



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

F Ó R U M  
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

## A DISPENSA EM COMUM ACORDO NA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

**Autores:** CARINE RIBEIRO MENDES, LEANDRO LUCIANO DA SILVA, GABRIEL GONÇALVES OLIVEIRA, LUDMA RAMOS

### Introdução

As mudanças ocorridas na economia brasileira, como o baixo crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e as crises do capitalismo, são os principais motivos para o estabelecimento da reforma trabalhista, por meio da Lei nº 11.347 de 2017. A reforma trouxe alterações no ordenamento jurídico referente às relações trabalhistas em diversos âmbitos, a fim de flexibilizar as normas estabelecidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Entre as mudanças está uma nova modalidade de dissolução do vínculo trabalhista.

Antes da reforma trabalhista existiam três possibilidades de demissão. Na primeira, o trabalhador solicitava demissão e abria mão do direito ao aviso prévio indenizado, ao saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a multa de 40% do saldo fundiário e ao seguro-desemprego. Na segunda possibilidade, a demissão é feita pelo empregador, em que este arca com todos os custos no caso de demissão imotivada, como o aviso prévio, depósito da multa de 40% sobre o saldo fundiário e a concessão das guias para o saque do FGTS, para recebimento do seguro-desemprego. Outra opção, a demissão por justa causa, que isenta o empregador de pagar todas as verbas indenizatórias, e o empregado perde inclusive, o direito ao seguro-desemprego.

A reforma trabalhista propôs um novo modelo de dissolução do vínculo de trabalho, além de outros que já existem, legaliza a possibilidade do distrato, na qual empregador e empregado podem encerrar o contrato de trabalho por meio de um consenso, em que ambos manifestam a vontade recíproca de encerrar a relação contratual.

O presente estudo tem como objetivo analisar o impacto da reforma trabalhista, em especial no que tange à nova modalidade de rescisão do contrato de trabalho.

### Material e métodos

Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental, que teve por objeto de análise a literatura especializada, a legislação aplicável à matéria e a jurisprudência trabalhista. Quanto à legislação aplicável, optou-se pela análise sistemática da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. Dessa forma, adotou-se uma abordagem dedutiva, em que parte de uma situação geral para uma ideia particular. Foi realizada análise de conteúdo por meio de revisão bibliográfica que buscou conceituar o tema e trouxe inferências sobre a proposição a partir da pesquisa literária. As fontes utilizadas nesse estudo, para a fundamentação teórica, é composta por livros e artigos científicos que compõem a doutrina jurídica, destacando-se o posicionamento de teóricos como: Delgado (2017), para compreensão da nova reforma trabalhista e um comparativo da figura do distrato antes e pós-reforma, Rodriguez (1993) e Pereira (2002) sobre o princípio da proteção.

### Resultados e discussão

A Consolidação das Leis Trabalhistas está em vigor desde 1943 e é pacífico entendimento que a referida norma carecia de revisão para se adequar as atuais necessidades e evoluções sociais. As alterações, sobretudo no que tange a extinção do contrato de trabalho, ampliou a chamada negociação direta, permitindo o acordo entre os dois polos da relação.

A rescisão contratual na seara civilista é comum, podendo as partes dispor livremente pela manutenção ou rescisão do contrato. Contudo, as partes, nesse tipo de relação, são iguais, não recaindo, em tese, um ônus maior para um ou outro polo.

Tanto a Constituição Federal como algumas normas infraconstitucionais, deram atenção especial a direitos comuns a uma determinada classe, e até mesmo a sociedade como um todo, os chamados direito difusos e coletivos. É visível que nas relações jurídicas em determinados grupos, alguns se encontram em situação de hipossuficiência, assim sendo, o ordenamento jurídico cria mecanismos que favoreçam a igualdade material, afastando os ideais liberais do Estado mínimo, frente a uma sociedade com enormes desigualdades sociais.

A constituição prescreve, em seu artigo 7º, inciso I, a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Como visto, a Constituição Federal busca amparar o trabalhador diante da dispensa injusta. Desse modo, a aplicação do instituto do distrato, na reforma trabalhista, buscou amparar, também, o empregado diante da dispensa consensual. Ainda, foi uma forma de institucionalização do costume, frise-se que *contra legem*, como forma de evitar a prática informal do ato.

Antes da reforma, a prática se valia de acordo informal para rompimento do contrato de trabalho, todas as verbas rescisórias próprias à dispensa sem justa causa se mantinham, cumprindo-se a dissolução do vínculo como se fosse na realidade, mera despedida arbitrária. Porém, o empregado, como meio de conseguir a rescisão sem justa causa, devolvia ao empregador a multa de 40% recebida a título de verba indenizatória. Percorrendo a jurisprudência, verificam-se indícios da prática do distrato simulado:

RECURSO ORDINÁRIO. COMUNICAÇÃO DE DEMISSÃO VERSUS DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. CONDUTA ILÍCITA (ACORDO - CONLUÍO) DAS PARTES. DEVOLUÇÃO DE QUANTIA EQUIVALENTE À INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA DO FGTS. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. PRESUNÇÃO DE VITIMIZAÇÃO DO EMPREGADO. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO. Além da continuidade da relação de emprego, princípio informador do Direito do Trabalho, está-se diante de conluio em flagrante fraude a fundo de cunho comunitário, cujo status social e desproporcionalidade das vantagens obtidas pelos co-autores, vitimizam o empregado, impondo a presunção de sua coação moral. Recurso Ordinário interposto pela reclamada conhecido e não provido. (TRT-1 - RO: 00012218420105010011 RJ, Relator: Marcia Leite Nery, Data de Julgamento: 12/11/2013, Quinta Turma, Data de Publicação: 06/12/2013).



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

F Ó R U M  
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

Consoante Delgado (2016, p. 1262), a figura do distrato corresponde à rescisão bilateral do contrato de trabalho. Os sujeitos da relação jurídica, por vontade consensual, dariam fim ao vínculo jurídico. No entanto, aduz que a prática seria inviável, visto que iria de encontro aos princípios basilares do Direito do Trabalho, suprimindo parcelas de direitos juslaborativos.

A Lei nº 11.347/2017 trouxe significativas mudanças na legislação trabalhista referente às relações de trabalho no Brasil. Dentre elas, o encerramento de contrato de trabalho em comum acordo como nova modalidade de rescisão contratual que abrange a vontade recíproca de empregador e empregado de encerrar a relação jurídica contratual; Em função disso, a CLT incluiu o art. 484-A:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso

I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (BRASIL, 2018).

Na modalidade, agora regulamentada, o empregador paga uma multa menor sobre o saldo do FGTS, de 20% em vez de 40%. O trabalhador pode ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS. Por outro lado, fica sem direito ao seguro-desemprego.

Em levantamento feito pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que contempla o período de novembro de 2017 a fevereiro deste ano, já foram realizados mais de 41.000 saques do FGTS pelos trabalhadores após terem entrado em acordo com o empregador para serem demitidos.

Apesar disso, a nova modalidade também possui desvantagens, conforme a pesquisa constatou. O Direito do Trabalho, diante do princípio da proteção, visa resguardar os direitos do trabalhador para promover o adequado amparo da parte mais frágil (hipossuficiente), que no caso da relação de trabalho é o empregado. "Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração". (RODRIGUEZ, 1993, p.30).

Dessa maneira, o princípio da proteção é "aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores." (PEREIRA, 2002, p.29).

Em função disso, a reforma trabalhista é tida por muitos como um retrocesso em relação à defesa e aos direitos dos trabalhadores, pois modifica direitos antes adquiridos e consolidados pela CLT.

## Conclusão

Ainda que a reforma trabalhista seja recente, os impactos sociais já podem ser verificados. Constatou-se que sua aplicação em face da nova modalidade de extinção do contrato de trabalho vem crescendo. Verificou-se ainda, que na demissão consensual, as vantagens superam as desvantagens, possibilitando as partes optar pelo novo modelo de encerramento contratual de maneira que ambos sejam beneficiados.

Ante o exposto, verifica-se que a mudança recepcionada dá amparo assistencial ao cidadão desempregado mesmo quando há bilateralidade na dispensa.

Tal mudança pode não coibir a prática do acordo de demissão que simulava o rompimento de contrato unilateral por parte do empregador, visto que na antiga prática o empregador recuperava o valor da multa dispensado ao empregado. Ainda há a possibilidade de o empregador utilizar-se de tal esquema para forjar uma despedida consensual frente a despedida arbitrária para locupletar-se do empregado e não pagar o valor total da multa devido.

Ainda assim, a nova modalidade é um avanço no Direito trabalhista, pois é um meio de evitar as fraudes que geravam prejuízos ao Estado, em que trabalhadores se beneficiavam indevidamente do seguro-desemprego, ainda que sem fazer jus a tal benefício.

Tal inovação se mostra como uma vantagem para ambos os polos da relação trabalhista. Muitos se sujeitam a inúmeras situações no ambiente laboral que contradizem com seus preceitos valorativos, e não veem outra opção a não ser se manter naquele cenário para evitar dificuldades financeiras. Nessa vertente, o distrato se vislumbra como um aparato no qual as partes podem decidir da melhor forma como desfazer o negócio jurídico acordado, e dessa forma, evitar futuros impasses judiciais ao encerrar a relação de trabalho de forma harmônica.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

F Ó R U M  
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

## Referências bibliográficas

- ALVARENGA, Darlan e CAVALINI, Marta. 41 mil sacaram FGTS em demissão por acordo após entrada em vigor da nova lei trabalhista. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/41-mil-sacaram-fgts-em-demissao-por-acordo-apos-entrada-em-vigor-da-nova-lei-trabalhista.ghtml>> Acesso em 16 de set. 2018.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm)>. Acesso em 14 de set. 2018.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 16 de set. 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.
- PEREIRA, João Batista Brito. Notas sobre a flexibilização do Direito do Trabalho. Revista TST, Brasília, v. 68, n.2, abr / jun 2002, p.29.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. Tradução de Wagner D. Giglio. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2ª tiragem, 1993.
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª Região – TRT, Recurso ordinário 00012218420105010011, Relator: Marcia Leite Nery, JUSBRASIL, <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/114933483/recurso-ordinario-ro-12218420105010011-rj>>. Acesso em 15 de out. 2018.