

HOMOLOGAÇÃO TARDIA DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM FACE DO ART. 477 DA CLT

Edgard Nunes da Silva¹
Erika Tuyama²

RESUMO

A rescisão do contrato de trabalho de empregado regido pela Consolidação das Leis do Trabalho que tenha mais de um ano de serviço exige uma formalidade para que o recibo de quitação tenha validade. Tal formalidade é a homologação ou assistência que deve ser prestada pelo Sindicato da categoria profissional ou por autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego e ainda, na falta destes por um dos órgãos elencados no §3º do artigo 477 da CLT. Este mesmo artigo regula os prazos e procedimentos para o instituto em apreço.

Palavras-chave: Homologação. Assistência. Demissão. Quitação. Rescisão.

ABSTRACT

Termination of employee work contract covered by the Consolidation of Labor Laws that has more than one year's service requires a formality for the discharge receipt to be valid. This formality is the approval or assistance to be provided by the Syndicate of the professional category or authority of the Ministry of Labour and Employment and, in their absence by one of the agencies listed in § 3º of Article 477 of the Labor Code. This same article regulates the terms and procedures for the institute in question.

Keywords: Approval. Assistance. Resignation. Discharge. Termination.

1 INTRODUÇÃO

Todo contrato tem seu início e seu termo, contudo, há que se ressaltar que na esfera trabalhista particularidades existem no que tange a rescisão do contrato de trabalho.

O verbete “homologar”, segundo o iDicionário Aulete é: “reconhecer (alguma coisa) como genuína, legítima, legal”. Ao ato da assistência ao trabalhador no momento de receber e quitar suas verbas rescisórias dá-se o nome de homologação, que

1

2

nada mais é que reconhecer como, genuíno, legítimo e legal o adimplemento da obrigação trabalhista.

O Direito substancial trabalhista regulado pela CLT, em seu artigo 477, § 6º, “a” e “b” estipula os prazos para o adimplemento da obrigação e, em seu § 8º comina sanção em caso de inobservância dos prazos fixados, contudo, a inteligência do § 4º do citado artigo cria um liame entre a homologação, os prazos para o adimplemento e a forma deste adimplemento, salvaguardando ainda a forma de pagamento ao empregado analfabeto.

Inobstante este arcabouço normativo, controvérsias têm surgido no âmbito da justiça do trabalho acerca do cabimento da sanção pecuniária em face da homologação tardia do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho com as verbas rescisórias depositadas em conta bancária do obreiro dentro do prazo estipulado pela legislação. Controvérsias que, submetidas às nossas cortes trabalhistas, tem sido objeto de decisões diversas que ainda suscitam inconformismo das partes.

2 SÍNTESE HISTÓRICA

No momento da terminação do contrato de trabalho a legislação divide os trabalhadores em dois grupos, pelo menos para a observação do mandamento legal consolidado da assistência ou homologação, sendo eles: o grupo dos trabalhadores com menos de um ano de serviço que, dispensa a assistência ou homologação pelos atores elencados na norma substancial trabalhista e o grupo dos que contam com mais de um ano de serviço para a mesma empresa, que obrigatoriamente devem contar com a assistência ou homologação, contudo, essa divisão não nasceu com a própria CLT, conforme preleciona Martins (2014, p.741):

A assistência ao trabalhador na rescisão do contrato de trabalho foi criada pela Lei nº 4.066, de 28-06-62. Seu art. 1º dispunha que o “pedido de demissão ou recibo de quitação do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou pela autoridade do Ministério do Trabalho e da Previdência Social ou da Justiça do Trabalho”.

A necessidade da assistência surgiu para coibir práticas abusivas por parte dos empregadores que, antes da instituição do Instituto do Direito Obreiro, não raro omitiam o pagamento de uma ou outra verba rescisória, lesionando, desta forma, o patrimônio jurídico do trabalhador e nesse diapasão segue Martins (2014, p741):

Pois quando o empregado tem apenas um ano de casa o valor que será recebido na rescisão será menor, sendo menor a possibilidade de fraude, o que não ocorre quando o empregado tem mais de um ano de empresa.

No entanto, a edição da Lei nº 4.066/62 não foi o suficiente para coibir todas as práticas abusivas por parte dos empregadores no que diz respeito ao pagamento das verbas rescisórias de seus empregados, haja vista a edição de uma nova Lei, a de nº 5.472 de 09 de julho de 1968 que acrescentou um parágrafo ao art. 1º da Lei 4.066/62, com o seguinte teor: “no termo de rescisão, ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ser especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas”. No entendimento de Martins (2014, p. 741):

Um dos objetivos visados pela Lei nº 5.472/68 foi o de eliminar a prática dos empregadores de pagar valores globais, sem quaisquer especificações do que estava sendo saldado ao empregado, que dava “quitação geral”. [...]. A partir daquele momento, houve a necessidade da discriminação da natureza da parcela que estava sendo paga. A lei nº 5.472/68 fez também distinção entre parcela, que seria o aviso prévio, férias, 13º salário etc”, e valor, que seria a importância pecuniária paga ao empregado.

Por fim, a Lei nº 5.562/68 transferiu as disposições da Lei nº 4.066/62, com as alterações dadas pela Lei nº 5.472/68 para a CLT em seu artigo 477, que também fora alterado pela Lei nº 5.584/70.

Mais recentemente, visando uma melhor interpretação do §2º do art.477, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), através da Resolução 22/93 de 17/12/1993, editou a súmula de nº 330, com o seguinte teor:

Quitação. Validade. Revisão do Enunciado 41. A quitação passada pelo empregado, com assistência da entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta

ressalva expressa e específica ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

Uma das principais consequências da edição da Súmula supracitada foi que os Sindicatos passaram a exigir mais documentos e informações aos empregadores, no momento da homologação, prestando, assim uma efetiva assistência ao trabalhador, vez que antes da edição da citada Súmula era comum alguns sindicatos funcionarem como meros carimbadores do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

2.1 HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Todo contrato tem início e termo. Na precisa lição de Delgado (2013, p. 1.131), “O contrato de trabalho, como os negócios jurídicos em geral, nasce em certo instante, cumpre-se parcialmente ou de modo integral, e sofre, quase que inevitavelmente, alterações ao longo do tempo; por fim ele se extingue”. Entretanto, o contrato de trabalho possui suas particularidades no que toca à sua rescisão, cabendo a observância de certas formalidades para sua terminação com o pagamento das parcelas rescisórias. Tais formalidades estão previstas no artigo 477 e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

A homologação é uma dessas formalidades, contudo, há quem prefira denominá-la de assistência, conforme encontra-se consignado no § 1º do artigo supra citado. É o caso de Sergio Pinto Martins que embora reconhecendo que o termo homologação figura no § 4º do artigo em comento assim se pronuncia: “A denominação correta é assistência, como consta do § 1º do art. 477 e do art. 500 da CLT” (MARTINS, 2014, p. 742). Há que se lembrar que, de acordo com a norma consolidada, a obrigatoriedade da homologação ou assistência está adstrita ao empregado que conte com mais de um ano de casa por ocasião de seu desligamento ou pedido de demissão da empresa. Ainda nesta esteira, é o magistério de Barros (2013, p. 765) “Trata-se de formalidade essencial à validade do ato que visa à absoluta certeza na quitação realizada. Preterida tal exigência, é ineficaz o recibo, a não ser que a parte confesse o recebimento do valor”.

Acerca do importante instituto da homologação, que visa mais proteção e segurança para o trabalhador ao termo de seu contrato, também discorre com muita propriedade e clareza Delgado (2013, p. 1.178):

A ordem jurídica estabelece, regra geral, a observância de certas formalidades para a prática do ato de terminação do contrato de emprego, com o pagamento das respectivas parcelas rescisórias. Tais formalidades visam, essencialmente, assegurar isenção e transparência à manifestação de vontade das partes no instante de ruptura do pacto, em especial do empregado, possibilitando a este a clareza quanto às circunstâncias e fatores envolventes à terminação contratual, além de maior segurança quanto ao significado do ato extintivo e pagamento das correspondentes parcelas trabalhistas.

Diz-se desta forma, que há um rito especial previsto em lei para a homologação da rescisão do contrato de trabalho com a participação de entidades especificadas em lei oferecendo maior segurança para o trabalhador que conte com mais de um ano de serviços prestados à mesma empresa.

2.2 PRAZOS PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Com sua redação acrescida pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989, o artigo 477 da CLT, em seu § 6º passou a fixar o prazo para o pagamento das verbas rescisórias em duas alíneas com prazos diferenciados.

A alínea “a” preceitua que as parcelas constantes do instrumento de rescisão ou termos de quitação do contrato de trabalho devem ser pagas “até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato”. Trata-se da hipótese em que o empregado cumpre o aviso prévio até o último dia de trabalho.

A alínea “b” Reza que as verbas rescisórias devem ser pagas “até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento”.

2.3 MULTA

Em caso de descumprimento dos prazos descritos nas alíneas “a” e “b” do § 6º do art. 477, o § 8º estipula uma multa ao empregador em mora. Esta multa consiste em um salário do empregado, em seu benefício, devidamente corrigido pelo BTN, exceto se o trabalhador for quem der causa à mora.

Há também uma multa administrativa, no valor de 160 BTNs, que não reverte ao trabalhador. Essa multa deve ser imposta em caso de lavratura de auto de infração pela autoridade do Ministério do Trabalho ou por determinação do juízo ao verificar o atraso no pagamento das verbas rescisórias.

No sentido da aplicação da multa, converge o entendimento de Saad (2004, p. 359) “O pagamento das verbas rescisórias fora do prazo legal (§ 6º do artigo epigrafiado) sujeita o infrator às sanções de que fala o dispositivo sob análise”.

Na mesma esteira, é o entendimento de Carrion (2011, p. 420, grifo do autor):

Prazo para homologação e multa. As verbas devidas ao empregado, cujo contrato tem previsão de extinção, por lhe ter sido concedido o aviso prévio ou estar subordinado a um contrato de trabalho por tempo determinado, são devidas no dia útil imediato ao fim do contrato, seja no termo final do contrato a prazo ou do aviso prévio; as receberá até o 10º dia, na hipótese de ausência de aviso prévio (despedimento por justa causa ou pagamento do valor do aviso prévio, dispensado seu cumprimento). [...]. O não pagamento da verba rescisória gera duas multas, uma administrativa e outra em benefício do empregado.

Comentando o mesmo parágrafo da norma consolidada, afirma Martins (2014, p. 748):

A multa do §8º do art. 477 da CLT não é uma cláusula penal ou administrativa, pois não está prevista no contrato de trabalho. Trata-se de uma sanção prevista na lei pelo descumprimento da obrigação do pagamento das verbas rescisórias no prazo legal. É uma punição pelo prejuízo do empregado no recebimento com atraso das verbas rescisórias.

Assim sendo, a multa por atraso na quitação das verbas rescisórias, motivado pelo empregador, é inquestionável.

2.3.1 PROPORCIONALIDADE NA APLICAÇÃO DA MULTA

É comum empregadores que se encontram em mora para o pagamento das verbas rescisórias suscitarem dúvida, no momento da homologação, se a multa deve ser paga de forma integral ou proporcional aos dias de atraso na quitação das parcelas constantes do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. No que diz respeito a essa questão, assim ensina Barros (2013, p. 761):

Há quem sustente que a multa deve ser calculada na proporção dos dias de mora provocada pelo empregador, ou seja, à razão de 1/30 avos por dia de atraso. Divergimos desse entendimento, uma vez que a lei não estabelece essa proporcionalidade, sendo vedado ao interprete fazê-lo.

Nessa mesma linha de entendimento, quanto à inexistência da proporcionalidade da multa, preleciona o insigne mestre Martins (2014, p. 753):

Inexiste proporcionalidade na aplicação da multa em razão dos dias de atraso no pagamento das verbas rescisórias. Não está disposto na lei que, se o atraso for de um, 10 ou 100 dias, se deveria pagar a multa proporcionalmente ao referido atraso. Mesmo que o empregador se atrase em um dia para saldar as verbas rescisórias, incorrerá no pagamento integral da multa prevista no §8º do art. 477 da CLT. Não é o caso de se aplicar o art. 413 do Código Civil, pois inexistente omissão da CLT, que determina que a multa é integral e não proporcional, mesmo que o atraso seja de um dia ou de um ano.

Desta forma percebe-se que não há motivos para empregadores em mora com as parcelas rescisórias suscitar a dúvida da proporcionalidade.

2.3.2 PAGAMENTO DE FORMA DIVERSA DA NORMA E MULTA

O momento e a forma de pagamento das verbas rescisórias são regulados pela norma consolidada em seu artigo 477, § 4º e no tocante a isso reza que o pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, ressalvando o pagamento ao empregado que por ventura for analfabeto, hipótese em que somente poderá ser efetuado em dinheiro, contudo, em 21/06/2002, a Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, editou a Instrução Normativa nº 3, estabelecendo procedimentos para a assistência ao empregado na rescisão de contrato no âmbito

ministerial, posteriormente a Instrução Normativa nº 15 de 14/07/2010, da mesma secretaria, revoga a Instrução Normativa nº 3 e traz a seguinte redação em sua Seção VII:

Do pagamento

Art. 23. O pagamento das verbas rescisórias constantes do TRCT será efetuado em dinheiro ou em cheque administrativo, no ato da assistência.

§ 1º O pagamento poderá ser feito, dentro dos prazos estabelecidos no § 6º do art. 477 da CLT, por meio de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica ou depósito bancário em conta corrente ou poupança do empregado, facultada a utilização da conta não movimentável – conta salário, prevista na Resolução no 3.402, de 6 de setembro de 2006, do Banco Central do Brasil. § 2º Para fins do disposto no § 1º deste artigo: I - o estabelecimento bancário deverá se situar na mesma cidade do local de trabalho; e II - o empregador deve comprovar que nos prazos legais ou previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho o empregado foi informado e teve acesso aos valores devidos. § 3º O pagamento das verbas rescisórias será efetuado somente em dinheiro na assistência à rescisão contratual de empregado não alfabetizado, ou na realizada pelos Grupos Especiais de Fiscalização Móvel, instituídos pela Portaria MTE nº 265, de 6 de junho de 2002.

Percebe-se que a IN - nº 15 do MTE, em seu artigo 23, § 1º vai além da norma consolidada e autoriza o pagamento das verbas rescisórias, respeitando-se os prazos estabelecidos no § 6º do art. 477 da CLT, através de outras formas de pagamento, quais sejam: ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito e transferência eletrônica ou depósito bancário em conta corrente ou poupança do empregado, contudo, o § 2º, incisos I e II, do mesmo artigo da IN – nº 15 do MTE, preceitua que o estabelecimento bancário deve se situar na mesma cidade do local de trabalho do empregado demitido e que o empregador deve comprovar que nos prazos legais ou convencionais o empregado foi informado e teve acesso aos valores devidos, mantendo ainda em seu § 3º a forma de pagamento somente em dinheiro para o trabalhador não alfabetizado.

O Texto da Instrução Normativa nos leva a entender que caso o empregador opte por fazer o pagamento das verbas rescisórias através de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito e transferência eletrônica ou depósito bancário em conta corrente ou poupança do empregado em estabelecimento bancário que se situe na localidade de trabalho do empregado demitido e não comprove que nos prazos legais ou convencionais o empregado foi informado e teve acesso aos valores devidos, incorre na multa prevista no §8º do art. 477 da CLT.

2.4 LEGITIMADOS A PRESTAR ASSISTÊNCIA NA HOMOLOGAÇÃO

Conforme prescreve o § 1º do art. 477 da CLT, somente terá validade o recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho de empregado que conte com mais de um ano de serviço, quando este contar com a assistência de seu sindicato ou, na falta deste, de autoridade do Ministério do Trabalho.

Quando não existir na localidade o sindicato da categoria profissional e nem o órgão do Ministério do Trabalho e Emprego a assistência deverá ser prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo juiz de paz (§ 3º do art. 477 da CLT).

Conforme se depreende do próprio texto legal, há uma ordem hierárquica para a prestação da assistência na homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, sendo a seguinte ordem: o Sindicato representativo da categoria profissional do obreiro ou a autoridade do Ministério do Trabalho e quando não houver na localidade os órgãos citados anteriormente a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público, ou, onde houver, pelo Defensor Público e na falta ou impedimento destes pelo Juiz de Paz.

3 POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS QUANTO AO ATRASO NA HOMOLOGAÇÃO

Com o passar dos tempos, com o surpreendente avanço das tecnologias e a modernização das relações comerciais, em desacordo com o disposto no § 4º do art. 477 da CLT que determina:

O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

Porém, amparados pelo texto da Instrução Normativa nº 15 da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, os empregadores, na sua grande maioria, passaram a optar por realizar o pagamento das verbas rescisórias através de depósito bancário em conta do empregado, conta esta, que na esmagadora maioria das vezes, fora aberta pela própria empresa para o pagamento mensal dos salários e, por isso, nesse sentido, denominada “conta salário”. Todavia, tornou-se

muito comum a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer além dos prazos previstos nas alíneas “a” e “b” do § 6º do art. 477, por culpa exclusiva do ex-empregador, fato que tem levado muitos trabalhadores a insurgirem contra esta prática, buscando um posicionamento de nossos tribunais trabalhistas, sendo certo que a contenda já fora apreciada por nossa mais alta corte trabalhista, tendo já a 6ª Turma do Colendo Tribunal Superior do Trabalho decidido, através da lavra do eminente Ministro Mauricio Godinho Delgado em decisão no processo Nº TST-AIRR-109740-42.2004.5.02.0301 (BRASIL, TST-AIRR-109740-42.2004.5.02.0301, grifo do relator):

No caso dos autos, consta do acórdão regional que houve quitação das verbas trabalhistas após sete dias da rescisão do contrato de trabalho. Assim, a hipótese configurada no caso vertente não autoriza a imposição da multa em questão, tendo havido a quitação das verbas dentro do prazo estipulado no citado preceito legal. Registre-se que, para aferição da alegação recursal de que o Autor não teve ciência do depósito bancário e de que a homologação ocorreu fora do prazo estipulado no art. 477, § 6º, da CLT, haveria necessidade de exame de conteúdo fático-probatório, o que é vedado nesta fase processual, nos termos da Súmula 126/TST, não se vislumbrando a violação ao dispositivo apontado. Ainda que assim não fosse, em relação ao atraso na homologação, o entendimento majoritário desta Dt. 6ª Turma é no sentido de que basta a comprovação do pagamento da verbas rescisórias, no prazo a que alude o § 6º do art. 477 da CLT, para elidir a multa. Registre-se a ressalva de entendimento deste Relator no sentido de que o pagamento rescisório regulado pelo art. 477 da CLT, é ato jurídico complexo, envolvendo também a "baixa" na CTPS, a expedição de documentos tanto para saque do FGTS com 40% como para habilitação ao seguro desemprego, a par da assistência homologatória em contratos superiores a um ano. O simples pagamento dos valores ao empregado não supriria, para este Relator, a integralidade do pagamento rescisório, em face do não cumprimento tempestivo das distintas obrigações de fazer imperativas aplicáveis. A isenção da multa legal correspondente apenas ocorre se "comprovadamente, o trabalhador der causa à mora" (art. 477, §8º, in fine, CLT) ou se, por equidade, seja manifestamente irrisório o atraso na homologação e entrega dos documentos da rescisão. Outrossim, o objetivo de a quitação da rescisão do contrato de trabalho ser levada a efeito na forma e prazos prescritos no art. 477 da CLT é justamente desonerar o empregador do cumprimento da obrigação de dar (em geral, pagamento de verbas rescisórias) e também o adimplemento da obrigação de fazer (homologação). Entretanto, confere-se efetivamente ao entendimento majoritário desta Dt. 6ª Turma. Também não há que prevalecer o entendimento do Reclamante de que teria havido atraso no pagamento da rescisão por não ter o Reclamado dado ciência ao Reclamante de que o dinheiro havia sido depositado em conta corrente. De fato, se o pagamento rescisório ocorre no prazo previsto no art. 477 da CLT, como na hipótese, mediante depósito bancário, há que se reconhecer a sua tempestividade, pois o depósito bancário equivale ao pagamento em dinheiro e tem força de recibo (art. 464, parágrafo único, da CLT). Por fim, registre-se que o aresto de fls. 235 é inservível, porque oriundo do mesmo Tribunal Regional prolator da decisão recorrida. Por todo o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento

Embora o próprio relator do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista tenha votado contrariamente à aplicação da multa do artigo 477 pelo retardamento da

homologação da rescisão do contrato de trabalho o mesmo ressalva o seu voto, pois ele próprio entende que o pagamento rescisório é ato jurídico complexo que se estende a outros aspectos do ato rescisório que vão além do pagamento puro e simples das verbas rescisórias, tais como a baixa na CTPS, a liberação das guias do Comunicado de Dispensa e Seguro Desemprego (CD/SD), liberação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) para levantamento do saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e da multa rescisória prevista no art. 18, §1º da Lei 8.036/90, o exame demissional, entrega dos formulários do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), caso o trabalhador tenha exercido suas atividades sob a influência de agentes agressivos à sua saúde. Todos estes aspectos devem passar pela análise do agente homologador.

Seguindo este posicionamento da 6ª Turma do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, nessa direção, tem sido a maioria das decisões da nossa mais alta corte trabalhista, o TST, no que tange a este assunto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentre varias medidas de proteção dos interesses do trabalhador como parte mais vulnerável, dentro da relação de capital trabalho, está o instituto da homologação da rescisão do contrato de trabalho ou assistência que tem por objetivo verificar se o mesmo não está sendo lesado em seus direitos por ocasião da terminação da relação contratual.

A homologação tem seus prazos, sanções e formas prescritos na legislação especial que regula as relações trabalhistas em solo pátrio, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Tal instituto teve sua origem e desenvolvimento em leis esparsas, remontando à década de 60 do século passado, vindo a integrar a legislação consolidada em seu artigo 477 e parágrafos através da Lei 5.562 de 12 de dezembro de 1.968.

Toda quitação de verbas rescisórias de trabalhador que tenha seu contrato de trabalho regido pela CLT e que tenha mais de um ano de serviços prestados ao mesmo empregador só tem eficácia liberatória se houver passado pelo rito da homologação por se tratar de formalidade essencial à validade do ato que visa à absoluta certeza na quitação realizada. Preterida tal exigência, é ineficaz o recibo, a não ser que a parte confesse o recebimento do valor.

Prática bastante comum nos dias atuais é o depósito das verbas rescisórias em conta bancária de titularidade do empregado, dentro do prazo previsto na legislação, porém com a homologação realizada fora deste mesmo prazo, o que tem levado muitos trabalhadores a ingressarem na justiça do trabalho cobrando a multa por atraso, sobe a alegação de que apesar das verbas terem sido depositadas no prazo certo a quitação ainda não se concretizara por se tratar de ato complexo que exige outras medidas complementares que só podem ser realizadas pelo agente homologador. Contudo, contrariando a argumentação dos trabalhadores reclamantes, nossos tribunais têm, quase que à unanimidade, decidido de forma diversa ao pleito dos obreiros que se julgam prejudicados pelo atraso na homologação. O eminente ministro do TST, Maurício Godinho Delgado, embora em seu relatório afirme entender que a rescisão do contrato de trabalho é ato jurídico complexo, não se limitando unicamente ao pagamento das verbas oriundas do termo contratual, vota pelo não cabimento da multa pelo fato da homologação se dar em atraso.

REFERÊNCIAS

AULETE, iDicionário. Disponível em: <<http://aulete.uol.com.br/homologar>>. Acesso em: 02 nov. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2013. 1.104 p.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 109740-42.2004.5.02.030. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20%2010974042.2004.5.02.0301&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJsjAAG&dataPublicacao=14/05/2010&localPublicacao=DEJT&query=Multa%20and%20por%20and%20atraso%20and%20na%20and%20homologa%E7%E3o%20and%20do%20and%20TRCT>>. Acesso em: 20 abr. 2014.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 36. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2011. 1.591p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. 1.504 p.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil: direito das obrigações e responsabilidade civil**. 6. ed. São Paulo : Saraiva, 2012. v. 2. 862 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 990 p.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução Normativa nº 15**. Brasília, DF, 2010. Não paginado.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**. 37. ed. atual. e rev. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2004. 917 p.