



## Sem homologação sindical, pedido de demissão vira dispensa imotivada

Sem a homologação da rescisão contratual pelo sindicato da categoria do trabalhador, é inválido o pedido de demissão. Por ter descumprido esta etapa, a microempresa Lacélia da Costa Moreira Colchões terá de pagar parcelas rescisórias próprias à rescisão contratual imotivada, como aviso prévio e indenização compensatória de 40% do FGTS, a um trabalhador que inicialmente pediu demissão.

A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao não conhecer do Recurso de Revista da empresa quanto a essa questão, acabou por manter decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que acolheu o pedido do trabalhador de reconhecimento da rescisão contratual sem justa causa, devido à falta de assistência do sindicato. O pedido havia sido indeferido na primeira instância, que aplicou ao trabalhador a pena de confissão ficta por não ter comparecido à audiência.

No TST, a empresa contestou a condenação alegando violação do mesmo artigo da CLT e contrariedade à Súmula 74, que trata da confissão ficta, e apresentou julgados para comprovar divergência jurisprudencial. Ao analisar o recurso, a ministra Kátia Magalhães Arruda, relatora, esclareceu que o entendimento do TST é o de que a exigência da assistência sindical não é mera formalidade, e, na sua ausência, o pedido de demissão deve ser convertido em dispensa sem justa causa.

Ao recorrer ao TRT, o autor alegou que cabia à empresa provar a existência do pedido de demissão, devido ao princípio da continuidade das relações de emprego, mas não havia nos autos nenhum documento nesse sentido. O TRT, ao julgar procedente o recurso, enfatizou que a empresa não cumpriu requisito formal e decorrente de lei.

O artigo 477, parágrafo 1º, da CLT, estabelece que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado com empregado com mais de um ano de serviço, só é válido quando feito com assistência do sindicato da categoria do trabalhador ou diante de autoridade do Ministério do Trabalho.

Em sua decisão, o Regional destacou que esse procedimento tem como objetivo resguardar os direitos dos trabalhadores e preservar o empregador de futuras demandas judiciais, em decorrência de quitações contratuais irregulares. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

**RR – 38500-64.2008.5.04.0020**

**Date Created**

24/03/2011