

## **AS DEMISSÕES SEM JUSTA CAUSA E A IMPLICAÇÃO DO FIM DA HOMOLOGAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

**Fernando Cordeiro Lopes**

Graduando em Direito pelo UNIPTAN  
e\_mail:lopes3636@hotmail.com

### **Resumo**

O presente trabalho tem como principal foco a discussão da dispensa individual ou coletiva, apontando uma implicação importante dos fechamentos de contratos de trabalho, o fim da obrigação da homologação. O objetivo geral do artigo foi identificar as principais implicações da reforma de 2017 no que diz respeito à dispensa, visto que em tal evento, com o fim da obrigatoriedade da homologação, o trabalhador, em geral, acaba por ser desassistido em um momento sensível de sua vida profissional, quando é dispensado do trabalho. Descrevemos algumas conquistas dos trabalhadores com a CLT e a Constituição Federal de 1988, destacando o processo de dispensa individual e coletivo, tratando dos principais direitos trabalhistas nessa questão, com a Lei nº 13.467/2017. O olhar para as dispensas é relevante com a reforma trabalhista, pois é necessário refletir sobre como o poder coletivo perde força e processos tornam-se individuais, já que não há mais a obrigação da assistência ao trabalhador e conferência das verbas rescisórias, e ainda mais longe, em meio ao contrato, flexibiliza os direitos dos funcionários. Foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo com o foco para a reforma e as implicações na rescisão. A desobrigação da homologação segue a tendência de desmobilização dos trabalhadores atuais em sindicatos. O mundo neoliberal acaba por tirar o poder de negociação com o patrão. No cenário atual, a reforma acabou por colocar à mostra que o trabalhador individualmente perde seu poder de voz e a flexibilização da homologação é somente um indício dessa realidade.

**Palavras-chave:** Lei nº 13.467/2017, Fechamentos de Contratos de Trabalho, Rescisões Coletivas e Individuais, Mudanças na Reforma Trabalhista de 2017, Desobrigação da Homologação.

### **Introdução**

A partir da reforma trabalhista, com a Lei nº 13.467/2017, consolidaram-se algumas alterações que permitiram colocar em discussão contratos de trabalhos coletivos e individuais, fortalecendo o debate de que a dispensa acaba por tornar-se uma condição mais individual que coletiva. Refletindo sobre tais alterações, o objetivo é apresentar os principais direitos da dispensa, apontando uma implicação importante desses fechamentos de contratos de trabalho: o fim da obrigação da homologação no processo da dispensa.

O problema de pesquisa diz respeito a uma discussão necessária, que é: Em que medida a reforma acaba por eximir o profissional e o trabalhador de tomarem contato com a entidade representativa de classe no processo de dispensa e quais são as implicações disso? Acreditamos que essa alteração que culmina com a lei de 2017 parece expor e dar força a algumas implicações que acabam por beneficiar acordos patronais que se fortificam, deixando de atender as demandas dos trabalhadores. Tal condição carece de pesquisa, pois parece acompanhar uma atual tendência liberal a ponto de prejudicar os trabalhadores na atualidade.

Enfatizar as dispensas é relevante, uma vez que, com a reforma trabalhista, é necessário refletir sobre como as dispensas coletivas acabam por serem tomadas como processos individuais, já que não há mais a obrigação da assistência ao trabalhador e conferência das verbas rescisórias, e ainda mais longe, em meio ao contrato, flexibilizando uma discussão dos seus direitos. E, dado que a reforma dá a oportunidade de discussão individual dos contratos, a lei abre precedentes para que o funcionário aceite ou se sinta pressionado a aceitar valores e tenha alguns direitos relativizados e flexibilizados, dentro dos limites permitidos a partir da regulação.

Escolheu-se desenvolver a pesquisa qualitativa de caráter descritivo do tema delimitado. Metodologicamente, descreveu-se, abordando o tema com a contextualização dos dados históricos que cercam o acompanhamento dos trabalhadores, abordando sua realidade, as leis que governam relações trabalhistas no que diz respeito à dispensa, o modo como as leis se modificam e o que essas modificações podem revelar. Seguimos essas diretrizes, analisando como era antes da mudança, o referencial histórico da mudança para a lei 13.467/2017, a maneira como essas mudanças repercutiram, traçando observações sobre exemplos, como o caso do recente fechamento da Ford no Brasil.

No primeiro momento, apresentamos aspectos históricos que cercam o contrato de trabalho e a consolidação dos direitos do trabalho; no segundo momento, discutimos alguns direitos coletivos do trabalho e destacamos a reforma de 2017; no terceiro momento, apontamos os principais direitos do trabalho na dispensa; Por fim, discutimos o fim da homologação e as implicações desse processo.

### **1 Breve histórico das Leis trabalhistas e algumas repercussões**

O presente trabalho coloca em discussão alterações permitidas a partir da Lei nº 13.467/2017, considerando princípios e as implicações dessas alterações, especificando a dispensas por contratos de trabalho coletivos, individuais e a desobrigação da homologação no processo da dispensa. Tais alterações parecem expor algumas intenções patronais que se fortificam, beneficiando um lado que não é o dos trabalhadores. Tal condição carece de

pesquisa, pois parece acompanhar uma atual tendência liberal a ponto de prejudicar os trabalhadores na atualidade.

Rascunhada originalmente em meia dúzia de artigos em revisão à CLT, a reforma trabalhista foi apresentada em dezembro de 2016, pelo projeto de lei 6787. Carvalho (2020) declara que há no conjunto, “uma lógica que busca diminuir, no marco do direito do trabalho no Brasil, a noção de que a venda da mercadoria força de trabalho trata-se de uma relação entre pessoas, substituindo-a por uma visão como uma relação entre coisas.” Essas condições nos provocam a descrever e refletir sobre as implicações dessas mudanças, refletindo sobre elas, compreendendo-as como reflexo de condições mais significativas do quadro atual do mundo do trabalho.

Desde o século XIX a designação *Legislação Industrial* ou *Legislação Operária* construiu medidas de proteção ao trabalhador. Süsskind (2004, p. 85) relata que até um dado momento as normas integraram o corpo das leis civis ou comerciais, “não constituindo um sistema orgânico, com princípios próprios capazes de caracterizar um novo Direito”. Com o tempo, as leis foram se consolidando direcionadas às propostas e acordos - pacíficos ou não-gerados entre patrões e empregados, além de contemplar elementos sociais que caracterizam esse contato entre trabalho, trabalhador, regras, contratos e previdência.

Entendemos que a contribuição do Direito do Trabalho se dá em problematizar, enquanto matéria e disciplina, formas de estudo e intervenção jurídica para a construção de relações de trabalho. Há o acordo de que o termo “Direito do trabalho” é a forma mais cabível de se usar para a matéria do Direito do Trabalho, pois, segundo Süsskind (2004), ela abrange os direitos sociais do trabalhador e adquire, na literatura jurídica, o sentido abrangente da interpretação das normas, construindo e reafirmando autonomia à disciplina com foco nos direitos do trabalhador e no consenso gerado com os eixos patronais, firmados nas leis. O foco da pesquisa se concentra nas regras em que houve mudança significativa na legislação a partir de 2017.

País colonizado em que a independência data de 1822, o Brasil destaca-se como um local em que é relativamente recente a consideração de regras e leis que sustentam o mundo do trabalho. Süsskind (2004, p. 33) relata que houve a menção ao direito do trabalho a partir da constituição de 1891, que apenas garantiu o chamado “livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial” no artigo 72, parágrafo quarto.

No presente trabalho, problematizamos implicações da mudança aprovada em 2017, relacionando algumas tendências do mundo atual para a desmobilização de classe com o fim da obrigatoriedade da homologação e o modo como essa mudança repercutiu no Brasil, no

que trata das demissões sem justa causa, coletivas de comum acordo. Além disso, e com as modificações da legislação de 2017, trataremos em consequência, da dispensa sem justa causa individual.

## **2 A importância da CLT e da Constituição para os direitos trabalhistas**

Um marco para a consolidação das Leis trabalhistas se deu em 1943, com a elaboração do documento Consolidação Das Leis Do Trabalho quando Getúlio Vargas era presidente, durante o Estado Novo (BRASIL, 1943). Elogiado por uns e criticado por outros, foi o Presidente Vargas que unificou a legislação trabalhista existente no país.

O estabelecimento de regras trazidas na CLT é consolidado na **Constituição Federal de 1988**. Pessanha e Artur (2013), em artigo do Scielo, relatam que a Constituição de 1988 firmou ganhos aos trabalhadores. O artigo sétimo do documento solidificou a igualdade de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, “respeitadas as diferenças que exigiam regulamentação trabalhista”. As demandas da CLT foram solidificadas, aumentando a proteção legal do trabalho e defendendo o direito à sindicalização. A carta consolidou direitos atribuídos ao Ministério Público do Trabalho, lembram os autores, destacando direitos coletivos de categorias, protegendo os cidadãos por meio da possibilidade de qualquer categoria ingressar com ações civis públicas.

Lembrando que a existência do Direito do Trabalho adquire esse status com a atuação do empregado e do empregador. Süsskind (2004) apresenta a definição de empregador, lembrando que essa noção ainda não estava consolidada na CLT. O empregador, segundo o autor (2004, p. 191), salienta o papel de utilizar e dirigir a “prestação de serviços de um ou mais trabalhadores). Por outro lado, o empregado é subordinado juridicamente ao empregador, cabendo-lhe durante um tempo, certa dependência, aspecto que vem mudando cada vez mais, pois não é satisfatório em um estado liberal que o empregado esteja dependente do empregador. Sendo assim, a tendência é que haja cada vez mais a independência e a autonomia do trabalhador, ainda que em muitas profissões a dependência econômica do operário ao patrão seja um dos “fundamentos históricos da legislação do trabalho” e do contrato de trabalho subordinado (SUSSEKIND, 2004, p.217). Essa autonomia pode significar, também, menos compromissos da parte empregadora com o contrato, objeto de trabalho e, conseqüentemente, com o trabalhador.

O contrato de trabalho, conforme a CLT, é o princípio que obriga o trabalhador à prestação de serviço, seja pessoa física ou jurídica, recebendo a partir daí um salário. O trabalho pode ser eventual ou em contrato permanente; manual, técnico ou intelectual; pode se dar em cargos de confiança; desenvolver-se ou não em sociedade.

Em Notícias Gerais do TST (2018), houve a comemoração de 30 anos da Carta Magna em 2018, lembrando os direitos gerais garantidos na constituição e já descritos na CLT de 1943. A constituição garantiu aos trabalhadores a jornada de oito horas diárias e 44 horas semanais (antes eram 48 horas), o aviso-prévio proporcional, a licença-maternidade de 120 dias, a licença-paternidade e o direito de greve.

Alguns direitos que hoje são comuns nas relações trabalhistas formais originaram de lutas que se consolidaram na constituinte, convocada em 1985. A constituição de 1988 consolidou força às relações coletivas de trabalho, com a garantia da autonomia sindical e a liberdade de organização, estendida aos servidores públicos. Também tornou constitucional o direito de greve para trabalhadores da iniciativa privada e do setor público.

Com o enfraquecimento do Estado de Bem-Estar Social e o crescimento da população relatado nas notícias do TST, a reserva de trabalhadores cada vez mais potencializa as vozes que ecoam contra os direitos do trabalho que em muitos passaram a ser questionados. Um questionamento patronal incide no fato de que as empresas terem de negociar e fechar o contrato com o trabalhador no processo de demissão na sede do sindicato. Critica-se o fato de as pessoas exercerem seu direito de ter o sindicato com forma de representação que intermedia o processo de dispensa com a empresa. Argumentam que a empresa será sempre honesta, o que em muito parece não ser verdade.

Por medida preventiva, durante tempos, a sede do sindicato foi o local em que o representante da empresa, com o trabalhador encerravam o contrato, conferindo os direitos rescisórios do trabalhador. A alegação para a crítica é que surgiram também novas profissões e peculiaridades como trabalho intermitente e trabalho doméstico passaram a exigir regramentos que estabelecessem as relações de trabalho atuais. Desse modo, a rescisão e homologação, parecem ser um aspecto a ser problematizado da Lei nº 13.467, que também carece ser problematizada na presente discussão.

### **3 A Reforma trabalhista de 2017**

A reforma trabalhista de 2017 foi garantida em grande parte na (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017). Conforme a Agência Senado (2020), os favoráveis à mudança argumentavam que ela seria a esperança de gerar mais empregos. No entanto, não se sabe se o impacto se tornou realidade. A principal mudança que, a princípio, parece positiva é que o que é acertado entre trabalhador e empregador pode ser seguido, se respeitados os direitos básicos como salário, décimo terceiro salário e férias.

As mudanças tratadas na Lei de 2017 parecem livrar o empregador de algumas obrigações. Para demonstrar aspectos importantes, a reforma do governo de Michel Temer

exime o trabalhador de firmar acordos diante do sindicato ou organização coletiva, ao mesmo tempo em que tira a burocracia. Isso significa, por um lado, livrar o patrão de tomar contato com o sindicato, e, na homologação, livra o patrão de maiores conferências quando na ocasião da dispensa. Por outro lado, isola esse mesmo trabalhador, pois parece tornar o processo individualizado, em que o empregado fica sozinho no fechamento do contrato o que é uma prerrogativa para desunir trabalhadores e desabastecê-lo de chances de conferir seus direitos. Com isso, patrões desonestos poderiam enganar funcionários na dispensa. A esse respeito, chamamos atenção para a demissão coletiva e, após, para a homologação.

### **3.1 Sobre a Demissão Coletiva**

A maior parte dos tribunais trabalhistas vinha entendendo que a demissão coletiva somente poderia ocorrer após feita uma negociação entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores, para atenuar as consequências das rescisões, já que, diante do número de afetados, a dispensa coletiva costuma ter grande impacto social. Com a reforma, a dispensa coletiva pode ser realizada nos mesmos moldes da individual, ou seja, sem negociação com o sindicato, o que pode significar sem medidas que atenuem seu impacto na sociedade.

É emblemático o caso da Ford no Brasil, que recentemente, em 2021, demitiu funcionários e sem diálogo significativo, fechou os negócios no Brasil. Conforme o Infomoney (2021), o desembargador do Trabalho Edilton Meireles de Oliveira Santos, da Justiça do Trabalho da 5ª Região, na Bahia, decidiu em liminar que a Ford pode demitir em massa os funcionários independentemente do resultado das negociações coletivas. Antes, a Justiça determinava que a dispensa somente poderia ser feita somente após a empresa “lograr êxito” nas negociações com as entidades que representam os trabalhadores. Segundo o sindicato, a montadora ainda precisa esgotar o processo de conciliação antes de poder demitir, dados os prejuízos individuais e nas regiões em que as fábricas eram instaladas.

A reforma, com a lei 13.467/2017, previa, inclusive, em um primeiro momento, que não havendo homologação de rescisão no sindicato ou no ministério do trabalho, essa condição significava o fim da assistência gratuita na rescisão do contrato de trabalho. Tal aspecto foi revisto e voltou a vigorar a decisão do Supremo Tribunal Federal. A discussão foi realizada para invalidar a regra trabalhista da parte perdedora ter de arcar com os custos do processo. Com isso, em uma Ação Direta de Inconstitucionalidade - número 5766, foi considerada válida a imposição de pagamento de custas pelo beneficiário da justiça gratuita àquele que faltar à audiência inicial e não apresentar justificativa legal no prazo de 15(quinze dias). A decisão se deu em Plenário, em 20 de outubro de 2021, sessão realizada por videoconferência, em que se aprovou a Resolução 672/2020/STF.

Uma outra decisão que prevalece é a de que, pelo tratado no inciso LXXIV do artigo 5º da Constituição Federal, aquele que não tem condições de pagar pelos serviços de um advogado, que lhe seja garantido o direito de acesso à justiça. Dessa forma, reviu-se a lei de 2017, supracitada, pois cabe ao Estado custear as despesas necessárias para que esse direito não seja violado.

Várias condições de trabalho, após a mudança da Lei de 2017, podem ser negociadas coletivamente, o que garante menos benefícios aos trabalhadores em regras. Por isso, a permissão para negociação coletiva acaba por proporcionar consequências menos benéficas ao trabalhador. Se a lei desobriga a contribuição sindical dos trabalhadores, há menos mobilização. Em contrassenso, foram ampliadas as matérias que podem ser objeto de negociação coletiva como, por exemplo, a ampliação da jornada em trabalho insalubre. Nessas condições, acaba sendo possível, inclusive, estipular condições mais prejudiciais ao trabalhador do que aquelas previstas em lei.

Com as condições de trabalho trazidas a partir da aprovação da lei, em geral pouco se permite que as horas extras sejam pagas em “home office”. O atual entendimento da maior parte dos tribunais trabalhistas é que mesmo o trabalho praticado em “home office” deve ter a jornada controlada, desde que os meios tecnológicos permitam isso. A reforma, porém, exclui esse trabalhador do controle de jornada, o que, na prática, pode significar a realização de trabalho superior ao limite legal sem recebimento de horas extras, totalizando um banco de horas, que nem sempre é usufruído pelos empregados. A seguir, especificamos nossa pesquisa, atentando para a extinção coletiva de contrato de trabalho com e sem acordo, bem como a dispensa individual.

### **3.2 A extinção coletiva do contrato de trabalho com acordo**

Ao observar a CLT de 1943 e as mudanças da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, focamos aqui, especificamente na extinção coletiva do contrato de trabalho. Exclusivamente nesta modalidade de extinção de contrato de trabalho, de acordo com o art. 484-A da CLT, o empregado só receberá metade do aviso prévio. Caso ele seja indenizado, com a metade também da indenização do saldo do FGTS, receberá 20% de indenização do saldo do FGTS. As demais verbas trabalhistas deverão ser recebidas em sua totalidade.

O problema é que a reforma de 2017 desobriga o empregado do contato com sindicato na homologação; e, se órfão de representação pela entidade, algo poderá desfavorecer o trabalhador nesse processo de conferência nos cálculos dos seus direitos no final de contrato. Quanto às mudanças, o empregado poderá, ao acordar com o empregador a extinção do seu contrato, realizar o saque de até 80% do valor do FGTS depositado.

Quanto ao seguro desemprego, o empregado não terá direito a este programa. Empregador e empregado deverão, portanto, estar atentos a essa nova modalidade de extinção do contrato de trabalho, bem como das novas porcentagens no aviso prévio e FGTS previstas na CLT, caso optem por um acordo que faça cessar o contrato de trabalho.

Assim sendo, se houver acordo entre patrão e empregado, Primon (2018) descreve que as verbas rescisórias compreendem, na Lei nº 13.467:

Nos termos do artigo 484-A, na hipótese de rescisão por mútuo acordo, o empregado tem direito às seguintes verbas trabalhistas: (i) metade do aviso prévio, se indenizado; (ii) metade da multa rescisória sobre o saldo do FGTS prevista no parágrafo 1º do artigo 18 da Lei 8.036/1990 (20%, portanto); (iii) todas as demais verbas trabalhistas (saldo de salários, férias vencidas e proporcionais indenizadas, 13º salário etc.) na integralidade; (iv) saque de 80% do saldo do FGTS.

Vale destacar que essa modalidade de extinção do contrato não autoriza a habilitação do empregado no seguro-desemprego.

Apesar de elencar as verbas devidas e em qual proporção, o artigo mencionado é omissivo em relação a pontos relevantes, o que ocasiona dúvidas na hora de formalizar uma rescisão por mútuo acordo. A principal delas, sobre a qual passaremos a discorrer agora, diz respeito ao aviso {prévio}. (PANCOTTI, 2018, *on line*).

Verifica-se que não há o direito ao seguro desemprego e a própria autora comenta que os pontos obscuros acabam por gerar dúvida na formalização da dispensa.

### **3.3 Dispensa sem justa causa coletiva**

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação (HOFFMANN, 2021).

A criação de uma nova modalidade de demissão, qual seja, por comum acordo entre as partes, tem o objetivo e extinguir os acordos informais, que trazem ilegalidade ao término do contrato (BARROS, 2021).

Pancotti (2009) discute que o trabalho é essencial para a vida e a dignidade humana, satisfazendo ambas as partes, patrão e trabalhador. Para ele, o lucro é benéfico desde que as partes se sintam satisfeitas diante do trabalho como atividade humana associada para a vida. Analisando casos de demissões coletivas sem justa causa, o desembargador destaca que as demissões coletivas geram traumas, pois altera vidas de uma comunidade, de conjunto de trabalhadores. Para o autor, se julgada procedente, “a dispensa acarretará a legítima extinção do contrato sem ônus para o empresário”.

### **3.4 Quando os direitos coletivos se tornam individuais**

Assim sendo, os direitos coletivos da dispensa sem justa causa tornam-se individuais. Individualmente, os direitos do trabalhador no caso da dispensa sem justa causa, de acordo com o a CLT, em que o empregado com menos de um ano de trabalho têm direito a



(ÂMBITO JURÍDICO, 2021): 30 dias de aviso prévio; saldo de salário; 13º salário; férias proporcionais e seu respectivo adicional de 1/3 constitucional; salário-família; depósito do FGTS do mês anterior; o depósito do FGTS da rescisão; às guias para saque do FGTS - código 23 ou 23A (para trabalhador avulso).

Conforme o artigo do Jornal contábil (2020) intitulado “*Demissão sem Justa Causa: Entenda como funciona o processo*”, o empregado com mais de um ano, em dispensa sem justa causa, tem direito a: 33 dias de aviso prévio; saldo de salário; 13º salário; férias vencidas; férias proporcionais; 1/3 constitucional sobre férias vencidas e proporcionais; salário-família; FGTS do mês anterior (depósito); FGTS da rescisão (depósito); Guias para saque do FGTS (código 23 ou 23<sup>a</sup> para trabalhador avulso). O artigo destaca que caso a empresa opte por não ter o funcionário durante o período do aviso-prévio, é necessário pagar o valor do aviso. O cálculo do aviso-prévio indenizado também deve considerar o valor do aviso-prévio; o pagamento do 13º salário proporcional; as férias proporcionais (se não houver férias vencidas) acrescidas do 1/3 constitucional; além da multa de 40% do FGTS.

Para o referido Jornal Contábil (2020), deve-se calcular o salário, calcula-se o saldo, utilizando a fórmula em que o salário é dividido por 30 dias e multiplicado pelo número de dias trabalhados. Já o décimo terceiro salário, divide-se o valor do salário por 12 (meses) e multiplica-se o valor pelo número de meses trabalhados. É importante ter em mente que o cálculo deve ser preciso, portanto, é essencial considerar adicionais e horas extras.

Por último, as férias proporcionais, toma-se a média em que, cada mês, o funcionário tem direito a 1/12 das férias, o que faz com ele tenha direito a 6/12. O número de dias correspondentes ao tempo de trabalho deve ser multiplicado por 30. É importante lembrar que o 1/3 constitucional deve ser acrescido ao valor.

Para pagar horas extras, deve-se fazer o cálculo de que elas valem pelo menos 50% a mais que as horas normais de trabalho. Calcula-se o valor da hora trabalhada e acrescenta-se o valor de 50%, originando assim, com o valor, o preço da hora extra. Se o trabalhador tiver atuado no turno da noite, precisa ter acrescentado o valor do adicional noturno. Em geral, as empresas, dispõem, atualmente, de programas que realizam tais cálculos.

Para Barros (2021), a tecnologia auxiliará até na aplicação dos descontos e dos cálculos das horas devidas, a serem desfrutadas ou pagas, se o trabalho for organizado em planilhas e houver um bom assessoramento humano nos cálculos. A Questão crucial, conforme o autor, é organizar informações devidamente, não deixando lacunas que possam acarretar processos judiciais.

### **3.5 Prazo para pagamento das verbas e a parte burocrática para a demissão sem justa causa**

É interessante destacar que, até antes da aprovação da Lei nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, a homologação era obrigatória. Tal procedimento consiste no contato entre trabalhador e entidade representativa para o fechamento do contrato. Após a reforma, com os cálculos devidamente feitos e os valores devidos definidos, o setor financeiro precisa acertar o dia de pagamento, que não precisa ser mais no sindicato da categoria. Seja no processo de demissão sem justa causa, seja em qualquer outro tipo de desligamento, a empresa tem até 10 dias após a rescisão do contrato para concretizar o pagamento. Do contrário, pode ter que arcar com multas devidas ao trabalhador lesado.

Na parte burocrática, é necessário providenciar para a dispensa das três vias do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT). Este documento apresenta os dados pessoais do trabalhador, bem como os dados básicos da empresa. Constan também informações que documentam o contrato, com a data de admissão e desligamento do trabalhador, e o registro de todas as verbas pagas, como o extrato do FGTS; a chave para o saque do FGTS, o formulário do seguro desemprego, o comprovante de pagamento da rescisão, o comprovante de pagamento da multa rescisória (GRRF) e o termo de quitação (BARROS, 2021). Por fim, é necessário providenciar o exame demissional, para que o trabalhador passe por uma avaliação médica.

### **3.6 Discutindo as implicações do fim da homologação no Sindicato da categoria**

Até antes da aprovação da Lei nº 13.467/17, a homologação era obrigatória. Quando o funcionário demitido tinha mais de um ano de casa, sua rescisão acontecia pela mediação do sindicato da categoria. Essa obrigação já não existe, a menos que a convenção coletiva de trabalho ou o acordo coletivo da categoria determine que seja diferente.

A partir de 11 de novembro de 2017 e até que tais acordos sejam celebrados, empregador e empregado não estão obrigados a homologar a rescisão de contrato junto ao sindicato representativo ou ao Ministério do Trabalho, bastando fazer a formalização do desligamento na própria empresa, sendo uma liberalidade trazida a partir de 2017, com a reforma trabalhista.

Segundo informativo da Central única dos Trabalhadores de 20 de fevereiro de 2020, com o fim da homologação nos sindicatos das categorias, alguns empresários sem escrúpulos estão fazendo com que os trabalhadores assinem as rescisões sem o devido pagamento das verbas trabalhistas. O argumento para a não pagamento é que, quando o funcionário é informado da rescisão, a empresa alega que irá depositar as verbas rescisórias nos próximos

dias e não o faz. E quando o empregado entra com a ação, a empresa alega que pagou todas as verbas rescisórias em espécie. Sendo assim, é necessário, conforme o informativo da CUT, estar vigilante e ter comprovante de todo e qualquer dizer ou acordo feito com a empresa.

Minimamente, a demissão sem justa causa precisa ser registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do funcionário. Registra-se o encerramento na página de Contratos, preenchendo o campo “Data de Saída” que fica abaixo das informações sobre a admissão do trabalhador. Barros (2021) lembra que a data a ser informada é a que coincide com o fim do aviso-prévio. Quanto a isso, vale destacar que segundo a Lei nº 12.506, o aviso deve ter 30 dias para funcionários com até um ano de casa. Para os demais, são acrescidos três dias por cada ano trabalhado. Esse acréscimo, porém, pode ter até 60 dias, resultando em um período de 90 dias de aviso. A Carteira de Trabalho do trabalhador deve ser devolvida na finalização do contrato, devidamente preenchida com os dados desse.

A homologação, como não é mais obrigatória, se não mais acontece entre trabalhador, entidade representativa e patrão, distancia o trabalhador do sindicato e pode tornar vulneráveis as relações que cercam as atividades de rescisão, pois, de certo modo, tira o contato do trabalhador com as formas de diálogo com a empresa por meio da entidade representativa e o apoio nos cálculos das verbas rescisórias. Sem homologação, o evento da rescisão acaba por fazer o trabalhador passar pelo processo de dispensa de maneira solitária, sem o amparo de uma entidade de representação.

Essa forma de acordo solitário, celebrada como rescisão de comum acordo entre empresa e trabalhador desmobiliza a todos e tira o poder de ampliação das ações por categorias trabalhistas. Torna, portanto, o trabalhador mais fraco. Por isso, entendemos que a reforma trabalhista de 2017, ao celebrar a autonomia nas relações, acaba enfraquecendo as entidades trabalhistas, de maneira proposital. Se o trabalhador não se mobiliza como entidade de classe, ele estará sujeito a ser lesado durante e no término do contrato de trabalho.

### **Considerações Finais**

A partir da condução da pesquisa, percebe-se a tendência liberal de enfraquecimento dos mecanismos de classe, e a desobrigação da homologação segue essa tendência. Buscamos identificar as principais implicações da reforma de 2017 no que diz respeito à dispensa, visto que em tal evento, com o fim da obrigatoriedade da homologação, o trabalhador, em geral, acaba por ficar desassistido em um momento sensível de sua vida profissional, quando é dispensado.

Nesse sentido, discutimos as implicações da dispensa no contexto da mudança para a Lei nº 13.467/2017, traçando implicações que repercutiram na vida dos trabalhadores, uma

vez que o debate sobre as leis sempre se relaciona às questões sociais que, em última instância, atingem o contexto do mundo do trabalho e do Direito.

Hoffman destaca que as dispensas imotivadas individuais ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. A esse respeito, Barros (2021) comenta que, se por um lado, a demissão por comum acordo acaba por extinguir acordos informais, por outro acaba por permitir ilegalidades no término do contrato, deixando o trabalhador à mercê das condições de argumentação e pressão dos patrões que podem alegar não poder pagar o valor devido, abrindo, portanto, precedentes para que o funcionário concorde com aspectos até ilegais no processo de dispensa, podendo abrir mãos de direitos que foram conquistados historicamente.

A permissão para que o patrão e empregado discutam acordo para a dispensa longe da representação de classe pode tornar árduo o processo de fechamento de contratos. Um acordo solitário entre empresa e trabalhador pode desmobilizar o trabalhador que está deixando o trabalho ainda mais, tirando-lhe o poder de luta das classes, caracterizando, por exemplo, o que aconteceu no fechamento dos negócios da Ford do Brasil, que deixou o país sem sequer discutir o que faria com os funcionários que perderam seus contratos, sendo afetados material e psicologicamente nesse processo.

As perdas em um contexto em que há excesso de trabalhadores e pouco trabalho formal, frutos do mundo neoliberal, acabam por potencializar reformas que estabilizam ou fazem regredir a discussão em que o trabalhador que, a princípio, seria fortalecido por ser em maior número, teria condições de discussão e negociação com o patrão, o que agora não acontece. No cenário atual, a reforma acabou por fortalecer o movimento contrário: a discussão em que o trabalhador individual perde seu poder de voz, consequentemente, flexibilização da homologação é somente um indício dessa realidade.

A desobrigação da homologação, nessa mesma direção, pode dificultar que o trabalhador obtenha os direitos que lhe são devidos no fechamento de contrato. Da forma como acontecem os cálculos de valores e direitos atualmente, é preciso que o trabalhador confie de olhos fechados no patrão, o que pode ser arriscado, nas condições atuais.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. Notícias do TST. **Constituição de 1988 consolidou direitos dos trabalhadores.** Disponível em: [https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores](https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores). Acesso em: 12 fev. 2022.

ÂMBITO JURÍDICO. **Demissão sem justa causa.** Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/modelos-e-pecas/rescisao-contratual-de-trabalho-entenda-mais-sobre-o-tema/2021>.

BARROS, Leonardo. **Demissão sem justa causa:** entenda esse processo. Disponível em: <https://blog.tangerino.com.br/demissao-sem-justa-causa/>. Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista.** Disponível em: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:n5IQfiZhlcYJ:repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%25C3%25A3o.pdf+&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:n5IQfiZhlcYJ:repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%25C3%25A3o.pdf+&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d). Acesso em: 25 fev. 2022.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Empresas aproveitam fim da homologação em sindicatos e dão golpe nos trabalhadores.** Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/empresas-aproveitam-fim-da-homologacao-em-sindicatos-e-dao-golpe-nos-trabalhador-c798>. Acesso em: 11 mar. 2022.

HOFFMANN, Frederico. **Reforma trabalhista** - Extinção do contrato de trabalho. Disponível em: <https://fredericohoffmann.jusbrasil.com.br/artigos/487526154/reforma-trabalhista-extincao-do-contrato-de-trabalho>. Acesso em: 15 mar. 2022.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Aprova alteração da CLT. 2017. Disponível em: Lei 13. 467/17 | Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, Presidência da República (jusbrasil.com.br). Acesso em: 21 mar. 2022.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia Científica:** um manual para a realização de pesquisas em Administração / Maxwell Ferreira de Oliveira. Catalão: UFG, 2011.

PANCOTTI, José. **ASPECTOS JURÍDICOS DAS DISPENSAS COLETIVAS NO BRASIL.** Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/16028953.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2022.

PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte; ARTUR, Karen. **Direitos trabalhistas e organização dos trabalhadores num contexto de mudanças no mundo do trabalho:** efeitos sobre os trabalhadores da saúde. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TX8qLKP0ZhEJ:www.scielo.br/pdf/csc/v18n6/09.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2022.

PRIMON, Ana Gabriela. **O aviso prévio na rescisão por mútuo acordo após a reforma trabalhista.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-out-15/ana-primon-aviso-previo-rescisao-mutuo-acordo-reforma>. Acesso em: 25 mar. 2022.

REDE JORNAL CONTÁBIL. **Demissão sem Justa Causa:** Entenda como funciona o processo. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/demissao-sem-justa-causa-entenda-como-funciona-o-processo>. Acesso em: 18 mar. 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 26 jun. 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. 642p.