



# FEPEG

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

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

## HIPÓTESES DE DEMISSÃO CONFORME A LEI 13.467/2017

**Autores:** LOHAYNNE ELY PEREIRA BARBOSA RUAS, ERIKA CIBELE ALVES FERREIRA, BEATRIZ RIBEIRO SOARES MENDES, LEANDRO LUCIANO DA SILVA

### Introdução

A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, traz em seu texto uma série de modificações no que concerne ao conjunto de normas que disciplinam as relações de trabalho. É perceptível que, ao longo do tempo, houve uma mobilização no que tange às questões trabalhistas, principalmente no que diz respeito às fraudes realizadas tanto por empregadores, quanto por empregados. O instituto da rescisão ou demissão é um dos instrumentos passíveis de operações fraudulentas. Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo analisar as hipóteses de demissão e as problemáticas trazidas pela referida Lei.

### Materiais e métodos

Trata-se de pesquisa bibliográfica, quer teve por objeto de análise da 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 (CRFB/1988), de 5 de outubro de 1988; da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943 e da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.

### Resultados e discussão

Observa-se que a Lei nº 13.467/2017 mantém as modalidades de demissão já existentes, porém altera vários dispositivos que afetam a rescisão contratual, individual ou coletiva, além de criar a figura da rescisão recíproca de contrato.

Com a reforma trabalhista, as dispensas individuais, plúrimas ou coletivas se equiparam para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia do sindicato ou de celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação, conforme artigo 477-A da CLT. Segundo Pereira e Orsi (2018) o posicionamento adotado contraria o entendimento da jurisprudência trabalhista. Para Carvalho:

A total discricionariedade sobre demissões coletivas permitida pelo Artigo 477-A, aliada à possibilidade da existência de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, tem gerado preocupações, visto que estimularia empregadores a não cumprir a legislação (ou mesmo o acordo), e, posteriormente, pressionarem sindicatos a forçar os trabalhadores a abrirem mão de direitos em troca de emprego. (CARVALHO, 2017, p. 88)

Não havia também regulamentação para o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, o tema era regulado pela jurisprudência. A nova redação vem regulamentar tal prática e impõe que a dispensa individual, plúrima ou coletiva, prevista em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação de emprego, exceto se houver disposição em contrário estipulada pelas partes, conforme o artigo 477-B da CLT. Com relação ao tema, Carvalho (2017) alega que o posicionamento adotado recebeu críticas, pois incentivaria o empregador a descumprir as obrigações trabalhistas e propor PVDs com valores inferiores aos devidos, e, muitos trabalhadores seriam coagidos a concordar por dois motivos: a necessidade de amparo imediato e a demora no recebimento dos créditos trabalhistas na Justiça do Trabalho.

A demissão com justa causa trouxe uma nova hipótese, presente na alínea “m” do artigo 482 da CLT, segundo o qual a “perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado” (BRASIL, 1943). É importante salientar que a aplicação da justa causa deve ser feita logo após o conhecimento da falta cometida, de modo a respeitar o princípio da imediatidade e não adquirir as características do perdão tácito. Cassar (2018) explica que a imediatidade deve ser contada a partir do momento em que o empregador toma conhecimento do fato e da sua autoria. Sendo assim, se o empregador descobrir durante uma auditoria interna que no ano anterior seu funcionário desviou grande quantidade de dinheiro, ainda pode o punir.

O artigo 7º da Constituição Federal prevê que é direito do trabalhador uma relação de emprego protegida contra despedida arbitrária, ou sem justa causa. A penalidade para este tipo de conduta está estipulada no artigo 479 da CLT. Sendo assim, quando houver a extinção antecipada do contrato a termo, quando por iniciativa do empregador, não tendo o empregado dada justa causa, dá a este o direito a receber indenização correspondente à metade da remuneração do período que restava para o término natural do contrato, exceto nos casos: de aprendiz, previsto no artigo 433, § 2º, da CLT e da Lei 9.601/98, quando esta indenização não é devida.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

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

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

Desta forma, se o contrato a termo foi ajustado por dois anos e o empregador demite, sem justa causa, o empregado no término do primeiro ano, deverá pagar uma indenização correspondente a seis meses de remuneração, além das parcelas resilitórias devidas. Se o termo for incerto ou o contrato for submetido à condição, a indenização deverá ser arbitrada pelo tempo razoável que duraria este tipo de contrato. Se não for possível, deve ser utilizado o lapso maior, isto é, dois anos, como o de duração total do contrato. A partir daí, calcula-se a indenização. Além disto, o trabalhador ainda tem direito aos 40% sobre o FGTS (art. 14 do Decreto 99.684/90 c/c IN-FGTS 3/96, III, item 4, b), (CASSAR, 2018, p. 217- 218.)

Com a reforma trabalhista foi acrescentada uma nova modalidade de extinção, a de comum acordo ou consensual. De acordo Pereira e Orsi (2018) essa talvez tenha sido a maior novidade da Lei nº 13.467/2017. Essa espécie foi criada para coibir uma prática antiga, o acordo informal, quando o trabalhador desejava se demitir, porém tinha interesse em sacar o FGTS, assim, fazia um apelo ao seu empregador para ser demitido, com o compromisso de ressarcir a multa pela dispensa do FGTS. Desse modo, a reforma trabalhista incluiu o artigo 484-A da CLT:

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

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 do 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, 1943)

Caso seja acordada a extinção consensual, fica para o empregado o direito de movimentar 80% do FGTS, a multa será de 20% sobre o saldo, receberá 50% do aviso prévio, e as verbas rescisórias na integralidade.

A intenção é legalizar uma prática já existente de forma ilegal entre empresas e empregados. Ocorre que, na prática, surge a possibilidade de que as empresas podem coagir o empregado a aceitar esse tipo de demissão, recebendo bem menos do que ele tem direito. Porém, tal fato não deverá fraudar o empregado, pois o mesmo fica protegido, podendo questionar a rescisão mediante processo trabalhista dentro do prazo prescricional de dois anos (Artigo 11-A da CLT).

Ademais, anterior à reforma trabalhista, a validade do fim do contrato de trabalho só se realizava com a homologação - quando ocorria a demissão ou o empregado pedia para sair - pelo Ministério do Trabalho ou sindicato. Entretanto, com a nova CLT, a homologação deixou de ser obrigatória, a mesma constava no § 1º do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho que foi revogado.

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º (Revogado pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017) (BRASIL, 1943)

Vale salientar que no caso de extinção do contrato por culpa recíproca, conforme a redação da Súmula 14 do TST, o empregado tem direito a 50% do valor do décimo terceiro salário, fazendo-se analogia ao artigo 484 da CLT.

## Considerações finais

Após a análise das hipóteses de demissão conforme a Lei 13.467/2017, concluiu-se que é direito do trabalhador uma relação empregatícia protegida contra demissão sem justa causa ou arbitrária, se assim ocorrer, está prevista indenização. E, para ser demitido por justa causa, é necessário que a rescisão ocorra assim que o empregador tenha conhecimento do fato praticado, para que não se considere o perdão tácito. Foi ressaltado que a alínea “m” do artigo 482 da CLT trouxe uma nova hipótese de demissão por justa causa.

Verificou-se que a falta de limites da Lei nº 13.467/2017 pode acarretar em arbitrariedades, por incentivar empregadores a não cumprir a lei ou acordo firmado e, em seguida, fazer os sindicatos pressionarem os trabalhadores para que abram mão dos seus direitos em troca de emprego. O mesmo acontece no Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, pois este pode levar o empregador a não cumprir suas obrigações trabalhistas e propor PVDs com valores menores que os devidos, coagindo muito trabalhadores.

Averiguou-se que na rescisão de comum acordo, embora possa acontecer a coação do empregado para a aceitação dessa modalidade de demissão, o mesmo está resguardado e pode questionar tal fato mediante processo trabalhista, desde que dentro do prazo.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

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

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

Sendo assim, é imprescindível que seja resguardada a boa-fé de ambas as partes durante todo o processo, a fim de manter uma relação empregatícia pacífica, para que não ocorra qualquer tipo de coação, demissão com justa causa e para que tenham uma possível garantia caso precisem recorrer a Justiça do Trabalho.

## Referências

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Brasília: Senado Federal, 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: 23 de setembro. 2018.

BRASIL. Constituição, 1988. **Constituição: República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 23 de setembro. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 23 de setembro. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 14**. Culpa recíproca. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/Sumulas.htm>>. Acesso em: 23 de setembro. 2018.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Análise do mercado de trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, n.63, Outubro. 2017. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>>. Acesso em: 23 de setembro. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

PEREIRA, Leone; ORSI, Renata. **Reta final OAB conteúdo complementar: Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.