Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro – Unipac ISSN 2178-6925
Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni - Fevereiro de 2019

A REFORMA TRABALHISTA INSTITUÍDA PELA LEI 13.467/17 E O FIM DA OBRIGATORIEDADE DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

THE LABOR REFORM INSTITUED BY LAW 13.467 / 17 AND THE END OF THE COMMITMENT TO THE VALIDATION OF THE CONTRACTUAL TERMINATION

Fernanda da Silva Freitas
Pós-graduada em Docência do Ensino Superior pelo Instituto Prominas Serviços Educacionais. Pós-graduada em Direito Público pela Universidade Anhanguera – Uniderp. Graduada em Direito pela Fundação Educacional Nordeste Mineiro. Professora substituta no curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. E-mail: Ferna-freitas@hotmail.com

Cristiane Xavier Figueiredo
Pós-graduada em Docência do Ensino Superior pelo Instituto Doctum. Graduada em Direito pela Fundação Educacional do Nordeste Mineiro. Professora no curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. E-mail: cristianetotoni@yahoo.com.br

Thalles da Silva Contão
Pós-graduado em Docência do Ensino Superior pela Faculdade São Gabriel da Palha. Pós-graduado em Direito Administrativo pela Faculdade de Educação e Tecnologia da Região Missioneira. Graduado em Direito pela Fundação Educacional Nordeste Mineiro. Professor do curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. E-mail: thallesdasilvacontao@gmail.com

Yanndra Ramos Xavier
Acadêmica do 10° Período II do Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC Teófilo Otoni-MG – Email: Yanndraxavier10@hotmail.com.

Resumo

As relações trabalhistas são reguladas pelo Direito do Trabalho, sendo este o ramo do direito responsável por nortear e estabelecer regras para que sejam cumpridos os princípios básicos constitucionais de dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Os direitos trabalhistas estão previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-lei 5.452 de 1943). Recentemente a CLT foi alterada pela lei 13.467/2017, sob o pretexto de modernizar as relações trabalhistas, porém será demonstrado ao logo do presente artigo, especialmente quanto ao fim da obrigatoriedade da assistência sindical no ato da rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço, que a reforma visou favorecer somente o empregador, retirando a isonomia entre a força de trabalho x empregador, procurando ainda dificultar e amedrontar o empregado na busca do seu direito perante o poder judiciário, pois esse sendo sucumbente terá que arcar com às custas periciais e honorárias. No

desenvolvimento foi utilizada a metodologia de estudo bibliográfica, com análise de artigos e doutrinas de vários autores que tratam o assunto. Com este estudo, inicialmente será analisada a formação do contrato de trabalho, posteriormente suas formas de extinção e por fim buscará demonstrar à importância dos sindicatos na homologação das rescisões dos contratos de trabalho, destacando o papel fiscalizador do sindicato no combate a fraudes no FGTS, no INSS e nas demais verbas rescisórias que o empregado tem direito.

Palavras - chave: Rescisão contratual. Reforma Trabalhista. Fim da obrigatoriedade de homologação de rescisão contratual.

Abstract

Labor relations are regulated by labor law, which is the branch of law responsible for guiding and establishing rules to comply with the basic constitutional principles of dignity of the human person and the social values of work and free initiative. Labor rights are provided for in the Federal Constitution and in the Consolidation of Labor Laws (Decree-Law 5,452 of 1943). The CLT was recently amended by Law 13467/2017, under the pretext of modernizing labor relations, but will be demonstrated at the beginning of the present article, especially regarding the end of the obligation of trade union assistance in the act of termination of employment contract signed by employee with more than a year of service, that the reform was aimed at favoring only the employer, removing the isonomy between the work force and the employer, seeking to further hinder and intimidate the employee in the pursuit of his right before the judiciary, to bear the costs and expertise. In the development was used the methodology of bibliographic study, with analysis of articles and doctrines of several authors that deal with the subject. This study will initially analyze the formation of the labor contract, later its forms of extinction and finally seek to demonstrate the importance of the unions in the homologation of rescissions of labor contracts, highlighting the union's control role in the fight against fraud in the FGTS, in the INSS and in other rescission funds that the employee is entitled.

Key words: Termination. Labor Reform. End of the obligatoriness of homologation of contractual termination.

1. Introdução

O empregado e o empregador pactuam entre si obrigações mútuas, sendo o empregado responsável por oferecer a sua mão de obra e o empregador responsável por remunerar os serviços prestados. Por tratar-se de uma relação complexa, inúmeras discussões surgem especialmente na rescisão do contrato de trabalho. O presente trabalho buscará demonstrar a importância da presença dos sindicatos no momento da rescisão contratual. Uma rescisão desacertada gera tanto

para o empregado quanto para o empregador, problemas diversos, sendo o principal deles as longas batalhas judiciais requerendo o pagamento de verbas trabalhistas que poderiam e ou deveriam ter sido pagas no momento da rescisão contratual.

A proposta metodológica adotada nesse estudo foi à pesquisa bibliográfica, analisando-se artigos científicos e doutrinas de diversos autores que tratam sobre o assunto e abordando a vasta legislação vigente aplicável ao caso.

2. Dos contratos de trabalho.

O contrato de trabalho tem por objeto a prestação de serviços de maneira subordinada, pessoal e continuada. Em regra, não há necessidade de um documento dotado de formalidades para que a relação de emprego tenha existência legal. Os contratos são firmados entre as partes, empregado e empregador, sendo o empregado aquele responsável por entregar a sua força de trabalho e o empregador, por sua vez, o responsável em remunerar o empregado pelos serviços prestados, o que torna o contrato bilateral produzindo direitos e obrigações para ambas as partes. Nas palavras de Maurício Godinho, o contrato de trabalho é:

> Negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonificado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.[1]

A lei faz exigência de um contrato de trabalho específico e por escrito em poucos casos que são: o contrato de experiência, contrato de aprendizagem, contrato de atleta profissional e o contrato de artista.

No contrato de trabalho, empregado e empregador pactuam obrigações recíprocas: o empregado compromete-se em prestar o trabalho e permanecer à disposição do empregador e, por sua vez, o empregador, compromete-se a pagar salário dentre outras parcelas.

Nos ditames da CLT:

> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[1]GODINHO, Maurício. Curso de Direito do Trabalho. 14° Edição. São Paulo: LTr, 2015. P.545.

> § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.
> § 2o Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)
> § 3o Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)
> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
> Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Aprofundando os requisitos caracterizadores do contrato de trabalho, tem-se que a habitualidade consiste em elemento essencial para a existência da relação de emprego, pois o trabalho deve ser prestado com continuidade. Se ocorrer de forma eventual não há relação de emprego. É considerado oneroso porque o pacto laboral exige uma contraprestação financeira para que o empregado preste serviços ao empregador. Sua condição de subordinação ocorre pelo fato de o empregado receber ordens e ser dirigido pelo empregador, pois quem assume os riscos da atividade empresarial é o empregador, por esse motivo o empregado exerce suas atividades sob a direção e com total dependência do empregador.

O elemento da pessoalidade impede que o empregado possa fazer-se substituir por outra pessoa na relação laboral, isso porque o contrato de trabalho em relação ao empregado é infungível, o mesmo não acontecendo em relação ao empregador. O tempo de duração do acordo entre empregado e empregador uma vez firmado, pode ter a duração por prazo determinado (que se conhece a data de inicio e data do fim do contrato) ou por prazo indeterminado (conhecendo-se somente a data de início, pois seu término poderá ocorrer a qualquer momento). Ratificando as informações supraprestadas a CLT reza: Art. 443 – “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”. (CLT)

A lei estabelece algumas normas em relação aos prazos dos contratos determinados, estes contratos estão vinculados à atividades econômicas de caráter transitório ou de experiência. Vejamos:

> Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. Parágrafo único - O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. (CLT).

Satisfazendo as exigências para utilização destes contratos os prazos não podem ser superiores há 02 anos, e os contratos tidos como de experiência, que são utilizados para avaliar aptidões do funcionário, não podem ser superior a 90 dias. Qualquer desacordo com o art. 451 da CLT invalidará o prazo do contrato, e este passará a vigorar por prazo indeterminado.

3. Da rescisão do contrato de trabalho

A rescisão do contrato de trabalho é o encerramento da relação empregatícia existente entre o empregado e o empregador, podendo ser ocasionada tanto por iniciativa deste como por iniciativa daquele, com ou sem justa causa.

Para consolidar o término do pacto laboral, ao contrário do que ocorre no início do vínculo empregatício, é necessário que se faça um documento específico para dar quitação às verbas devidas e aos direitos adquiridos ao longo do tempo em que perdurou a relação.

Para calcular os valores devidos ao empregado na rescisão do contrato de trabalho, se faz necessário analisar os fatores que levaram ao rompimento do contrato, se por justa causa ou sem justa causa, qual das partes teve a iniciativa e o prazo de duração do respectivo contrato laboral.

3.1 Das modalidades de Rescisão Contratual

I. Rescisão sem justa causa

A rescisão contratual sem justa causa não tem razão específica que a justifique, trata-se de uma decisão unilateral que pode ser viabilizada por vários motivos, sendo desnecessário o conhecimento, para o Direito do Trabalho, de sua

motivação. Essa modalidade de rescisão contratual, embora seja permitida, possui previsão de indenização compensatória pela própria Constituição Federal.

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

O empregador tem o direito de dispensar o empregado quando bem entender, e quanto a isso o empregado não pode se opor, salvo as exceções contidas na lei que lhe assegure estabilidade provisória. O trabalhador que não esteja em gozo de estabilidade provisória pode ser dispensado pelo empregador sem justo motivo a qualquer tempo, configurando assim a rescisão por demissão sem justa causa.

II. Da rescisão com justa causa

A rescisão contratual por justa causa é motivada pelo cometimento de falta grave ensejada pelo empregado, tais condutas estão positivadas no art. 482 da CLT. Essa modalidade de rescisão contratual é bastante traumática, pois o empregado perde alguns direitos trabalhistas fazendo jus somente ao saldo de dias laborados e as férias vencidas. Contudo para que se faça valer esta modalidade de rescisão, a falta cometida deve ser imediatamente punida, tão logo conhecida pelo empregador. A demora na adoção das providências cabíveis pode ensejar a presunção do perdão tácito. Não sendo objeto específico deste artigo, o detalhamento das hipóteses de faltas passíveis de demissão por justa causa, vejamos de forma suscinta o teor do art. 482 da CLT:

> Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
> a) ato de improbidade;
> b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
> c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
> d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
> e) desídia no desempenho das respectivas funções;
> f) embriaguez habitual ou em serviço;
> g) violação de segredo da empresa;

> h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
> i) abandono de emprego;
> j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
> k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
> l) prática constante de jogos de azar.
> m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Além das hipóteses supramencionadas, constituem, também, justa causa específica para a rescisão contratual:

a) Aprendiz — art. 433, I e III da CLT: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz (inciso I), ou quando houver ausência injustificada à escola, resultando em perda do ano letivo (inciso III);
b) Ferroviário — art. 240 da CLT — Constitui falta grave quando o ferroviário se negar a realizar trabalho extraordinário, nos casos de urgência ou de acidentes, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço;
c) Recusa injustificada do empregado de observar as instruções expedidas pelo empregador e uso de equipamentos de segurança do trabalho — art. 158 da CLT;
d) Participação em greve abusiva gera a presunção de justa causa e os excessos praticados durante a greve caracterizam-na plenamente — art. 9º, § 2º da CF/88.

III. Da rescisão indireta

Trata-se de uma modalidade de rescisão do contrato de trabalho, em que o empregador e responsável pelo término do contrato. Essa rescisão e caracterizada por falta grave praticada pelo empregador contra o empregado. O artigo 483 da CLT trata das hipóteses de rescisão indireta:

> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
> a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

> b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
> c) correr perigo manifesto de mal considerável;
> d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
> e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
> f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
> g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Em regra, a rescisão indireta será declarada pela Justiça do Trabalho, pois em raríssimas hipóteses o empregador irá confessar a conduta lesiva ao trabalhador. Em resumo, uma vez praticada a falta grave, o empregado deixa de trabalhar, comunica à empresa a sua decisão e ajuíza a ação trabalhista, requerendo o reconhecimento da justa causa do empregador (art. 483 da CLT). [2]

IV. Da rescisão por acordo

A reforma trabalhista ocorrida em 2017, trouxe a possibilidade de o empregado e o empregador acordarem o fim da relação trabalhista. Também denominada resilição bilateral ou distrato, essa modalidade de rescisão e prevista no artigo 484-A da CLT:

> Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: (Incluído pela Lei nº 13.467 de 2017)
> I - por metade: (Incluído pela Lei nº 13.467 de 2017)
> a) o aviso prévio, se indenizado; e (Incluído pela Lei nº 13.467 de 2017)
> b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990; (Incluído pela Lei nº 13.467 de 2017)
> II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (Incluído pela Lei nº 13.467 de 2017)
> § 1o A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. (Incluído pela Lei nº 13.467 de 2017)
> § 2o A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (Incluído pela Lei nº 13.467 de 2017)

[2] MIESSA, Èlisson, Direito do Trabalho para concursos de Analista do TRT e MPU. 11° Edição. Salvador: jusPODIVM, 2018, P.1182.

Destaca-se que, nas justificativas dos legisladores para a inclusão dessa medida, apresenta a necessidade de se coibir o acordo informal, pelo qual era feita a dispensa sem justa causa para que o empregado pudesse receber o seguro-desemprego e o saldo do FGTS, seguido da devolução da multa de 40%.[3]

V. Do pedido de demissão

Corresponde ao encerramento do contrato de trabalho sem que tenha ocorrido falta grave que determine o fim do contrato. A doutrina á denomina resilição unilateral sendo que o empregador não pode se opor ao pedido de demissão. Nessa hipótese de pedido de demissão, o empregado terá direito às seguintes verbas rescisórias:

• Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados); • Décimo terceiro salário proporcional; • Férias + um terço das vencidas, se houver; • Férias + um terço das vencidas proporcionais[4].

No pedido de demissão, o empregado não saca os depósitos do FGTS e deverá conceder aviso-prévio de 30 dias ao empregador. Por fim, ressalta-se que perderá a estabilidade provisória de emprego que eventualmente possuía no caso de formulação de pedido de demissão[5].

4. A reforma trabalhista e o fim da obrigatoriedade da homologação da rescisão contratual por parte do sindicato.

O sindicato deve ser conceituado como uma reunião de pessoas (físicas ou jurídicas), que visa amparar os interesses coletivos de uma mesma categoria de trabalhadores.

---

[3] MIESSA, Èlisson, Direito do Trabalho para concursos de Analista do TRT e MPU. 11° Edição. Salvador: jusPODIVM, 2018, P.1168.

[4] **Súmula n° 171 do TST:** Salvo nas hipóteses de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses. Súmula **n° 261 do TST:** "O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais"

[5] MIESSA, Èlisson, Direito do Trabalho para concursos de Analista do TRT e MPU. 11° Edição. Salvador: jusPODIVM, 2018, P.1160.

As atribuições dos sindicatos estão previstas no 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”.

Materializando a previsão Constitucional do papel dos sindicatos, a CLT 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.

Em complemento à CLT, o Ministério do Trabalho criou a Instrução Normativa n° 5/2010, que determinava como seriam os métodos aplicáveis à 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 o sindicato competente para posteriormente haver levantamento do FGTS e para solicitar o benefício do seguro-desemprego.

Dessa forma, a regra geral era o auxílio e homologação por parte dos sindicatos da categoria profissional para formalizar a extinção da relação entre o empregado e o seu empregador.

Nota-se que a assistência sindical na homologação da rescisão contratual é a assistência ao empregado acerca das implicações do ato da rescisão contratual, devendo o sindicato atentar pelo correto reconhecimento dos direitos do trabalhador à luz do ordenamento jurídico vigente 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, independentemente do tempo de duração do contrato, 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.

Nessa medida, a retirada da obrigatoriedade da assistência sindical no ato da rescisão do contrato de trabalho constitui nítido esvaziamento das atribuições sindicais, pois afasta a importante missão dos sindicatos que é a de defesa dos

interesses dos trabalhadores, deixando os mesmos a mercê da vontade do empregador.

Nas palavras de Èlisson Miessa:

> O objetivo da Reforma Trabalhista foi deixar mais simples e rápidos os procedimentos decorrentes do término do contrato de trabalho. Há tempos havia queixas com a demora e a burocracia nas homologações. O Ministério do Trabalho se recusa a fazer a homologação se houver sindicato da categoria profissional na localidade. Por sua vez, o sindicato demora em agendar ou recusa a fazer de trabalhadores não filiados. Existe, no entanto, uma preocupação com o fim da homologação das parcelas, pois os empregados aceitarão tudo o que for apresentado pelo empregador. Dessa forma, poderá haver um aumento no número de ações individuais questionando os valores pagos.[6]

Cumpre destacar que a rescisão do contrato de trabalho, quando feita com a eficiente participação do sindicato e com a adequada apreciação das verbas trabalhistas devidas e pagas ao trabalhador, tem o intuito de diminuir o número de reclamações trabalhistas, uma vez que a maioria dessas ações se dá em razão de pagamentos equivocados das verbas rescisórias.

Resta cristalina, a relevância da assistência sindical na rescisão do contrato de trabalho, que tem por objetivo orientar o trabalhador e o empregador acerca do cumprimento da lei e das negociações coletivas, 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 no sindicato da categoria, por outro, previu um rol não exaustivo de matérias sobre os direitos trabalhistas que podem ser ajustados coletivamente com prevalência sobre a legislação (art. 611-A).

Analisando a legislação que autoriza a negociação, o tema em debate 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 exaltou a importância dos instrumentos coletivos ao estabelecer que suas disposições prevaleçam sobre a lei, que,

---

[6] MIESSA, Èlisson, Direito do Trabalho para concursos de Analista do TRT e MPU. 11° Edição. Salvador: jusPODIVM, 2018, P.1199 e 1200.

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 rescisão do contrato de trabalho por meio de instrumentos coletivos, podendo, inclusive, prever os procedimentos dessa assistência.

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 suprimidos os direitos trabalhistas e o enfraquecimento da organização sindical laboral.

5 Considerações finais

O intuito do presente trabalho foi de mostrar a importância dos sindicatos na homologação da rescisão contratual, visto que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) excluiu a obrigatoriedade de homologação da rescisão do contrato de trabalho para empregados com mais de um ano de tempo de serviço perante a entidade sindical representativa da categoria ou do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS).

Com a alteração da lei instituída pela reforma, independentemente do período de duração do vínculo, nenhuma rescisão contratual está sujeita a qualquer tipo de homologação como requisito de validade, exceção feita às hipóteses em que a norma coletiva aplicável à categoria assim estabeleça.

Ao longo do artigo foi destacado como ocorre a formação e a extinção do contrato de trabalho e o papel das entidades sindicais representativas de categorias profissionais como garantidoras da correta aplicação da lei. Também se buscou demonstrar que a mudança legislativa veio com a finalidade de fragilizar as relações de emprego, pois o empregador pagará ao empregado na rescisão contratual, o valor que entender correto, não tendo o empregado a oportunidade de uma manifestação imediata acerca da precisão daquele valore ocasionando assim longas batalhas judiciais ou pagamentos inadequados ao empregado.

Referências:

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

FEPESP – federação dos professores do estado de São Paulo (ENTIDADE DA SOCIEDADE CIVIL). Perspectivas do direito coletivo do trabalho. Disponível em: <HTTPS:// www.anamatra.org.br/media/com_submissoes/files/2018-04-11-11-25-18-TESE-CONAMAT-ASSISTENCIA-NA-RECISAO-DO-CONTRATO-DE-TRABALHO-09ABR2018-CAMILA.docx>. Acesso em: 01 de Novembro de 2018.

GODINHO, Maurício. Curso de Direito do Trabalho. 14° Edição. São Paulo: LTr, 2015.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho.34 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MIESSA, Èlisson, Direito do Trabalho para concursos de Analista do TRT e MPU. 11° Edição. Salvador: jusPODIVM, 2018.