando assegurar maior proteção ao empregado, uma vez que criou novos critérios a serem seguidos pelo empregador no momento do fim do contrato. E também garantiu a possibilidade de a rescisão ser assistida pelo órgão regional do MTE pela internet, por meio do "Homolognet". O sistema será gradualmente implantado em todos os estados brasileiros e já funciona no Rio de Janeiro, Tocantins, Paraíba, Santa Catarina e Distrito Federal.

Outro ponto importante é que os entes sindicais continuam a ser, juntamente com os órgãos regionais, responsáveis por assistir à rescisão do contrato de trabalho. Entretanto, não há sistema unificado dos sindicatos que permita que a "homologação" seja feita pela internet.

O sistema "Homolognet" não está disponível para a grande maioria das localidades do Brasil e é por esse motivo que se pode considerar que a principal modificação advinda das portarias do MTE foi à implantação do novo modelo do TRCT.

Esse novo modelo trouxe novidades que merecem maior atenção por parte das empresas. Uma delas foi à imposição de preenchimento de próprio punho, pelo empregado, dos dados relativos ao local e à data do recebimento das verbas rescisórias, salvo quando a pessoa não for alfabetizada. Com essa medida, as empresas não podem mais colher a assinatura do empregado apenas no ato da rescisão ou já imprimir o termo com data e local previamente preenchidos.

Outra modificação importante foi o acréscimo de uma tarja ao final do TRCT, explicitando a gratuidade da assistência no ato da rescisão. Essa modificação é importante, pois alguns sindicatos têm o costume de só homologar a rescisão do pacto laboral mediante remuneração, o que é totalmente ilícito.

O novo TRCT trouxe também o acréscimo de um campo em que a empresa deve informar o código e o ente sindical, juntamente com o CNPJ desta instituição, para que o empregado saiba a qual sindicato está vinculado. Com isso, se torna mais fácil, por exemplo, o trabalhador saber qual norma coletiva está relacionada à sua categoria. Em contrapartida, essa informação é vantajosa para o empregador, uma vez que, ao informar qual o sindicato que representa os trabalhadores, pode-se evitar que os seus empregados ajuízem reclamações de direitos de categoria à qual não pertençam.

O novo TRCT impõe, ainda, a discriminação do número de horas extras e o seu respectivo percentual, além da previsão do saque do FGTS para fins de pensão alimentícia, incluído no campo dos dados do contrato.

As empresas devem estar atentas para adaptar os programas de folha de pagamento, uma vez que, no dia 14 de outubro de 2010, completaram-se 90 dias da vigência dessas medidas. Por isso, o patronato já tem

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

a obrigação de aplicar o novo modelo do TRCT, observando as novidades nele impostas, sob pena autuação trabalhista sem a observância do critério da dupla visita — previsto no artigo 23, inciso I, parágrafo 1º, do Regulamento de Inspeção do Trabalho —, salvo as microempresas, as empresas de pequeno porte e as empresas com menos de dez funcionários, que permanecem sujeitas à dupla visita.

Date Created
29/12/2010

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.