



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

JOSIAN CALDAS BEZERRA

**MITIGAÇÃO DE DIREITOS DA REFORMA TRABALHISTA FRENTE A
HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL.**

JUAZEIRO DO NORTE – CE

2018
JOSIAN CALDAS BEZERRA

**MITIGAÇÃO DE DIREITOS DA REFORMA TRABALHISTA FRENTE A
HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Monografia apresentada à Coordenação do
Curso de Graduação em Direito do Centro
Universitário Dr. Leão Sampaio, como
requisito para a obtenção do grau de
bacharelado em Direito.
Orientador: Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE – CE
2018

JOSIAN CALDAS BEZERRA

**MITIGAÇÃO DE DIREITOS DA REFORMA TRABALHISTA FRENTE A
HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Direito.

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

Data de aprovação: ___/___/___

Banca Examinadora:

Profº. Esp. Rawlyson Maciel Mendes
Orientador

Profª Esp. Alyne Andrelynna Lima Rocha Calou
Examinador 1

Profº. Esp. Mário Correia de Oliveira Júnior
Examinador 2

Dedico aos meus familiares e amigos, em especial aos meus pais, José Gonçalves Bezerra e Isabel Caldas Bezerra, por terem me incentivado e apoiado, inclusive, compreendido a minha falta de tempo para dedicar-se ao estudo, e reconhecido a dificuldade que é para quem reside distante da instituição conseguir manter a disposição.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por ter me concedido disposição para superar o cansaço da viagem e do dia-a-dia de trabalho, de modo a não fraquejar diante da fadiga, me encorajando a não desistir perante os obstáculos e aborrecimentos que surgiram ao longo desses anos, que por sinal foram muitos.

A todos os professores, até mesmo com os que não concordo com suas atitudes, pois aprendi o quanto não se deve agir de tal forma, e que a teoria é muito linda, mas concretude das ações nem sempre acontecem. Entretanto, não posso deixar de agradecer, pois para minha consciência seria uma injustiça da minha parte, a alguns professores, tais como, Alyne, André Barreto, André Jorge, Rawlyson, Mário, Jânio, Willian Segundo, Mário, Ricardo, Ítalo, Karinne e Lívia, pois muitas vezes nos incentivaram ou mesmo nos compreenderam diante das dificuldades em conciliar trabalho, estudo e os problemas do dia-a-dia.

Em especial ao Professor Rawlyson, também pelo fato de ter despendido seu tempo, orientando-me na escrita, nas ideias, e principalmente na paciência no sentido de nem sempre eu conseguir cumprir exatamente como se deve esse momento de orientação, até porque sabemos do precioso tempo de descanso que ele sacrifica para poder nos ajudar no desenvolvimento deste trabalho monográfico.

Aos queridos colegas que fizeram parte dessa minha jornada, em especial aos amigos, Igor Magnum, Rikaline, Habacuc, Wander, Margarida, Kátia, Filipe, Fernando, Suzana e João Vittor.

Finalmente a todos os meus companheiros de trabalho que também durante todos esses anos sacrificaram também seu tempo para me aliviar à carga, bem como todos que direta ou indiretamente contribuíram para a minha formação acadêmica, meus sinceros sentimentos de gratidão.

RESUMO

Desde os tempos mais remotos o ser humano já exercia o trabalho como forma necessária para sua subsistência, e, nos tempos atuais, não é diferente. Entretanto, no decorrer desse tempo, a sociedade evoluiu em todos os aspectos, e, diante dessa evolução percebeu-se a necessidade de se estabelecer regras de convívio, para que as pessoas pudessem viver de modo mais pacífico, passando então o Estado a intervir como forma de dirimir os conflitos. O fato é que, para o trabalhador chegar a ter certos direitos assegurados, houve muita luta, onde muitas delas não resultaram em êxito, mas, outras sim, e muitas dessas ainda se consagram até os dias de hoje. Essas conquistas tiveram e tem o condão de ajustar, através de normas específicas, instituídas de modo relativamente adequado e razoável, a nortear a relação entre empregado e empregador, como forma de garantir o mínimo de dignidade para o trabalhador. Entretanto, o que se percebe com a reforma é um possível retrocesso no sentido de perda de direitos e garantias que se consolidaram com o passar dos anos. Enfim, o presente trabalho tem por objetivo principal analisar quais benefícios e perdas ocorreram diante da desobrigatoriedade da homologação de rescisão contratual de trabalho com mais de um ano para o trabalhador, que, inclusive, antes recebia assistência gratuita prestada pelos Sindicatos e Ministério do Trabalho, mas que, com a Reforma Trabalhista, deixou de ser necessário. A metodologia aplicada foi a bibliográfica, tendo como fonte de pesquisa livros, artigos científicos, monografias, jornais, revistas, depoimentos, gráficos, etc., onde concluiu-se, incontestavelmente, que o objeto de pesquisa estudado trouxe realmente prejuízo aos trabalhadores.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Mitigação de direitos. Direitos dos empregados. Homologação de rescisão. Assistência gratuita.

ABSTRACT

From the earliest times the human being already exercised work as a necessary form for his subsistence, and, in the present times, it is no different. However, in the course of that time, society evolved in all aspects, and, in the face of this evolution, it was noticed the need to establish rules of living, so that people could live in a more peaceful way, and then the State intervened as way of settling disputes. The fact is that, in order for the worker to have certain rights guaranteed, there has been a lot of struggle, where many of them have not been successful, but others, and many of them are still consecrated to this day. These achievements had the effect of adjusting the relationship between employee and employer, through specific norms, in a relatively adequate and reasonable way, as a way of guaranteeing the minimum of dignity for the worker. However, what is perceived with the reform is a possible retrocession in the sense of loss of rights and guarantees that have consolidated over the years. Finally, the main objective of this study is to analyze what benefits and losses occurred in the face of the release of the homologation of contractual termination of work with more than one year for the worker, who previously received free assistance provided by the Trade Unions and the Ministry of Labor, but which, with the Labor Reform, is no longer necessary. The applied methodology was the bibliographical one, having as a research source books, scientific articles, monographs, journals, magazines, testimonials, graphs, etc., where it was incontestably concluded that the studied object of study actually brought injury to the workers.

Keywords: Labor reform. Mitigation of rights. Employee rights. Homologation of termination. Free assistance

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 SURGIMENTO DE DIREITOS TRABALHISTAS	11
2.1 MARCOS LEGAIS DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO	13
2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	14
2.3 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	15
3 LEI 13.467/2017 – REFORMA TRABALHISTA	19
3.1 COMO ERA A HOMOLOGAÇÃO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA.....	25
3.2 O QUE DETERMINA A NOVA LEI 13.467/2017	26
4. ANÁLISE DE QUAIS BENEFÍCIOS E PERDAS TROUXERAM AO TRABALHADOR AS ALTERAÇÕES DO ART. 477 DA CLT	28
4.1 QUESTIONAMENTOS FAVORÁVEIS SOBRE O FIM DA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS, PELOS SINDICATOS OU MINISTÉRIO DO TRABALHO	29
4.2 QUESTIONAMENTOS NEGATIVOS DO PONTO DE VISTA DO TRABALHADOR SOBRE O FIM DA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS PELOS SINDICATOS OU MINISTÉRIO DO TRABALHO	31
CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como tema a homologação da rescisão contratual frente à reforma trabalhista, tendo como metodologia utilizada a bibliográfica, qualitativa e exploratória, com o objetivo de agrupar informações e dados que, consequentemente, darão auxílio para a construção do tema proposto, a partir de análise de fontes secundárias, tais como, livros, sites, artigos, monografias, depoimentos, gráficos, etc., que abordam o assunto de diferentes formas.

O tema proposto é bastante complexo, inclusive, muitas discussões ainda são travadas a respeito dessas mudanças e, consequentemente, por ser ainda muito recente, não existe material jurisprudencial atual relativo ao assunto. Por esse motivo, recorreu-se a levantamento bibliográfico e à doutrina, bem como às fontes mencionadas acima. Além destas, buscamos através do Sindicato da cidade de Iguatu, colher informações que nos dessem uma maior representatividade no sentido de comprovar claramente a situação em termos de quantidade de homologações ocorridas anteriormente e posteriormente a vigência da lei, de modo a deixar bem visível, que todos os argumentos feitos aqui são plausíveis. Para reforçar, deve-se observar que o referido serviço prestado abrange também outras cidades e, não somente, a sua sede.

O presente trabalho está dividido em três capítulos, onde no primeiro capítulo está sendo apresentada uma visão histórica relativa ao surgimento do Direito do Trabalho no mundo, considerando as fases históricas de desenvolvimento e/ou nascimento do mesmo, relatando, brevemente, desde o período do trabalho escravo.

O segundo trata do surgimento e da evolução deste no Brasil, relatando, de forma resumida, o aparecimento de direitos trabalhistas, ou seja, os principais momentos e conquistas conseguidas pelos trabalhadores relatados através das Constituições Federais e Convenções Internacionais, de modo a demonstrar um pouco desse progresso do ponto de vista do Direito e da dignidade da pessoa humana, sendo este essencial para um estado democrático de direito.

O terceiro capítulo demonstra os requisitos e exigências a partir da legislação anterior e da vigente, de forma comparativa, como funcionava a lei antes e depois da reforma, ou seja, como passou a ser tratada, especificamente, a

homologação de rescisão, evidenciando as possíveis condições de vantagens reduzidas para todos aqueles que exercem qualquer tipo de função laboral com carteira assinada.

Por fim, como é notável, existem muitas críticas e posicionamentos favoráveis à nova lei de reforma, mas, o presente trabalho pretende focar, como problemática, mais precisamente em relação aos possíveis pontos positivos e negativos no que diz respeito à retirada da exigibilidade da assistência gratuita por parte de Sindicatos ou MTE nas homologações de rescisão de contrato trabalhista com mais de 12 (doze) meses, de modo a demonstrar a começar do material que serviu de fonte de pesquisa, se realmente houve ou não, mitigação de direitos trabalhistas dos empregados diante de tais mudanças. Pretendendo, como objetivo geral, observar se houve retirada de direitos na dispensa de assistência gratuita ao trabalhador, por parte dos Sindicatos ou Ministério do Trabalho, na homologação de rescisão de contrato de trabalho depois da Lei 13.467/2017 e, como objetivos específicos: apresentar como era e como ficou a formalização da rescisão de contrato de trabalho com mais de um ano, após a Lei 13.467/2017; expor a importância da assistência gratuita ao trabalhador na quitação de verbas decorrentes de rescisão de contratos de trabalho e analisar quais benefícios e perdas trouxe aos empregados e empregadores, a alteração do art. 477, § 1º, que extinguiu a obrigatoriedade de assistência gratuita no ato da rescisão de contrato de trabalho com mais de um ano.

2 SURGIMENTO DE DIREITOS TRABALHISTAS

O trabalho é indispensável à dignidade da pessoa humana, sendo esse “tão antigo quanto o homem”. Desde a pré-história o homem valoriza o trabalho e tenta usufruir e acumulá-lo em forma de riqueza, essa proveniente do seu trabalho e do trabalho alheio, por isso, conhecemos a escravidão, relação de trabalho na qual um homem, em geral branco, se apropria da força de trabalho de outros, em geral negros. Nesta relação, uma das partes foi tratada, como mercadoria e subjugado, a pior parte da história que conhecemos.

Na idade média, as relações de trabalho eram basicamente entre os senhores feudais e os vassalos que eram subjugados através de contratos. Esses servos da gleba, quase escravos, podiam também ser vendidos, dados ou trocados por outros servos e/ou mercadorias. Neste período, também havia os artesãos, que trabalhavam por conta própria e vendiam seus produtos (COSTA, 2010).

No século XIII, com a transição dos processos de manufatura e consequente descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, dá-se a necessidade de pessoas para operar tais máquinas a vapor e têxteis, tendo também o consequente aumento das cidades e, por isso, impôs-se a substituição do trabalho escravo e servil pelo trabalho assalariado para fazer girar o ciclo econômico. Com isso, os cidadãos passaram a trabalhar nas fábricas durante horas e em condições precárias. A mão de obra de homens, mulheres e crianças eram exploradas e expostas a ambientes insalubres. Contudo, o Estado era liberal e não intervencia nas relações, em virtude dessa omissão os trabalhadores começam a se unir para lutar por condições laborais mínimas (COSTA, 2010).

A exploração da mão de obra durante a revolução industrial foi uma das principais razões do surgimento deste direito no mundo, é a partir dessa fase da história que começa a evolução do mesmo, onde alguns autores utilizam, dividem a evolução desse ramo do direito em quatro fases (DELGADO, 2017).

A primeira fase, denominada de fase de formação, que compreendeu o período de 1802 a 1848, foi marcada pela edição da Lei de Peel, surgida na Inglaterra, cujo objetivo principal era proteger as mulheres e menores que trabalhavam nos moinhos, de modo a tentar evitar a intensa exploração empresarial sobre os mesmos, com leis de caráter humanitário, mas que não seguiam nenhum sistema de estruturação organizada, até porque na época ainda não existia algum

tipo de conteúdo jurídico autônomo, que pudesse de forma ordenada, beneficiá-los, por isso, a sobrevivência era precária (DELGADO, 2017).

Em seguida, por volta de 1848 e 1890, considerada a fase de intensificação, surge um movimento denominado “Manifesto Comunista de 1848”, na França, em meio a um período onde a burguesia e o capitalismo reinavam, ofertando condições desiguais e desumanas, em que a exploração da mão de obra era algo bastante habitual. Esse manifesto tinha como foco a busca de uma melhor distribuição de trabalho, de recursos como forma de igualdade social, no sentido de, pelo menos, reduzir a miséria e a fome. Entretanto, conseguiu-se estabelecer, durante esse período, a liberdade de associação, antes tolhida pela Lei Chapelier, e, consequentemente, instalar a criação do Ministério do Trabalho (DELGADO, 2017).

Estende-se de 1890 a 1919, a terceira fase chamada de consolidação. Caracterizada principalmente pela publicação da Encíclica Católica *Rerum Novarum*, publicada por meio do Papa Leão XII, na intenção de instituir modelos de conduta tanto para o empregado quanto para o empregador, de modo a se tentar amenizar as condições desumanas impostas pelos patrões aos seus empregados, estabelecendo-se, assim, como forma de diminuir os impactos causados pela exploração destes intitulados, então, como “escravos da máquina”. Busca-se, portanto, uma intervenção estatal como meio de garantir o cumprimento dos direitos e obrigações contraídas reciprocamente entre ambas as partes (DELGADO, 2017).

A quarta e última fase, intitulada de autonomia, teve seu início em 1919 e o seu término no fim do século XX. Neste período, após meses de negociações, encerra-se finalmente e oficialmente a Primeira Guerra Mundial, através do Tratado de Versalhes, assinado pelas potências mundiais europeias da época. E, seguindo nesse contexto, com grande inovação, surge à criação da OIT, sob influência da Constituição do México, considerada a primeira constituição a tratar de Direito Trabalhista e da Constituição de Weimar, na Alemanha (DELGADO, 2017).

Nesse sentido, as fases de formação demonstram que a insatisfação dos trabalhadores com as condições precárias a que eram submetidos poderiam mudar à custa de muita luta, e, de fato, a consolidação de tais mudanças se confirmam nas fases seguintes, com a inserção de alguns direitos instituídos mundo afora após a Primeira Guerra Mundial.

2.1 MARCOS LEGAIS DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

Primeira Constituição a tratar sobre este direito ocorreu no México em 1917, essa instituía direitos como: a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais (COSTA, 2010).

Pouco depois, em 1919, a Constituição da Alemanha Republicana de Weimar, também apresenta alguns direitos como: a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria de suas condições nas atividades exercidas; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação de trabalhadores nas empresas (COSTA, 2010).

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, a vitória das nações da Tríplice Entente Inglaterra, França e o Império Russo e a assinatura pelas potências mundiais europeias e do tratado de Versalhes, determinava que a Alemanha aceitasse todas as responsabilidades por ela causadas durante a guerra, como forma de compensação. É nesse Tratado que é previsto, a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, com sede em Genebra e composta pela representação permanente de 10 países, dentre os quais o Brasil fazia parte (OIT 2018).

Porém, somente em 1946, é consolidada a vinculação da OIT à ONU, como instituição especializada para as questões referentes à regulamentação internacional do trabalho. Na Conferência Internacional do Trabalho de 1946, foi aprovado o novo texto da Constituição da OIT, com a integração da Declaração de Filadélfia. A OIT, visa adotar uma política social de cooperação e de desenvolvimento social entre todos os sistemas jurídicos nacionais para a melhoria das condições de trabalho, mediante o implemento de normas protetivas sociais universais para os trabalhadores e o reconhecimento internacional dos Direitos Humanos do Trabalhador. No plano do direito internacional, no ano de 1948, é editada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, prevendo diversos direitos

trabalhistas, como férias remuneradas, limitações de jornada, dentre outros, elevando tais direitos ao status de Direitos Humanos (OIT. 2018).

2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A orientação, o caminho básico que norteia o Direito Trabalhista, são os princípios nos quais prevalece o apoio ao trabalhador, sendo assim, é essencial que haja por parte, principalmente do Estado, através dos órgãos competentes, o empenho, com a finalidade de acompanhar o cumprimento das normas trabalhistas no sentido de manter o equilíbrio da relação contratual, de modo a preservar a sua saúde e integridade com base na própria legislação que trata da segurança do trabalho, bem como, as demais áreas de atuação, no intuito de salvaguardar a inviolabilidade de todos os direitos trabalhistas, tendo em vista ser o empregado a parte mais frágil dessa relação. Portanto, atendendo ao disposto na Convenção 81 da OIT, é imprescindível, no âmbito do Direito Trabalhista, o cumprimento das leis fincadas nos princípios como forma de garantir a proteção plena deste (DELGADO, 2017).

Então, para a Ciência do Direito, os princípios são orientações fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico, são diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, “informando-o” (DELGADO, 2017, p.203-204). Vejamos alguns princípios segundo a Constituição da OIT:

1 - O trabalho não é uma mercadoria; 2 - Liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; 3 - A penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; 4 - A luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum, esses foram usados como base para os princípios do direito do trabalho brasileiro. (DELGADO, 2017, p.203-204)

Orientados pelos princípios da IOT e pelos constitucionais brasileiros vejamos alguns desses no direito brasileiro segundo (DELGADO 2017, p.199):

- a) Princípio da Proteção, que pretende defender a parte considerada hipossuficiente da relação de trabalho;
- b) O in dubio pró Operário, define que caso haja dúvida quanto a aplicação da melhor norma trabalhista, que

seja utilizada a mais benéfica ao trabalhador; c) O Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos – O trabalhador não pode renunciar direitos previstos em leis trabalhistas, sob pena de nulidade, tendo em vista serem irrenunciáveis. d) O Princípio de que Toda Tentativa de Fraudar o Direito do Trabalho Será Nula – Perante a Justiça do Trabalho todo ato proveniente de fraude é como se não existisse, não possuindo nenhuma validade no mundo jurídico; e) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego – Presume-se que o contrato de trabalho tem prazo indeterminado. Portanto, cabe ao empregador o ônus de provar o término desse contrato de trabalho, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado; f) Princípio da Intangibilidade Salarial – Fica vedada ao empregador a possibilidade de efetuar descontos no salário do empregado. Esse princípio da irredutibilidade salarial visa proteger a diminuição do salário do trabalhador. g) O Princípio da Primazia da Realidade – Tem-se como válido a realidade dos fatos, sendo admitido prova testemunhal perante a Justiça do Trabalho, podendo ensejar mais validade de que mesmo documentos escritos. DELGADO (2017, p.199)

Tais princípios demonstram um grande avanço no que se refere às conquistas aferidas aos trabalhadores mediante contextos de falta de direitos relacionados a segurança de melhorias no campo trabalhista.

2.3 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Percebem-se, de certo modo, algumas pequenas influências advindas de outros países e que exerceram alguma pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas, destacam-se às transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países. Também pesou o compromisso internacional assumido pelo nosso país ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), propondo-se a observar tais normas (COSTA, 2010).

A Constituição do Império de 1824 demonstra claramente influências da Revolução Francesa, visto que, até este momento, observa-se a presença do trabalho escravo, que foi paulatinamente substituída pela mão de obra proletária, quando em 1871 fora editada a Lei do Ventre Livre, onde determinava que os nascidos do ventre de escrava já não eram mais considerados escravos. Mais adiante, em 1885, foi editada a Lei Saraiva Cotelipe, que veio a permitir a libertação dos escravos que tivessem mais de 60 anos de idade. Até que, finalmente, em 13/05/1888, foi editada a Lei Áurea, considerada a mais importante lei do império, libertando os escravos e abolindo o trabalho escravo do cenário brasileiro (COSTA, 2010).

A liberdade no exercício de qualquer profissão e a liberdade de associação foram garantidas através da Constituição Federal de 1891. Nesse mesmo ano, foi editado o Decreto 1.313/91, que proibia o trabalho do menor de 12 anos em fábricas, fixando a jornada de trabalho de 7 horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 anos para o sexo masculino.

Dentro dessa perspectiva de evolução, a Constituição Federal de 1934 foi a primeira a trazer instrumentos normativos específicos do Direito do Trabalhista, podendo-se observar uma série de garantias, tais como, a criação do instituto do acidente do trabalho; o Conselho Nacional do Trabalho que pode ser considerado como o embrião da Justiça do Trabalho no Brasil; o direito de férias por 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários;

De março de 1931 a fevereiro de 1940, foram decretadas mais de 150 leis novas de proteção social e de regulamentação do trabalho em todos os seus setores. Todas elas têm sido simplesmente uma dádiva do governo. Desde aí, o trabalhador brasileiro encontra nos quadros gerais do regime o seu verdadeiro lugar (DANTAS, M. A. 1942. Apud BERECITO, S. R. Atual, 1990 p. 37).

Com o crescimento da industrialização brasileira, surge a necessidade de maior disciplina das relações de trabalho, cria-se, então, com a Constituição de 1934, a Justiça do Trabalho, como Órgão do Poder Executivo, para coibir ideologias consideradas perturbadoras à “harmonia social”. Para acalmar a classe trabalhadora e empresarial, surgiram também, dentre outros direitos, a lei de indenização por despedida injusta em 1935, a organização da Justiça do Trabalho em 1939, a jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias, repouso semanal e a fixação do salário mínimo.

Essas várias leis dispersas sobre o Direito trouxeram a necessidade de uma junção das mesmas, e com isso, em 01/05/1943, por meio do Decreto lei nº 5.452/43, surge a CLT, que atende nas suas reivindicações essenciais às necessidades dos trabalhadores e que vigora no Brasil até hoje (DANTAS, 1990).

Foram restabelecidos alguns direitos na Constituição de 1946, tais como, o direito de greve, que inclusive foi considerado bastante democrático na medida em que também dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa; a jornada de trabalho de 8 horas diárias, para evitar jornadas muito longas e a consequente exploração do operário; férias remuneradas, para garantir ao mesmo

um período no ano onde pudesse descansar e com a remuneração de um terço a mais; repouso semanal, para evitar trabalhos de domingo a domingo, garantindo um dia de descanso durante a semana. Houve também a fixação do salário mínimo, observado como um dos mais consistentes direitos laborais. Esta mesma constituição também retirou a Justiça do Trabalho do Poder Executivo, vinculando-a ao Poder Judiciário.

Em matéria trabalhista, a Constituição Federal de 1967 não trouxe significativas mudanças, entretanto, a legislação infraconstitucional regulamentou direitos importantes, tais como, a regulamentação das empregadas domésticas, do trabalhador rural e as atividades do trabalhador temporário. É válido ressaltar que o Golpe Militar de 17 de outubro de 1969, bem como, a Emenda Constitucional nº 1/69, não alteraram direitos previstos nessa constituição, contudo, proibiu o direito de greve para servidores públicos que exercessem atividades essenciais. Em meio à ditadura do regime militar foi promulgada, em 13/09/1966, a Lei nº 5.107 que instituiu o FGTS (DELGADO, 2017).

Finalmente, a Constituição de 1988, após décadas de ditadura e perseguições, a Assembleia Constituinte aprovou a Constituição considerada mais bem formulada do Brasil, procurando salvaguardar direitos humanos, trabalhistas e sociais como pétreos, valorizando a coletividade e o social, resgatando, de sobremaneira, a dignidade da pessoa humana, com destaque para do § 7º dessa constituição, no qual se destaca uma série de direitos concedidos aos trabalhadores. Dentre eles, uma nova relação entre o Sindicato e o Estado, baseada na organização sindical e na autonomia de administração deste, passando principalmente a se permitir a livre criação dos sindicatos sem a interferência ou intervenção do Estado. Essa foi, sem dúvida, a Constituição dos direitos sociais (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

Dentre muitas Emendas Constitucionais, a nº 72/2013 se destaca, ampliando o rol de direitos assegurados aos domésticos. A medida equipara empregados domésticos aos urbanos e rurais, com esta, o empregado doméstico será caracterizado quando laborar por mais de 2 dias no mesmo local de trabalho; a regulamentação para concessão de aviso prévio na forma da Consolidação Trabalhista; possibilidade de contrato de experiência por até 45 dias; empregados com menos de 18 anos são proibidos de trabalhar como domésticos; férias; jornada de trabalho de no máximo 44 horas semanais; adicional de hora extra de no

mínimo 50%; pagamento de FGTS e INSS. Também foi garantido, licença maternidade de 120 dias e seguro desemprego, assim como a multa de 40% (quarenta por cento).

Até aqui, os trabalhadores vinham ganhando direitos e incluindo categorias menores no rol dos beneficiários dos Direitos Trabalhistas, até que a crise política e econômica de 2014 para cá fez com que tais direitos servissem como argumentos para a aprovação da lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, que por um lado, regulamentou algumas formas de trabalho ainda não contempladas na CLT, entretanto, tornou o trabalhador muito mais vulnerável nas relações de trabalho perante o empregador.

3 LEI 13.467/2017 – REFORMA TRABALHISTA

Mesmo diante da insatisfação popular perante sua gestão, o Presidente Michel Temer resolveu aprovar a Lei 13.467/2017, intitulada Reforma Trabalhista, sob a alegação de que a legislação trabalhista atual necessita de inovação para atender às novas formas de relação de trabalho, surgidas, inclusive, pelo avanço da tecnologia. Contudo, mesmo depois de 12 (doze) meses de sancionada a referida lei, permanecem muitos posicionamentos críticos a favor, mas, principalmente contra, firmados por operadores do direito, sindicatos, enfim, por todos os envolvidos direto ou indiretamente (PEIXOTO, 2018).

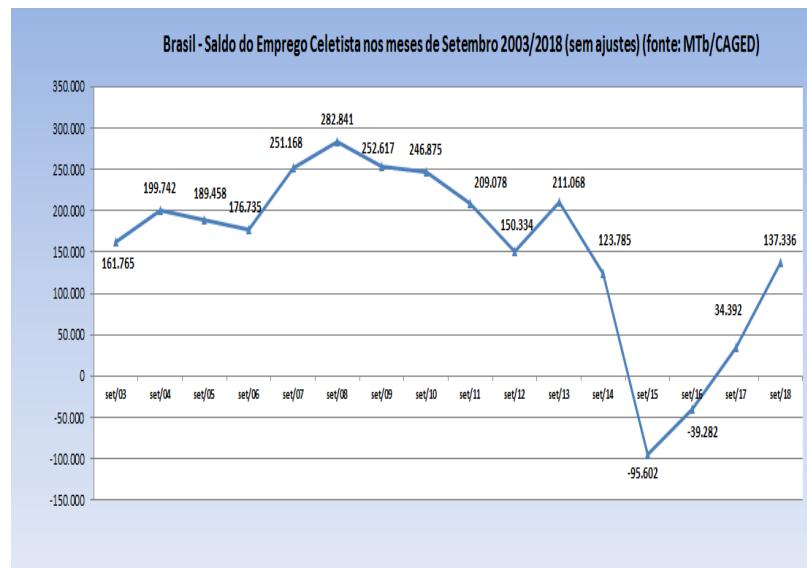
O fato é que toda mudança, seja ela esperada ou não, gera muita expectativa e inquietação porque, consequentemente, oferece uma necessidade de adequação que nem sempre é fácil de digerir, pois, o que é novo normalmente causa certo desconforto ao tirar os envolvidos da rotina, do automático, causando, por fim, uma insatisfação generalizada.

De modo geral, a lei 13.467/2017 altera mais de cem pontos da já citada CLT, um dos pontos mais questionados da nova legislação é o que garante força de lei à negociação de acordos coletivos para alguns pontos da reforma, isso flexibiliza regras de contratação, horários e rescisões, dentre outros, que podem ser negociados com base nessa nova opção de acordo, trazida pela reforma, tais como: o trabalho em ambiente insalubre para gestantes; o banco de horas do trabalhador; a jornada de trabalho; a participação do trabalhador nos lucros ou resultados da empresa; o intervalo para almoço; as remunerações que são dadas mediante a produtividade do empregado; o plano de cargos e salários; o regime de sobreaviso; o trabalho intermitente e o teletrabalho, e por último, a representação dos trabalhadores no local de trabalho (PEIXOTO, 2018).

Dentre os principais objetivos apontados pelos relatores da Reforma Trabalhista podemos dizer que era a geração de emprego e a desburocratização das relações de trabalho, contudo, o cenário econômico atual do país não apresenta condições favoráveis para tamanha flexibilização nas relações de trabalho, de modo a conseguir preservar ou criar novos postos de trabalho. Por conseguinte, diferentemente, o que é demonstrado segundo o CAGED–Cadastro Geral de Empregador e Desempregados, conforme os gráficos abaixo, é que a

reforma não possibilitou a criação de 2 milhões de novos postos de trabalho, como previa o governo, senão vejamos:

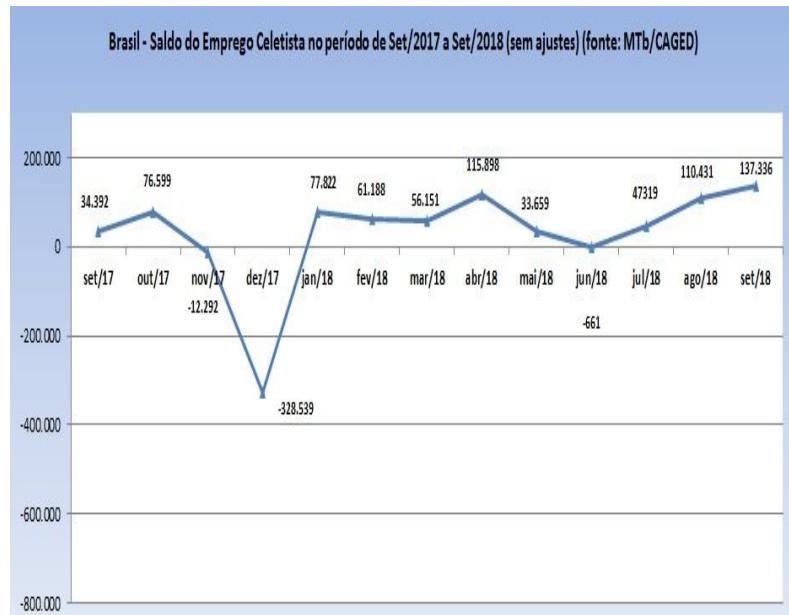
Gráfico 01: Demonstrativo da geração de novos postos de trabalho



Fonte: MTb/CAGED

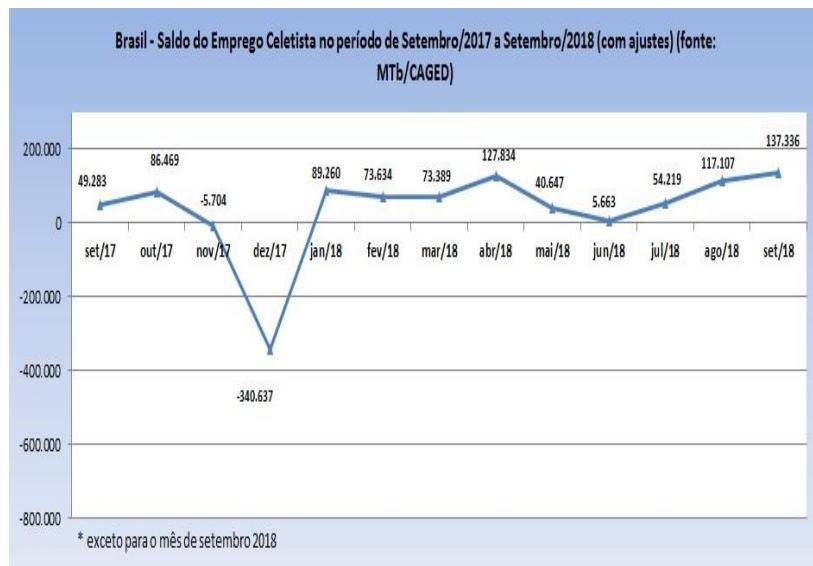
Diante desse cenário, conforme gráfico supra, que demonstra um elevado índice de desemprego, percebe-se que o essencial é uma legislação trabalhista voltada para preservação de postos de trabalho, bem como uma que garanta ao trabalhador a conservação de seus direitos adquiridos ao longo dos anos, sem que sejam abolidos ou suprimidos, por meio de normas que, sem respaldo fático, proporcione tal aberração ao trabalhador, tendo em vista que as leis alteram, inclusive, as relações sociais, e estas devem, obrigatoriamente, ser discutidas de forma ampla e aprofundada, de modo a não permitir que gere consequências gravosas, muitas vezes, de difícil reparação.

Gráfico 02: Demonstrativo do crescimento de novos postos de trabalho



Fonte: MTb/CAGED

Gráfico 03: Demonstrativo do crescimento de novos postos de trabalho



Fonte: MTb/CAGED

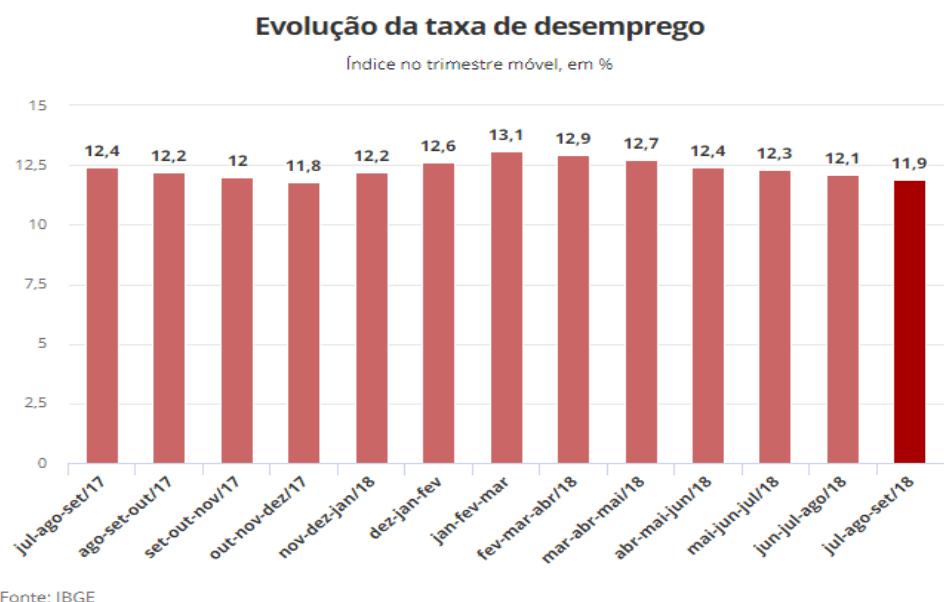
O gráfico 01 mostra uma série histórica, no qual vemos que em setembro de 2008 tivemos o melhor momento em relação à geração de empregos no Brasil, período onde todos os direitos trabalhistas da CLT estavam em vigor. Parece, então, ser mais eficiente as políticas públicas de distribuição de renda e investimentos públicos, que, na época, eram usadas para estimular a criação de

novos empregos, do que a revogação de direitos conquistados. Para a Ministra do Tribunal Superior Eleitoral, Delaide Alves Miranda Arantes: “A saída para a crise tem que ser encontrada na economia, não na precarização do trabalho” (PEIXOTO, 2018).

Nos gráficos 02 e 03, vemos um pequeno crescimento na geração de novos postos de trabalho após a reforma, contudo, tal mérito não merece ainda ser atribuído à desburocratização das relações de trabalho, já que a situação política e econômica do país teve apenas uma leve estabilização, conforme pode ser observado no gráfico 03, onde, em dezembro de 2017, um mês após a entrada em vigor da lei, houve um grande déficit de empregos.

Outro dado divulgado pelo IBGE mostra que os altos níveis de desemprego no Brasil recuaram muito pouco desde a entrada em vigor da reforma, como vemos no gráfico abaixo. Parece que os donos do capital se aproveitam da crise política e econômica para retirar direitos dos trabalhadores que outrora nunca tinham sido causa de geração de desemprego no Brasil, pois, vemos no gráfico 04, que, antes da Reforma entrar em vigor, a taxa era de 12,2%, e, em setembro de 2018, baixou para 11,9%.

Gráfico 04: Demonstrativo da taxa de desemprego



Talvez a lei devesse ter sido amplamente discutida com os trabalhadores e seus representantes, os sindicados, visto que, ao que parece, foram os que mais

tiveram direitos mitigados, e os que mais influenciaram a edição da reforma foram os empresários, que conhecem muito bem seus direitos e obrigações.

Muitas dúvidas quanto à aplicabilidade e constitucionalidade de vários pontos da referida lei permanecem, apesar de estar com mais de um ano da sua vigência. Percebe-se a tendência de ocorrer vários posicionamentos distintos por parte dos Tribunais com fundamento no próprio princípio *in dúvida pro operário*, dentre outros princípios e normas de proteção ao trabalhador, de modo a garantir a preservação da segurança jurídica, pois garantias constitucionais não podem ser alteradas por simples acordos que acabam suprimindo direitos dos trabalhadores. (PEIXOTO, 2018)

Até porque os Princípios do Direito aplicados internacionalmente e ratificados pelo Brasil, bem como a Constituição Federal e outras normas infraconstitucionais internas, implícitas ou explícitas, preveem maior assistência à parte mais frágil da relação contratual. Já que a maior parte dos trabalhadores brasileiros possui baixa escolaridade ou mesmo não conhecem totalmente seus direitos, podem, em tese, ter seus direitos mitigados em virtude da aplicação desta lei, que dispensa a assistência ao trabalhador, por parte dos Sindicatos ou do MTE na homologação em virtude do fim do contrato, na qual é listada e totalizada as verbas decorrentes da referida rescisão.

A medida divide opiniões e abre espaço para questionamentos sobre a constitucionalidade da dispensa da homologação. Busca-se, através deste trabalho mediante posicionamento de juristas e doutrinadores, dentre outras fontes de pesquisa, demonstrar se, de fato, não há a necessidade de homologação por um órgão ou entidade capacitada, e, se essa nova regra realmente traz benefícios como esperam os que aprovaram essa norma ou ainda, se o trabalhador, ou mesmo as empresas, por motivo de erro nos cálculos trabalhistas, que não percebidos no momento dos acordos, gerarem, posteriormente, um aumento na quantidade de processos na justiça do trabalho, diferentemente do que se imagina?

Diante da aprovação da referida lei, houve questionamentos desfavoráveis e favoráveis. Com isso, percebe-se a necessidade de uma maior investigação sobre a possibilidade de mitigação de direitos dos trabalhadores na hora de encerrar o contrato, tendo em vista a falta de assistência e homologação das rescisões contratuais, como forma de conferir a aplicação de todos os direitos devidos e dos valores referentes às verbas.

A falta de assistência gratuita poderá, ainda, gerar certo custo ao trabalhador, devido a necessidade de uma assessoria profissional qualificada, tendo em vista que a assistência gratuita não é mais obrigatoriamente prestada por órgãos do MTE e/ou Sindicatos. Já que o segundo não recebe mais a contribuição sindical, que era a principal fonte de recurso para se manterem, o trabalhador poderá ter que pagar, se quiser confirmar a veracidade ou correção dos cálculos de suas verbas rescisórias.

Quando foi votada no congresso a lei 13.467/17, foram questionados alguns pontos que concebiam uma certa insegurança jurídica e que eram considerados inconstitucionais por alguns juristas, pontos controvertidos a respeito de regras complementares relacionados ao trabalho intermitente; de gestantes e lactantes em locais insalubres; de autônomos; além de regras para jornada de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso; porém se fosse devolvida para correções teria que se iniciar nova votação e, por isso, o então presidente Michel Temer negociou que essas medidas seriam alteradas pela MP 808, de 14/11/2017, mas, perdeu a validade sem ser votada, fazendo com que as mudanças já aplicadas, definidas nela, deixassem de entrar em vigor (LAPORTA, 2018).

O imbróglio jurídico sobre as regras produzidas pela MP, que não fortaleceu, ficou para serem discutidas pelos tribunais superiores, que já decidiram que a lei atingirá apenas os contratos firmados após sua vigência, bem como, referente a contribuição sindical que deixou de ser obrigatória e para terceirização irrestrita.

Evidente que, toda vez que houver dúvida em relação ao direito a ser estabelecido ao trabalhador, a lei mais benéfica será aplicada, tendo como base o princípio *in dúvida pro operário*. Então, é fato que o texto legal já sofreu alterações mesmo depois de sancionado e ainda podem ser feitas algumas outras modificações por partes dos legisladores, mas, o que vale para nós é tentarmos entender a nova lei e aplicá-la no dia a dia, de modo a oferecer uma maior proteção à relação de trabalho, com o intuito de proporcionar ao país um maior desenvolvimento econômico e social, não permitindo que se acabem as garantias conquistadas pelos trabalhadores ao longo do tempo, tendo em vista serem essenciais para manter o equilíbrio da relação contratual, já que o mesmo representa, de fato, a parte hipossuficiente (LAPORTA, 2018).

Dentre tantas mudanças, trataremos aqui das alterações no art. 477 da CLT, que dispõe da assistência gratuita homologatória da rescisão contratual, não mais necessária após a lei 13.467 de 13 de junho de 2017.

3.1 COMO ERA A HOMOLOGAÇÃO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Redação dada pelo decreto lei 5.452 de 1º de maio de 1942:

Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa (CLT, 2018).

Dada a importância da rescisão contratual, que gera muitos efeitos, inclusive financeiros, podendo causar impactos que refletem nos seus próprios direitos assegurados pelas normas jurídicas, como exemplo, em caso de morte do mesmo, também pode gerar aos seus dependentes. Seguindo essa linha de raciocínio, devido o trabalhador representar a parte mais desprotegida e desinformada dessa relação, a assistência era de fundamental importância para esclarecer as verbas ali listadas, como vemos descrito no site do MTE:

Quando o contrato extinto tiver sido firmado há mais de um ano, o ato de pagamento e recebimento das verbas rescisórias exige uma formalidade especial denominada assistência, que confere validade jurídica aos pagamentos. A assistência na extinção do contrato de trabalho foi prevista inicialmente no art. 500 da CLT, com o objetivo de preservar e garantir a autenticidade do pedido de demissão do trabalhador que gozava de estabilidade no emprego. A partir de 1962, todavia, iniciou-se um ciclo de produção legislativa que culminou na extensão da obrigatoriedade da assistência para todos os contratos de trabalho extintos após um ano de vigência, na fixação de prazos para pagamento das verbas rescisórias, de penalidades pelo seu descumprimento, bem como na expressa proibição de cobrança para a prestação da assistência. O objetivo da assistência é, assim, garantir o cumprimento da lei e o efetivo pagamento das verbas rescisórias, bem como orientar e esclarecer as partes sobre os direitos e deveres decorrentes do fim da relação empregatícia¹.

Percebe-se o quanto era valiosa a assistência e a conciliação que os sindicatos e/ou técnicos do MTE exerciam na hora do fim do vínculo contratual,

¹ MTE. Homologação de rescisão de contrato de trabalho. Disponível em <http://trabalho.gov.br/homologacao-de-rescisao-de-contrato-de-trabalho> Acessado em 21 de outubro de 2018.

porque, segundo o IBGE, 40,7% dos trabalhadores não concluíram nem o ensino fundamental, o que torna o trabalhador mais vulnerável e propenso a ter seus direitos mitigados, sem que sequer saibam que estão sendo lesados e procurem a Justiça do Trabalho, que também, em virtude da referida reforma, em muitos casos, poderá não oferecer a gratuidade para o empregado.

Com base na lei anterior, todos os empregados com mais de 12 meses de trabalho na mesma empresa, que tivessem seus respectivos contratos de trabalho rescindidos, eram obrigados a realizar a homologação no sindicato correspondente. Havia, ainda, a possibilidade de o procedimento ser efetuado em um órgão competente e, na ausência destes, no município, o procedimento deveria ser feito pelo Ministério Público ou até mesmo pelo Juiz de Paz. Tamanha era a atenção dada a esta homologação de valores, na qual eram verificados os cálculos e a quitação das seguintes verbas: pagamento de aviso prévio; saldo restante do salário — proporcional ao último período trabalhado; cálculo relativo ao pagamento do 13º salário; quitação de possíveis férias vencidas — devia-se fazer um cálculo proporcional e com uma adição de 1/3; análise e quitação de todas as horas extras que estivessem em aberto; adicionais de periculosidade e respectivo pagamento; adicionais de insalubridade; quitação da multa relacionada ao FGTS — corresponde a um percentual de 40%.

O fato é que, sem essa intermediação, a homologação não teria nenhuma validade, até por conta da importância para o empregado das verbas que devem ser pagas na rescisão, que podem representar valores bastante expressivos para o mesmo, e a empresa poderá cometer equívoco nos cálculos que antes eram sanados no próprio ato da homologação.

3.2 O QUE DETERMINA A NOVA LEI 13.467/2017

Nova redação dada ao art. 477 da lei 13.467, de 2017:

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo (CLT, 2018).

Vê-se que, em comparação a redação anterior, teve-se alteração no art. 477 e seus parágrafos § 1º; § 3º § 6º § 7º, onde, tais mudanças, retiram do trabalhador a assistência e várias possibilidades que serão melhor analisadas no capítulo 4, mas, num breve resumo listamos a confirmação dos cálculos que havia no momento homologatório, tais como, a imposição de multa já no ato pelo descumprimento de prazo de 10 dias ; a análise do extrato de depósito de FGTS e, ainda, as verbas constantes no termo de quitação, além da assistência prevista no § 7º do art. 477, que era gratuita ao trabalhador, sendo necessário, após a lei em vigor, apenas efetuar os cálculos, comunicar devidamente aos órgãos responsáveis e assinar o Termo de Rescisão. Para comprovar a veracidade dos cálculos relativos ao seu contrato, o trabalhador terá que procurar assistência de um profissional autônomo, advogado ou contador, que poderá cobrar pela consulta já que o Ministério do Trabalho e Sindicatos não mais farão a homologação que anteriormente era prestada sem oneração.

Empresários alegam que a revogação desta norma desburocratiza a rescisão tornando mais eficiente o processo, já que a homologação, em muitos casos, precisava ser agendada e, acabava demorando para ser efetivada. Entretanto, os estabelecimentos empresariais, em sua grande maioria, dispõem de setores contábeis e/ou jurídicos para avaliar os cálculos e procurar as formas mais viáveis para a empresa, já o trabalhador, praticamente está condicionado a concordar com os cálculos e assinar o termo ou procurar o sindicato ou algum profissional de sua confiança, mas, tendo que, atualmente, pagar pela execução desse serviço prestado em relação à verificação dos cálculos relativos às verbas rescisórias.

4 ANÁLISE DE QUAIS BENEFÍCIOS E PERDAS TROUXERAM AO TRABALHADOR AS ALTERAÇÕES DO ART. 477 DA CLT

É bem sabido que muitas pessoas emitem opiniões a respeito da referida lei, mesmo não tendo o menor conhecimento a respeito ou não sendo sequer afetado diretamente por ela, atribuindo, muitas vezes indevidamente, impopularidade ou popularidade demais, a depender da subjetividade e o conhecimento de cada interlocutor. Independentemente disso, o trabalhador, considerado a parte mais atingida diante das mudanças, deve ser, ou pelo menos devia ser, informado claramente, do ponto de vista jurídico, as possíveis perdas e ganhos com tais mudanças, entretanto, até o momento, o que se percebe é que estes não conseguem enxergar com toda a intensidade quais os benefícios dessa mudança foram impostos à sociedade.

A “renúncia” de arrecadação também pode ser vista como uma boa forma de equilibrar essa relação, por isso, o ideal seria haver disposição e, boa vontade, do gestor, para diminuir o impacto das mudanças frente à tamanha crise. Nesse contexto, a omissão gerada no sentido investigativo, instigador dos princípios do Direito do Trabalho que devem orientar os indivíduos na sua relação, no seu comportamento, de modo a esquecer o individualismo e dar margem ao coletivismo, proporcionando uma troca de conhecimentos e de trabalho, que, absorvidos mutuamente serão aplicados de forma consistente, duradoura e rentável, tornando todos capazes de concorrer para quebra de paradigmas e, consequentemente, poder dar origem a uma sociedade onde as pessoas sejam capazes de se reconhecerem umas nas outras, ou seja, de se comportarem com mais alteridade. A transformação interior é indispensável para que se tenha uma mudança externa, ou melhor, é preciso que haja um desejo profundo e verdadeiro de mudança por parte de cada indivíduo que compõe toda essa relação, seja por parte do governo, dos operadores do direito, do empregado e empregador, de modo a compreender que todos são responsáveis uns pelos outros, devendo ser o desejo de toda nação, o bem-estar de cada brasileiro (PEIXOTO, 2018).

É atribuição, principalmente do Estado, zelar pelo cumprimento das normas trabalhistas, bem como, promover a proteção do trabalhador como forma de garantir que seus direitos sejam mantidos e, consequentemente, haja uma melhoria na sua

condição social, atuando como meio de promoção da dignidade e da igualdade do ser humano, tendo em vista que estes são direitos sociais previstos na Lei Maior, portanto, devem ser preservados fielmente.

Desde a aprovação da CLT, segundo a Ministra Delaide Alves, mais de 75% de seus artigos foram alterados, mas, sempre preservando os direitos básicos do trabalhador. O governo, por meio de sua própria essência, tem o dever de esclarecer, de “comprovar” que tais mudanças são essenciais e que trarão realmente benefícios, sem que se tenha de sacrificar somente o empregado ou empregador com mais onerosidade e/ou perda de direitos (PEIXOTO, 2018).

É preciso que haja um desejo profundo e verdadeiro de mudança por parte de cada indivíduo que compõe toda essa relação, seja por parte do governo, dos operadores do direito, do empregado e do empregador, de modo que se estabeleçam e se conscientizem de que uns necessitam dos outros, inclusive do ponto de vista financeiro, social e laboral.

A Constituição Federal prevê a igualdade, inclusive, de forma isonômica. Por isso, o reconhecimento de direitos e deveres devem ser interpretados e concretizados mediante a necessidade e a possibilidade de cada um, de modo a não permitir que benefícios obtidos, possam, simplesmente, ser segregados por meio de normas infraconstitucionais, causando, assim, uma relativização, obstruindo o fluxo do desenvolvimento de suas relações sociais.

4.1 QUESTIONAMENTOS FAVORÁVEIS SOBRE O FIM DA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS, PELOS SINDICATOS OU MINISTÉRIO DO TRABALHO

A lei foi editada e aprovada no Brasil, num contexto de crise política e econômica, com o intuito de desburocratizar as relações trabalhistas e gerar novos postos de trabalho. Diante da importância do tema dentro da legislação trabalhista, têm-se opiniões de advogados, juristas e jornalistas que consideram positivo a revogação do § 1º do art. 477, que trata da não mais obrigatoriedade da homologação de contratos de trabalho individuais ou coletivos.

Como leciona a desembargadora do TRT da 1ª região, Cassar (2014):

Foi revogada a exigência de homologação do pedido de demissão e recibo de quitação de empregado com mais de um ano de serviço. A homologação

de recibo de quitação ou de demissão constitui requisito da prova do ato e não de sua substância ou essência. Isto é, serve apenas para comprovar que de fato o empregador pagou o empregado na data considerada no recibo, pois a tradição do comprovante do depósito, do dinheiro ou cheque é feita frente ao fiscal do DRT ou representante do sindicato. A ausência da homologação pelo sindicato ou DRT não torna nula a dispensa ou a quitação desta desde que haja prova de pagamento das parcelas. A simples conferência dos direitos pagos não pode ser condição de quitação, até porque pode o trabalhador postular as diferenças daquilo que não foi corretamente pago. Portanto a medida é salutar, pois desburocratiza a rescisão e diminui as atribuições, que já são muitas, do Ministério do Trabalho e do sindicato. Por outro lado, exigir ajuste para a forma de pagamento da rescisão e ainda que, caso seja em cheque, que ele seja visado a criar muita burocracia para o pagamento. O importante é que seja nominal a empregador e que o empregador escolha a forma de pagamento e não o empregado, pois este não é o devedor (PEIXOTO, 2018 p. 157).

Na visão de Cazzar (2014), a extinção da homologação serve apenas para comprovar o recebimento dos valores e, em muitos Estados pode demorar até meses para que o empregado tenha sua rescisão homologada e, consequentemente, pudesse receber os valores rescisórios, o FGTS e só depois dar entrada num possível seguro desemprego, já que antes da reforma a homologação era condição obrigatória para continuidade desse processo. Portanto, atualmente, a medida nesse sentido acelera a quitação das verbas entre empregador e empregado, já que a quitação poderá ser feita na própria empresa e no último dia trabalhado (PEIXOTO, 2018).

Outro fator apontado pelo projeto do presidente Michel Temer é a possibilidade de que, com essa desburocratização, diminuisse a informalidade, já que seria mais rápida e fácil a rescisão de contrato. Para o relator do projeto, Ricardo Ferraço (Senador Federal), a necessidade de homologação pelos sindicatos era: “meramente burocrática e reduz o protagonismo dos sindicatos e que a nova redação dada ao art. 477, reduz a burocracia para empresas e para os próprios sindicatos”.

Lembrando que ainda existe a possibilidade de o trabalhador, em caso de dúvidas, poder, posteriormente, dentro de dois anos, procurar a Justiça do Trabalho para requerer verbas possivelmente não quitadas ou pagas a menor por conta de possíveis incorreções nos cálculos. Para as empresas que usarem de má fé, poderão ter que enfrentar processo judicial, o que torna bem mais oneroso e desgastante.

Esta lei traz a possibilidade de os sindicatos, em suas convenções coletivas, estabelecerem a obrigatoriedade de homologação das rescisões contratuais, uma

vez que, os acordos e negociações poderão prevalecer. Diante de muitos questionamentos que a lei deixou em aberto os tribunais vão chegando a alguns entendimentos como é o caso do Juiz Gilvandro de Lelis Oliveira, da 4ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto (SP), que proibiu uma empresa de demitir empregados sem a anuência da entidade sindical. A decisão se aplica a todos os contratados há mais de 12 meses, dado que, a convenção coletiva de trabalho firmada entre empresa e o sindicato da categoria prevê a homologação, e a referida lei traz grande autonomia aos acordos e convenções coletivas. Sendo assim, na visão do juiz, se faz necessário, uma nova aprovação de acordo onde as rescisões desta empresa sejam homologadas no sindicado, até uma nova convenção ser aprovada. Percebe-se, com o fato, que os sindicatos poderão se achar lesados, incluir em suas convenções cláusulas desta natureza (VALENTE, 2018).

Embora o empregado tenha o direito de se recusar a assinar, caso não concordar com os valores e procurar o sindicato, advogado ou contador de sua confiança, esta assistência não será gratuita, o que dificultará para o empregado que já não tendo mais emprego, ainda terá que arcar com mais uma despesa para poder receber assistência no ato da quitação.

4.2 QUESTIONAMENTOS NEGATIVOS DO PONTO DE VISTA DO TRABALHADOR SOBRE O FIM DA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS PELOS SINDICATOS OU MINISTÉRIO DO TRABALHO

A assistência gratuita tinha função social, não só de verificar os cálculos, mas também de orientar o trabalhador sobre procedimentos e direitos junto à Justiça do Trabalho, já que o trabalhador é a parte mais frágil e, em muitos casos, mesmo os mais esclarecidos, não conhecem plenamente seus direitos, e os sindicatos contam com departamentos jurídicos especializados e seus integrantes conhecem bem a legislação trabalhista.

Essa mudança divide opiniões. “O principal prejuízo é para os trabalhadores”, diz José Eymard Loguercio, sócio de LBS Advogados e assessor jurídico da CUT Nacional. “Hoje, a rescisão de contrato é conferida no sindicato ou no Ministério do Trabalho. É um jeito de conferir se tudo está sendo corretamente pago. Boa parte das reclamações trabalhistas hoje decorrem de verbas rescisórias pagas de forma errada. Nos sindicatos, quando se verifica que há diferença nas verbas rescisórias, entra-se em contato com a empresa para o pagamento da diferença. Agora não haverá mais esse espaço.” (CALDAS, 2017 p. 1-2).

Segundo o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços de Iguatu e Região, foram realizadas 1.585 (um mil, quinhentas e oitenta e cinco) homologações de rescisões contratuais em 2017, antes da reforma, sem contar com as efetuadas nas delegacias e postos do trabalho dessas cidades, já em 2018 foram apenas 89 (oitenta e nove) rescisões após a reforma, com essa informação estima-se que só no referido sindicato, possivelmente, cerca de 1.400 (um mil e quatrocentos) trabalhadores deixaram de ter seus termos de quitação homologados, conforme os quadros abaixo:

QUADRO I: Quantidade de homologações feitas pelo Sindicado relativos a 16(dezesseis) cidades anterior a Reforma Trabalhista.

CIDADES	RESCISÕES 2017												TOTAL
	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	
IGUATU	60	102	110	114	121	124	118	119	101	85	87	19	1160
ICO	5	26	13	13	20	22	21	22	20	22	5	4	193
ACOPIARA	3	1	1	3	4	4	-	2	3	2	2	2	27
SOLONOPOLIS	-	-	-	5	2	1	-	7	4	3	6	3	31
QUIXELO	1	4	2	3	2	7	1	1	1	1	-	-	23
CARIUS	2	4	-	-	1	5	1	1	-	1	-	-	15
SABOEIRO	-	1	3	-	-	-	3	-	-	-	-	-	7
JUCAS	6	1	11	6	6	3	8	3	4	7	1	-	56
CEDRO	-	-	21	-	-	2	1	1	-	1	2	3	31
VARZEA ALEGRE	-	-	-	-	2	1	2	-	-	-	-	-	5
IRAPUAN	-	-	1	-	2	-	2	-	-	-	-	1	6
MOMBAÇA	-	-	1	-	-	-	-	4	1	1	1	-	8
TAUÁ	-	2	2	1	1	1	-	1	1	-	-	-	10
LIMOEIRO	-	1	-	-	2	1	-	1	2	-	-	-	7
OROS	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2	-	-	4
CATARINA						1				1			2
TOTAL	77	142	165	145	163	172	158	162	138	126	104	32	1585

Fonte: Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços de Iguatu e Região– CE

QUADRO II: Quantidade de homologações feitas pelo Sindicado relativos a 16(dezesseis) cidades posterior a vigência a Reforma Trabalhista.

	RESCISÕES 2018												TOTAL
	JAN	FEV	MAR	ABRIL	MAIO	JUN	JULHO	AGOST	SET	OUT	NOV	DEZ	
CIDADES													
IGUATU	48	21	9										78
ICO	4	-	-										4
ACOPIARA	4	-	1										5
SOLONOPOLLES	1	-	-										1
QUIXELO	1	-	-										1
CARIUS													
SABOEIRO													
JUCAS													
CEDRO													
VARZEA ALEGRE													
IRAPUAN	-	1	-										
MOMBAÇA													
TAUÁ													
LIMOEIRO													
OROS													
CATARINA													
TOTAL	58	22	10										89

Fonte: Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços de Iguatu e Região – CE

Como é sabido, muitas dessas rescisões, provavelmente, apresentaram erros nos cálculos ou mesmo omissão de determinadas verbas devidas ao trabalhador, e, para serem homologadas, tiveram de ser refeitas e somente quando ajustadas foram homologadas. Agora, porém sem a assistência gratuita na homologação, a parte hipossuficiente, o trabalhador, não conta mais com essa proteção do Sindicato, Técnico do trabalho ou, ainda, na falta destes na cidade, o § 3º determinava que fosse prestada essa assistência pelo MP ou Juiz de Paz, percebe-se que tamanha atenção era oferecida pela CLT ao trabalhador em relação à assistência homologatória.

Algumas delegacias do trabalho, a partir de inconsistências encontradas nas rescisões ou de relatos dos trabalhadores relativos à possíveis infrações aos seus direitos na hora da homologação, já despertava nos Auditores Fiscais do Trabalho a possibilidade de averiguação e/ou fiscalização de tais descumprimentos por parte da empresa denunciada, caso entendessem necessário.

Vale ressaltar que, agora, só é necessário que a empresa proceda às anotações na CTPS, preencha o termo com a descrição das verbas ao trabalhador e

faça a comunicação devida, podendo o trabalhador assinar o Termo de Quitação na própria empresa, em um ambiente onde, possivelmente, possa vir a ser coagido a assinar, mesmo que não concorde com os valores, e, ainda assim, esse terá validade, já que não tem uma terceira parte para intermediar. É sabido que o mesmo pode se recusar a assinar se não concordar com os valores, e procurar o sindicato, advogado ou contador de sua confiança, contudo, a assistência não será gratuita, o que dificultará para o empregado que já não possuindo mais a garantia de emprego, ainda sofra oneração para poder ser assistido no instante da quitação.

A falta de assistência foi discutida em audiência pública na Subcomissão do Estatuto do Trabalho, e os participantes chamaram a atenção para os problemas da rescisão de contratos sem a participação dos sindicatos e do MTE, e alertaram que empregados e empregadores estão procurando cartórios para verificar a formalidade deste ato, todavia, alguns advogados, dentre outros profissionais, afirmam que o tabelião não tem conhecimento para verificar verbas como horas extras, bem como, outras nuances que os sindicatos já tinham, e isto pode influenciar o trabalhador menos informado a não procurar a justiça do trabalho para eventuais reclamações. (AGÊNCIA SENADO, 2018)

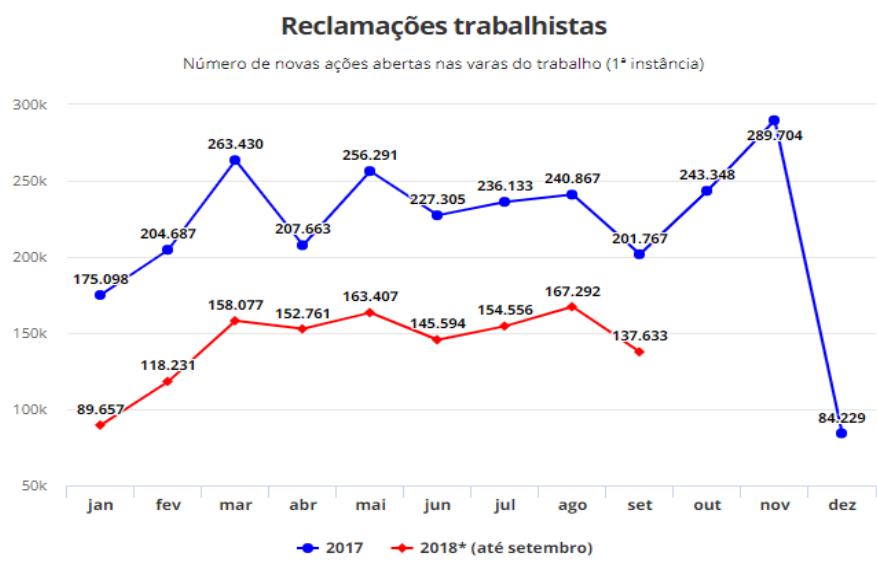
O prejuízo para o trabalhador é enorme porque a participação conciliatória dos sindicatos ou do MTE impõe à empresa o cumprimento das formas de pagamento constantes no § 4º, no qual consta que os pagamentos devem ser feitos na rescisão e em dinheiro, cheque ou depósito bancário, e se o trabalhador for analfabeto, o que ainda ocorre muito, devia ser em espécie ou depósito bancário, outro ponto importante é o § 5º, que trata da compensação de valores devidos pelo trabalhador à empresa, esse não pode exceder o salário mensal, mas, depois da reforma quem garante que essas normas serão respeitadas?

Além desses parágrafos, a alteração do art. 477, é o § 6º, que define o prazo limite para o estipêndio das parcelas descritas, que é de até 10 dias, a contar do último dia trabalhado, mas, como o procedimento é unilateral, de responsabilidade da empresa, o descumprimento do prazo acarretava multa imposta pelo sindicato ou técnico do trabalho, prevista no § 8º deste artigo, de valor idêntico ao salário do empregado. Agora, a possibilidade de perda desses valores pelo trabalhador tornou-se maior. Como não há mais homologação, o trabalhador tem que buscar a justiça do trabalho. No entanto, podem ser valores irrelevantes que não valha a pena ingressar na justiça e ainda deve ser levada em consideração a situação financeira

do empregado, pois, ao não assinar a homologação, não receberá nada e poderá ter dificuldades financeiras em caso de continuar desempregado.

Havia também uma expectativa que as ações trabalhistas, por causa de questionamentos decorrentes da nova lei aumentassem, uma vez que, a rescisão de um contrato sempre traz bastantes conflitos, e, em muitos casos, uma das partes sai prejudicada, principalmente agora, sem a intermediação dos sindicatos e/ou MTE, que exerciam uma função conciliadora, na hora da homologação tendia a evitar prejuízos às partes, que não procuravam a justiça do trabalho para receber pequenos valores, mas como mostra o gráfico abaixo, não houve expressividade:

Gráfico 05: Demonstrativo das quantidades de Reclamações Trabalhistas



Fonte: TST

No entanto houve uma queda 36,5% de novos casos no período de janeiro a setembro de 2018, quando a reforma trabalhista está vigorando, em relação ao mesmo período do ano de 2017, quando a CLT ainda estava em vigor.

Para a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, o que teria influenciado no número de novas ações judiciais de trabalhadores que relatam o descumprimento de direitos, poderia ser a "insegurança jurídica" gerada pela reforma. No tocante ao acesso gratuito à justiça do trabalho para o empregado, esse agora poderá ter que pagar as custas do processo se o juiz entender que houve má-fé e isto gerou cautela aos advogados dos trabalhadores. (BOMFIM, 2018).

É cedo para concluir se houve influência da reforma na geração de novos casos, afinal o trabalhador que foi demitido desde a entrada em vigor da Lei 13.467/17, ainda pode ingressar na justiça já que o período de dois anos ainda não findou.

A inclusão dos art. 477-A e 477-B foi outro ponto alterado pela lei 13.467/2017, esses trataram de dispensar a autorização de sindicatos para a dispensa coletiva, como veremos a redação abaixo:

Art. 477-A. 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Essa medida gerou o temor de que sem a autorização dos sindicatos os trabalhadores antes protegidos pela coletividade, ficassem enfraquecidos e isso pudesse gerar dispensa em massa, já que, os sindicatos exerciam uma maior pressão sobre as empresas.

É visível o prejuízo que trouxe essas mudanças no art. 477 no geral, mas também é cedo para visualizarmos todos os erros ou acertos que a lei em vigor tenha causado nas relações trabalhistas no Brasil, visto que, há a possibilidade de os sindicatos preverem, em suas convenções e acordos coletivos, acertos que corrijam possíveis perdas, e ainda temos que aguardar as decisões dos tribunais superiores, que também podem alterar muitos pontos desta lei, uma vez que, é claro que continuam mantidos os Princípios do Direito, e toda vez que houver dúvida em relação ao direito estabelecido, a lei mais benéfica será aplicada (PEIXOTO, 2018 p.160/161).

Além disso, se o governo mantiver o MTE, poderá disponibilizar sites para a verificação desses cálculos e dar esclarecimentos e orientações aos trabalhadores, mas o que vale para todos é entender a nova lei e aplicá-la no dia a dia, protegendo, então, a relação de emprego, com o intuito de desenvolver o país e não acabar com as garantias trazidas ao empregado, por meio de bastante suor e luta.

CONCLUSÃO

Diante dessa reforma, faz-se necessário que todos os envolvidos perante as relações de trabalho, individuais ou coletivas, estejam dispostos, conscientemente, a reconhecerem que essa liberdade de negociação não pode servir como instrumento para ludibriar a outra parte, pois, é notório que, apesar da tentativa de equiparação entre o empregado e empregador, o primeiro é que está com a pele em risco e sempre estará mais propenso a se arcar com determinados prejuízos, caso não ocorra uma negociação baseada no princípio da boa-fé.

Nesse viés o Direito Trabalhista deve assumir o árduo desafio de mitigar as possíveis avenças geradas, inclusive, pela divergência de pensamentos, posicionamentos, interpretações, de modo a não permitir que empresas, na busca de reduzir seus custos, com o consequente aumento nos lucros, não contribuam para a fragilização do trabalho, causando uma insegurança jurídica ainda maior do que a que se teme acontecer.

Portanto, não se pode permitir que essa flexibilização concedida pela lei em questão venha precarizar as relações e as negociações entre empregado e empregador, e muito menos que aumente a possibilidade de incorrer na diminuição da proteção prevista na Constituição Federal oferecida ao trabalhador, perante um país capitalista como o Brasil, no mínimo, deve-se ficar atento para que isso não ocorra. Na verdade, essa falta de rigidez, acaba gerando uma fragilização do trabalhador no tocante à perenidade dos seus direitos, tendo em vista que o empregador detém um maior poder de decisão.

Desse modo, fica difícil assimilar, engolir, o discurso de alguns que defendem que a reforma veio para simplificar, modernizar a relação trabalhista, tendo em vista que se percebe que proteções mínimas, antes dispensadas ao trabalhador foram segregadas, e, com isso, pode aumentar ainda mais a informalidade, tendo como consequência a relativização da relação.

Conclui-se que, em busca da desburocratização e da agilidade, podemos ter deixado o trabalhador a mercê do interesse econômico. Utilizando um conceito da área da saúde a iatrogenia, citado por Nassim Nicholas Taleb (2015), no qual exprime que um determinado medicamento pode trazer mais efeitos colaterais que a própria doença, parece ser o caso da dispensa da assistência gratuita do sindicato ou MTE na homologação do Termo de Rescisão, considerado uma das piores

retiradas de direito trazidas pela reforma, considerando que, este pode oferecer consigo retirada de muitos outros benefícios.

Percebe-se, então, que essa é uma burocracia altamente necessária para as relações de trabalho, que devem sempre ser harmônicas e sopesadas pela balança do direito, onde o empregado e o empregador tenham a mesma medida dentro de suas necessidades e, o mais importante, é que a empresa necessita da mão de obra e o trabalhador do emprego.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, **Decreto-Lei nº 5.452/43**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 de maio de 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 de maio de 2018.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**/Vólia Bomfim Cassar. – 10^a Ed. Ver., atual. E ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: METODO, Out/2014.

BOMFIM. Mariana. Nova CLT completa um ano. 2018 disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/apos-um-ano-reforma-trabalhista-nao-criou-empregos-prometidos-e-informalidade-cresceu/index.htm#nova-clt-completa-um-ano>> acessado em: 12/11/2018.

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

CALDAS, Edson. **Reforma trabalhista: sindicato não precisará mais homologar rescisão**. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-sindicato-nao-precisara-mais-homologar-rescisao.html>> acessado em

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10^a Edição. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

COSTA, Hélcio Mendes. **A evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil**. Juris Way, Belo Horizonte, out/2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em: 08 de setembro de 2018

DANTAS, M. A. **A força nacionalizadora do Estado Novo**. Rio de Janeiro: DIP, 1942. Apud BERCITO, S. R. Nos tempos de Getúlio: da revolução de 30 ao fim do Estado Novo. São Paulo: Atual, 1990.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. - 16. ed. rev. e ampl. - São Paulo: LTr, 2017.

ERA VARGAS. https://pt.wikipedia.org/wiki/Era_Vargas (acessado em 06 de dezembro de 2016). Acessado em 07/09/20018 <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>.

JÚNIOR, José Cairo, et al. **Curso de Direito do Trabalho**: Direito individual e coletivo do trabalho. 9^a edição, Salvador: Editora Jus Podivm, 2014.

LAPORTA, Taís. **Reforma trabalhista completa 1 ano; veja os principais efeitos Nova lei do trabalho foi eficiente em reduzir as queixas contra empregadores, mas emperrou acordos coletivos e esbarrou em forte resistência de sindicatos e entidades.**, disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>> acessado em 11/11/2018.

MARCONI, M. de A. LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 5^a ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 269.

MTE. **Homologação de rescisão de contrato de trabalho**. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/homologacao-de-rescisao-de-contrato-de-trabalho>> Acessado em 21 de outubro de 2018.

MTE, Gráficos.disponível em <<http://pdet.mte.gov.br/caged?view=default>> acessado em 20 de outubro de 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho – história e teoria do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26^a Edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 138**. Genebra: ILO; 1973. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convocoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 19 maio 2018.

PEIXOTO, Ulisses Vieira Moreira. **Reforma trabalhista comentada/** Ulisses Vieira Moreira Peixoto. – 2 ed. Leme(SP): JH Mizuno, 2018. 430 p.: 17x24 cm

Parlamentares magistrados e sindicatos estão preocupados com fim da fiscalização das rescisões. Disponível em: <<https://www.redebrasilitual.com.br/trabalho/2018/02/parlamentares-magistrados-e-sindicatos-estao-preocupados-com-fim-da-fiscalizacao-das-rescisoes>> Acessado em: 15/18/2018

PINSKY, Jaime. **As primeiras civilizações**. 25. Ed. – São Paulo: Contexto,2011.

https://brasil.elpais.com/brasil/2018/04/23/politica/1524518368_341632.html. Acessado em 22 de novembro de 2018.

AGÊNCIA SENADO. Rescisão de contrato de trabalho sem sindicato fragiliza empregado, aponta debate disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/02/22/rescisao-de-contrato-de-trabalho-sem-sindicato-fragiliza-empregado-aponta-debate>> acessado em 15 de novembro de 2018.

SILVA, Victor Hugo. **Reforma trabalhista não é a ideal, mas é necessária, dizem especialistas**.2017. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2017-04-28/reforma-trabalhista-especialistas.html>. Acessado em 21/11/2018.

VALENTE, Fernanda. **Juiz de São Paulo impede demissões sem homologação pelo sindicato da categoria 25 de abril de 2018.** <https://www.conjur.com.br/2018->

abr-25/empresa-homologar-rescisao-contrato-sindicato-categoria> acessado em 22 de outubro de 2018.

VILELA, Peterson; FRISCHLANDER, Karina. **Reforma trabalhista – pensemos nos pontos positivos.** 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/columnas/coluna-do-l-o-baptista-advogados/reforma-trabalhista-pensem-nos-pontos-positivos-03052017>. Acessado em 21/11/2018.

<http://mourapetrone.com.br/fyi/aspectos-positivos-da-reforma-trabalhista-apos-1-ano-de-vigencia/>. Acessado em 22 de novembro de 2018.

<https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/477395550/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei>. Acessado em 22 de novembro de 2018. Acessado em 22 de novembro de 2018.

<https://www.anamatra.org.br/artigos/25815-um-titulo-autoritario-2>. Acessado em 18 de agosto de 2018.

<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/02/parlamentares-magistrados-e-sindicatos-estao-preocupados-com-fim-da-fiscalizacao-das-rescisoes>. Acessado em 18 de agosto de 2018.

<https://jus.com.br/artigos/59838/uma-visao-critica-acerca-da-reforma-trabalhista>. Acessado em 28/10/2018.

<https://juridicocerto.com/p/iaramuroni/artigos/a-possibilidade-de-negociacao-na-reforma-trabalhista-3682>. Acessado em 29/10/2018.

<https://blog.fortestecnologia.com.br/reforma-trabalhista-5-coisas-que-voce-precisa-saber-sobre-termo-de-quitacao/>. Acessado em 16/10/2018

<https://trabalhista.blog/2017/09/19/reforma-trabalhista-prazo-para-homologacao-da-rescisao-independe-do-aviso-previo/>. Acessado em 16/10/2018