



ALAIR BATISTA BABOSA JUNIOR

**EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR COMUM ACORDO
– INOVAÇÃO DO ARTIGO 484-A DA CLT**

VITÓRIA
2018



FACULDADE DOCTUM DE VITÓRIA
CURSO DE DIREITO

ALAIR BATISTA BARBOSA JUNIOR

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR COMUM ACORDO – INOVAÇÃO DO ARTIGO 484-A DA CLT

Artigo científico apresentado ao curso de Direito da Faculdade Doctum de Vitória, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho e Direito Civil

Orientador: Prof. João de Amaral

VITÓRIA
2018

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR COMUM ACORDO – INOVAÇÃO DO ARTIGO 484-A DA CLT

Alair Batista Barbosa Junior¹

Profª. Orientador de Conteúdo: João de Amaral²

Prof. Orientadora de Metodologia: Marianne Rios Martins³

RESUMO

O presente artigo científico visa responder aos seguintes questionamentos: A legislação trabalhista atual permite uma forma consensual de extinção de contrato de trabalho? A renúncia de direitos do empregado trata-se de uma regra ou uma exceção no Direito do Trabalho? O artigo faz um comparativo entre a CLT em vigor com a antiga, para enfatizar e demonstrar a normatização da demissão em comum acordo, abarcando esta exceção aos direitos do trabalhador e empregador. Os setores de conhecimento abrangidos pela presente pesquisa apresentam caráter transdisciplinar, com incidência de investigações contidas entre searas distintas da Ciência do Direito, tais como o Direito do Trabalho e o Direito Civil. Utilizando-se legislações e bibliografias sobre o tema, tendo como base os critérios e princípios que regem o contrato, sendo este, conceituado para chegar em um amplo conhecimento quanto ao contrato de trabalho. Tratando-se de uma exceção, o acordo veio legalizar, trazendo segurança jurídica, com objetivo de cessar as fraudes que ocorriam no meio trabalhista ao que tange, a extinção do contrato de trabalho.

Palavras-chave: Comum Acordo; Exceção aos Direitos trabalhistas; Princípios; Contrato de Trabalho; Extinção do contrato

ABSTRACT

The present scientific article aims to answer the following questions: Does current labor legislation permit a consensual form of termination of employment contract? Is the waiver of employee rights a rule or exception in labor law? The article makes a comparison between the CLT in force with the old one, to emphasize and demonstrate the normalization of dismissal by mutual agreement, including this exception to the rights of the worker and employer. The knowledge sectors covered by the present research are of a transdisciplinary nature, with an incidence of investigations contained in different fields of Law Science, such as Labor Law and Civil Law. Using legislation and bibliographies on the subject, based on the criteria and principles that govern the contract, which is, in order to arrive at a broad knowledge of the contract of employment. As an exception, the agreement legalized,

¹ Acadêmico do 10º Período do Curso de Direito da Faculdade Doctum de Vitória - ES. E-mail: alairbarbosajrmail.com

² Advogado, Mestre em Ciências Jurídicas pela PUC RJ. Professor Universitário. E-mail: deamaral.adv@gmail.com.

bringing legal certainty, with the purpose of ceasing the frauds that occurred in the labor environment to which it concerns, the termination of the employment contract.
Key words: Common Agreement; Exception to labor rights; Principles; Contract of Work; Termination of contract.

INTRODUÇÃO

O presente Artigo Científico destina-se ao cumprimento de em sua integralidade legal obter a conclusão em Bacharel em Direito, junto a instituição particular de ensino superior Rede Doctum de Vitória-ES, constituindo o presente trabalho, quanto ao tema do Direito do Trabalho, enfatizando acerca da inovação e possibilidade de haver acordo na rescisão no contrato de trabalho.

Por meio deste, será abordado as formas de contrato, e sua extinção, as possibilidades em que a nova lei trabalhista vigora a possibilidade dessa extinção, trazendo formas possíveis para tal, sendo firmado por culpa ou vontade das partes, havendo uma flexibilidade na extinção contratual.

No Decreto Lei n 5.452 de maio de 1943, vigorava a não possibilidade de haver acordo na rescisão do contrato de trabalho, devido à proteção aos direitos trabalhistas inerentes as partes, sendo principalmente a proteção ao trabalhador, por ser a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Com a vigência da Lei 13.467 de julho de 2017, houve a possibilidade, de extinção do contrato de trabalho, por meio de Acordo entre empregado e empregador, conforme expresso no artigo 484-A da CLT.

Sendo assim, o trabalho será enfático aos princípios e medidas protetivas elencadas pela Nova Consolidação das Leis Trabalhistas, que também eram vigentes na lei anterior, porém, com essa inovação, minimiza a possibilidade de fraude nos contratos, assim, sendo um ato expresso, materializado pelo ordenamento jurídico, mostrando as vantagens da regra que era expressa e que a exceção atual é um desenvolvimento, para chegar à liberdade contratual, deixando entre as partes o poder de escolha e reciprocidade de direitos.

1 TEORIA GERAL DOS CONTRATOS

O tema apresentado é composto e regido pelas normas trabalhistas, mas por se tratar de contrato, para que haja a ampla e plena conceituação do mesmo, busca-se complementação ao Direito Civil para que seja conceituado aos principais requisitos e princípios que regem os contratos, tendo como parâmetro toda história que desde 1804 carrega extensa bagagem de conteúdo privilegiado para o presente trabalho.

Após a evolução Francesa, a burguesia, classe calcada na ideologia liberal, necessitava de um instrumento positivado, legal, para proteger seus interesses econômicos com o propósito de garantir a livre acumulação de riquezas.

Sendo assim, em 1804 o Código Civil Napoleônico garantiu à propriedade como o papel principal no âmbito privado, deixando os particulares livres para suas vontades, e o Estado apenas com o poder de mínima intervenção.

Ocorre que, os mais poderosos eram favorecidos por sempre serem dominadores de riquezas e não haver um controle externo com poderes para garantir a isonomia aos direitos da sociedade, ao que tange os mais fracos.

Para garantir essa isonomia, a classe de subordinados exigiu do Estado uma intervenção privada, para que fosse imposto limites que viesse haver controle nas formas de contrato, estando o Estado um mediador entre as partes interessadas, sendo reconhecido o “dirigismo contratual”.

Com isso as partes buscam manter um equilíbrio de deveres e direitos, tendo como mediador o Estado, este para garantir os requisitos necessários e legais regidos pelo contrato.

1.1 CONCEITO DE CONTRATO

Para ter uma ampla definição de contrato se faz necessário embarcar ao Direito Civil, pois, neste há os aspectos gerais do contrato em espécie, necessariamente

em seus artigos 421 a 480, que caracteriza todos os requisitos e características referentes ao conceito de contrato.

Com isso, o contrato é um negócio jurídico bilateral, com vontades recíprocas. Vontades estas que tem por finalidade produzir efeitos jurídicos, que sejam legais, expressos em documento legal e voluntariamente aceito pelas partes.

Maria Bernadete Miranda conceitua em breves palavras o contrato, *in verbis*:

Contrato é o acordo de vontade entre duas ou mais pessoas com a finalidade de adquirir, resguardar, modificar, transferir ou extinguir direitos.
(MIRANDA, 2008)

Portanto, para que haja um contrato se faz necessário vontade entre as partes, para que não haja nulidades que possam prejudicar ambas, sendo assim, em conformidade com a boa-fé objetiva, uma reciprocidade de vontades, conforme o que for pactuado em contrato.

1.2 PRINCÍPIOS QUE REGEM OS CONTRATOS

Consoante ao tema serão elencados os princípios norteadores dos contratos, por meio de notório saber jurídico doutrinário, tendo por base expor os princípios que buscam a proteção dos direitos inerentes as partes, com o intuito de poder de proteção aos mínimos requisitos que são elencados em contratos, para que não haja abuso na confecção do mesmo.

Sendo assim, são apresentados alguns princípios que regem o contrato em geral, *in verbis*:

Princípio da obrigatoriedade contratual: Os contratos devem ser cumpridos como se fossem lei. O contrato obriga os contraentes. Eles não podem se arrepender, não podem revogá-lo, não podem ser modificá-lo ou descumprí-lo, senão por mútuo acordo.

Princípio do consensualismo: O princípio do consensualismo determina que os contratos consideram-se celebrados no momento em que estas cheguem a consenso, na conformidade com a lei, independente de qualquer formalidade adicional. Esta é a regra no direito contratual moderno.

Princípio da autonomia da vontade (autonomia privada): Este princípio faculta às partes total liberdade para concluírem seus contratos da maneira

que melhor lhes aprouver. Funda-se na vontade livre de ambas as partes. O termo autonomia da vontade remete-nos ao liberalismo, que pregava a intervenção mínima do Estado na economia e nas relações negociais. Hoje fala-se em autonomia privada a indicar a restrição à ampla liberdade de contratar. (PEREIRA, 1990)

Como se observa, os princípios aqui elencados, são necessários para que haja controle dos pactos elaborados entre as partes, devendo cada um obedecer aos critérios impostos pelo poder estatal, para controle e prevenção quanto à direitos e deveres referentes aos responsáveis pela contratação.

2 DO CONTRATO DE TRABALHO

Contrato de trabalho tem em suma duas ou mais pessoas, por meio de um instrumento particular ou público, com normatização e fundamentação jurídica, devidamente seguida por requisitos necessários, conforme a legislação trabalhista, para que haja prestação de serviço, com intuito de haver contraprestação por tempo determinado ou indeterminado.

2.1 CONCEITO

Nada mais esclarecedor para demonstrar a definição do conceito do contrato de trabalho como a própria legislação vigente, em seu artigo 442, caput, CLT, *in verbis*:

Art. 442 – Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. (BRASIL, 2017)

Sendo assim, não é necessariamente que o contrato seja expresso, basta que haja acordo entre as partes, para que o negócio jurídico se estabeleça entre empregado e empregador.

2.2 DAS CARACTERÍSTICAS

Algumas das características são singulares, quanto aos contratos dos outros ramos do direito, devido aos critérios que são utilizados e obrigatórios no âmbito trabalhista.

Características essas que também proporcionam o dever de regular e resguardar direitos e deveres oriundos da relação de emprego, que conforme Amauri Mascaro Nascimento e Carla Romar, *in verbis*:

A **personalidade** integra o conceito de relação de trabalho. Pode ser compreendida como a intransferibilidade ou infungibilidade, por iniciativa unilateral do prestador dos serviços, própria dos contratos *intuitu personae* (...). (NASCIMENTO, 2011)

(...) **continuidade** para a mesma fonte de trabalho, pode estar presente tanto no trabalho autônomo, como no parassubordinado, quanto na relação de emprego, porque é perfeitamente possível o autônomo continuativo, uma vez que a continuidade não faz nascer necessariamente a subordinação. (NASCIMENTO, 2011)

De **Direito Privado** - Celebrado entre particulares, envolvendo, portanto, interesses privados. "**intuitu personae**" – Desenvolve-se de forma pessoal em relação a um dos sujeitos, o empregado. **Sinalagmático** – Trata-se de pacto bilateral que gera obrigações recíprocas às partes contratantes, resultando um equilíbrio formal entre as prestações ajustadas. **Oneroso** – Previsão de perdas e vantagens econômicas para ambas as partes no âmbito do contrato. **Principal** – Admite a existência de contratos acessórios a ele. (ROMAR, 2017)

Consoante exposto, o contrato de trabalho é singular quanto suas características, devido à personalidade, subordinação, sendo estas umas das distinções mais evidentes no mesmo, quanto aos contratos dos demais ramos do direito, sendo certo que devido a legislação essas características são necessárias para que haja uma segurança jurídica no pacto trabalhista.

Sendo aqui já demonstrado que o Distrato não era permitido, devido as fraudes que haviam, por meio dessa fragilidade na fiscalização, e não havendo uma normatização do mesmo era costumeiro haver o acordo entre empregado e empregador, mesmo com as características obrigatórias vinculadas ao contrato.

2.3 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO CONTRATO DE TRABALHO

Tratam-se de princípios que foram criados para que viesse abranger proteção plena dos direitos trabalhistas.

Em consonância com o tema abordado, será trazido no presente trabalho princípios, sendo necessários demonstrar os principais aspectos que norteiam o acordo entre empregado e empregador, e direitos e deveres inseridos no meio jurídico do contrato de trabalho.

Conforme se demonstra, os principais princípios em consonância ao tema são:

- Princípio da irrenunciabilidade

É a proibição imposta pelo sistema jurídico de privar-se de vantagens concedidas a benefício próprio.

O vício de consentimento presumido, é importante critério para justificar o presente princípio.

A legislação não permitia acordo no momento da extinção do contrato, tendo em vista que, a parte hipossuficiente sempre saia em desvantagem, por ser subordinada, não tendo poder para escolha diante de uma proposta de seu superior.

Até mesmo, mediante fraude aos critérios administrativos, por parte do empregador, para que assim, pudesse se beneficiar, não sendo contabilizadas custas em relação aos pagamentos e multas na baixa da carteira de trabalho, não pagando os valores legais oriundos do ato.

- Princípio da Boa-fé

Trata-se de um princípio indispensável no direito, quanto mais no ramo trabalhista. Visando a honestidade, a pretensão de não haver a intenção de enganar, sendo suportado pelo quesito subjetivo.

Busca-se neste princípio uma conduta moral, correspondendo os princípios éticos e costumeiros que sustentam uma sociedade e eleva a segurança jurídica a patamar de satisfação quanto aos aspectos procedimentais, que são essenciais ao sistema trabalhista.

Logo, se faz necessário que haja uma flexibilização ao quesito de liberdade contratual, tendo por base que as partes, por se tratar de um contrato consensual

devem obedecer aos critérios elencados e serem livres em suas escolhas, desde que, estejam conscientes dos riscos, decorrente das escolhas acordadas.

Américo Plá Rodrigues, em sua obra “Princípios de Direito do Trabalho”, define o sentido de boa-fé, *in verbis*:

A realidade reflete sempre e necessariamente a verdade. A documentação pode refletir a verdade, porém pode refletir a ficção destinada a dissimular ou esconder a verdade com o objetivo de impedir o cumprimento de obrigações legais ou de obter um proveito ilícito. Afirmar invariavelmente o império da realidade - que é o mesmo que dizer o império da verdade - equivale a render tributo ao princípio da boa-fé, que inspira e sustenta toda a ordem jurídica, como uma exigência indispensável da própria idéia de justiça⁵³⁰. Ainda que nem sempre a discordância entre os fatos e os documentos provenha da má-fé, o certo é que a afirmação da primazia dos fatos - isto é, da verdade sobre a ficção - serve para cobrir tanto aquelas divergências inspiradas intencionalmente como as procedentes de simples erro involuntário, sem necessidade de obrigar à discriminação precisa do grau de intencionalidade existente em cada caso. De qualquer modo, preserva o triunfo da verdade sobre qualquer intento ou tentativa de se apartar dela. (RODRIGUES, 2000)

Sendo assim, como bem enfatizado, a documentação em suma pode expor a verdade, mas também pode dissimular a verdade para que não haja o cumprimento da obrigação.

3 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Trata-se do fim do pacto laborado entre empregador, conforme a consolidação das Leis Trabalhistas, seguindo todos os requisitos, além de ser motivado por: Iniciativa do empregador, iniciativa do empregado e o que mais no importa no presente trabalho, por acordo entre ambos, conforme exposto no artigo 484-A da CLT.

3.1 Conceito de Resilição, Resolução e Rescisão

3.1.1 Resilição

A resilição do contrato de trabalho é quando uma ou ambas as partes, empregado e empregador extinguem o contrato, por ato unilateral ou por acordo.

Sendo aqui o distrato percebido pela nova CLT, em seu artigo 484-A, *in verbis*:

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, 2017)

Com isso há uma flexibilidade de extinção do contrato, tendo em vista que, as partes podem estipular condições para que haja par ambas vantagens que possam satisfazer ambas partes por meio do acordo, agora legalizado.

Também, conceituando os aspectos de rescisão, a professora Lilian Katiusca, *in verbis*:

A rescisão de contrato é proveniente de uma manifestação unilateral. O pedido de demissão é um exemplo de rescisão de contrato, porque este se extinguirá a partir do pedido de demissão do empregado, que pede para sair. A dispensa imotivada ou sem justa causa é outro exemplo de rescisão contratual por vontade do empregador. Não se trata de uma vontade de ambos. Não é conduta praticada por ambos. Diz respeito a vontade de um ou de outro. (KATIUSCA, 2017)

Nestes termos, para que haja a rescisão, se faz necessário haver consentimento de uma ou ambas as partes.

3.1.2 Resolução

Já na resolução, há ruptura do contrato, por algum ato faltoso de uma ou ambas as partes, diferente de rescisão que, envolve o acordo.

Sendo assim, conforme *in verbis*:

A dispensa do empregado por justa causa, a rescisão ou despedida indireta e a por culpa recíproca são formas de resolução. (MARCOLINO, 2016)

Logo, o contrato extingue-se devido a um ato faltoso responsabilizado por uma das partes ou por ambas.

Tendo a demissão por justa causa, conforme artigo 482, CLT; rescisão indireta no art. 483, e culpa recíproca, no art. 484, CLT e Súmula 14 do TST, in verbis:

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais. (BRASIL, 2003)

Como exposto para que haja resolução no contrato de trabalho, tem que haver dispensa por justa causa, rescisão ou despedida indireta, tendo a culpa recíproca para que seja caracterizada a resolução do contrato.

3.1.3 Rescisão

Neste, é vinculado a formalização do término do contrato, por vontade do empregado ou do empregador.

No caso, mesmo havendo resilição ou resolução, o empregado terá direito a rescisão, lógico que, sendo por justa causa, o mesmo não receberá aviso prévio, multa de 40% sobre o saldo do FGTS e férias proporcionais.

Sendo sem justa causa, hipótese em que o contratante não mais quer necessitada da prestação de serviço do empregado, tendo este o direito de, ou cumprir aviso prévio por período de 30 dias, ou o empregador terá que pagar o valor do mês trabalhado.

Sendo observado também que, sendo dispensado sem justa causa, o empregado tem direito de receber férias vencidas e proporcionais, 13º salário do ano, horas extras se tiver, multa dos 40% sobre o saldo do FGTS.

Com sucintas palavras conceituando e analisando as formas de extinção do contrato de trabalho, fica claro que os direitos do trabalhador são profundamente protegidos e resguardados pelo sistema judicial no âmbito trabalhista.

3.2 Da Proibição do Acordo da extinção do contrato de trabalho como Regra.

Ao que tange a proibição ao acordo no momento da extinção de trabalho, isso agora não mais vigora, mas a real justificativa que havia para que não houvesse o acordo é por conta de evitar fraude ao sistema administrativo, tendo dado prejuízo ao fundo de amparo ao trabalhador, tanto como ao tesouro nacional.

Devido ato de simulação na dispensa, isso torna-se fraude, por haver um acordo de devolução da multa dos 40% do saldo do FGTS, par que o empregado devolva ao empregador o valor sacado, estando assim os dois satisfeitos com o acordo.

Acontece que, mesmo havendo acordo a parte beneficiada, sendo neste caso o empregado, o direito de reclamar judicialmente, mesmo havendo acordado a devolução dos valores, e assim, não havia segurança jurídica, devido a má-fé da parte.

Com isso, pelo ato informal na demissão por justa causa, as buscavam fazer o acordo extrajudicial, sendo que, o empregado por ser parte hipossuficiente não havia o que escolher, sendo que, o empregador tem o poder financeiro.

Como explica Lilian Katiusca, *in verbis*:

Por sua vez, o empregado, por não compreender o que estava assinando, ou até mesmo que compreendesse, mas diante da situação de necessidade e hipossuficiência financeira, acabava aceitando firmar o acordo para receber parcelas como as verbas rescisórias. Isso porque o empregador poderia condicionar o pagamento das verbas rescisórias à assinatura do acordo dando ao empregador quitação plena, total e irrestrita. (KATIUSCA, 2017)

Por esses motivos o acordo não era permitido, devido à hipossuficiência e fraude quanto aos ônus de pagamento rescisório frente à extinção contratual.

4 DA EXCEÇÃO – ACORDO POSITIVADO NA EXTINÇÃO DO CONTRATO

Neste último capítulo, será tratado a exceção referente ao acordo na extinção do contrato de trabalho. Exceção essa que por diversos anos não foi permitida, sendo então a grande e importante problemática do presente trabalho.

A criação de uma nova modalidade de demissão, qual seja, por comum acordo entre as partes, tem o intuito de exterminar os acordos informais, que trazem ilegalidade ao término do contrato. (HOFFMANN, 2017)

Com isso, o acordo positivado na nova CLT, em seu artigo 484-A, permite que haja acordo entre empregado e empregador no momento da extinção contratual, havendo então legalização ao ato que até então era meramente informal, sendo um ponto divergente no sistema jurídico, por haver condutas fraudulentas por parte do empregador deixando o empregado, por ser hipossuficiente em desvantagens financeiras, este se abstendo de direitos próprios, concernente ao cargo e serviço prestado.

Mas com a reforma trabalhista, trazida pela Lei 13.467 de julho de 2017, o acordo torna-se permissivo no momento da extinção, mas com requisitos que favoreçam e regulam os direitos inerentes a ambas partes do contrato. Sendo neste caso o empregador sujeito a deveres conforme o que for abordado pela norma trabalhista.

4.1 Conceito e aspectos gerais do acordo na extinção do contrato

O acordo na extinção do contrato de trabalho é necessariamente regido pela vontade das partes, não sendo possível haver vontade unilateral sem que ambas não cheguem a um consenso.

Ato contínuo, conforme artigo 484-A, da Consolidação das Leis Trabalhistas, *in verbis*:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017) I - por metade: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017) a) o aviso prévio, se indenizado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017) b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; (Incluído pela Lei nº

13.467, de 13/07/2017) II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017) § 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017) § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017). (BRASIL, 2017)

Com a legalização o acordo, impossibilitará ou diminuirá a possibilidade de fraude na extinção contratual, sendo que, o empregado terá direito, por metade do aviso-prévio, por metade da multa do saldo do FGTS, agora em 20%, e na integralidade as demais verbas trabalhistas.

Com isso, não cria margem ao empregador abusar do seu poder de mando no momento em que for extinguir o contrato de seu subordinado, sendo este protegido pela nova legislação, criando uma segurança jurídica no ato de extinção.

Havendo acordo, será devido ao trabalhador o pagamento pela metade o aviso-prévio de indenizado, conforme o artigo 484-A, inciso I, alínea “a”, *in verbis*:

I - por metade: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017) a) o aviso prévio, se indenizado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017) (BRASIL, 2017)

Como se pode observar no artigo 484-A, inciso I, alínea “b”, o trabalhador terá direito à metade da multa do saldo do FGTS, *in verbis*:

I - por metade: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017) b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017) (BRASIL, 2017)

Portanto esse será mais uma hipótese legalizada para trazer o direito à metade do saldo do FGTS, conforme Lei 13.467/2017, além dos outros dois meios que já eram vigorados pela Lei Lei 8.036/1990, em seu § 2º do artigo 18, que possibilita o pagamento pela metade em caso de culpa recíproca e em extinção de contrato de trabalho por força maior, conforme, *in verbis*:

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento. (BRASIL, 1990)

Além dos valores referentes ao saldo do FGTS e aviso-prévio, devido ao efeito da extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes é direito do trabalhador todas as demais verbas trabalhistas em sua integralidade, como: férias simples, férias vencidas, férias proporcionais, saldo de salário, horas extras, 13º salário, conforme o inciso II do artigo 484-A, *in verbis*:

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017). (BRASIL, 2017)

Portanto, não se trata de uma alteração da lei, e sim uma inovação quanto a possibilidade de haver acordo entre empregado e empregador, sendo este protegido de qualquer meio de coação para se desfavorecer de direitos indenizatórios.

4.2 Da necessidade de haver acordo

Se faz necessário elencas que o acordo no momento da extinção do contrato de trabalho, assegura a segurança jurídica ao direito do trabalho, sendo que, havendo a legalização em que empregado e empregador por meio de mutuo acordo possam extinguir a relação de emprego por meio de acordo, sendo que antes não havia o acordo, porém informal, não sendo permitido, devido a fraude por parte do empregador, coagindo o empregado à devolução do valor que recebia referente ao saldo do FGTS que lhe era por direito.

Acontece que, agora, conforme o artigo 484-A da CLT, recepcionando o acordo, ambas partes terão de se responsabilizar pela vontade compactuada, pois, se o acordo for por iniciativa da empresa, deverá haver muita cautela, porque o funcionário poderá entrar com processo alegando ter sofrido assédio moral.

Da mesma forma, sendo por iniciativa do empregado, a empresa não será obrigada a aceitar o acordo.

Ato contínuo, não há forma padrão para formalização, mas para uma segurança jurídica se faz necessário a presença de testemunhas, sendo este um meio de prova, para ocorrência de um possível processo judicial num futuro presente.

Com a reforma, não há necessidade de homologação, mas para maior segurança jurídica, para empregador e empregado, pode se proceder a homologação no sindicato respectivo da categoria.

Independentemente da forma da extinção do contrato, as verbas rescisórias devem ser pagas até dez dias contados à partir da extinção do contrato.

São direitos e deveres de ambas as partes, conforme Regina Fernandes, *in verbis*:

Do Empregado

- Recebimento de Multa Rescisória: Ele receberá multa rescisória, que será calculada a 20% do saldo do FGTS.
- Saque do FGTS: Poderá ser sacado 80% do saldo do FGTS. O restante do valor continuará retido na conta do trabalhador. Ficam garantidos as outras formas de saque integral, como na aquisição de imóvel.
- Aviso Prévio: Se indenizado, o trabalhador receberá 50% do aviso prévio. Caso ele cumpra aviso prévio trabalho, a quantidade de dias será a mesma do pedido de demissão, ou seja, 30 dias de aviso. Neste caso não há que se falar de redução de 2 horas ou 7 dias, pois somente ocorre isso na dispensa sem justa causa.
- Seguir com os projetos pessoais com recursos dentro da legalidade e sem risco.

Ao Empregador

- Comparado a uma dispensa tradicional, o desembolso da verba rescisória é efetivamente menor. E, se for indenizado o aviso prévio, deverá pagar metade do valor.
- Não há contribuição de 10% do Saldo do FGTS: Na dispensa sem justa causa o empregador paga 40% de multa + 10% de contribuição social. Na rescisão consensual esses 10% não são devidos, conforme LC 110/01 ratificado pela circular 789/17 da Caixa Econômica.
- Não há prejuízos operacionais: Colaborador desmotivado e que queira sair da empresa gera uma série de problemas e tem produtividade reduzida. A demissão consensual pode ajudar nestes casos.
- Realiza acordo dentro da legalidade, sem risco de caracterizar rescisão fraudulenta. (FERNANDES,2018)

Com isso, o direito do trabalho desenvolve, por estar trazendo uma liberdade aos contribuintes, com segurança, agora realizando um acordo dentro da legalidade e proporcionando com que o empregado seja protegido de ser assédio moral quanto ao empregador tendo garantia judicial para que não haja fragilidade frente ao sistema judiciário quanto o acordo o qual foi pactuado com seu funcionário.

CONCLUSÃO

Conclui-se que, em regra a antiga CLT não permitia o distrato, pelo fato de haver fraudes. Então para evitar transtornos judiciais, devido à processos criminais e etc.

Ocorre que, como exceção, houve a necessidade de legalizar o acordo, pelo fato de realmente as partes em determinado momento querer extinguir o contrato de trabalho. E com essa inovação não deixa de se caracterizar e ter os requisitos que são protetivos aos direitos do trabalhador, e que não afeta e muito menos atinge a irrenunciabilidade de direitos, como também ao empregador, sendo estes direitos já garantidos e formalizados pela nova CLT.

Com isso, o legislador não afastou os direitos e deveres oriundos do contrato, sendo que, mesmo com a possibilidade de haver acordo, os requisitos são taxativos conforme expresso no artigo 484-A da CLT, devendo ambas as partes observar e seguir cada requisito em sua íntegra, com fulcro de evitar as possíveis fraudes que eram costumeiras.

Sendo assim, a evolução quanto ao acordo, cria uma flexibilidade ao direito trabalhista, em consonância com o princípio da boa-fé, irrenunciabilidade de direitos, consensualismo contratual, possibilitando ao empregado um poder de escolha frente ao poder de mando do empresário, criando uma liberdade contratual para ambas partes, não extinguindo direitos e deveres concernente ao contrato de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 de jun. 2018.

_____. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Código Civil Brasileiro. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 19 de jun. 2018.

MIRANDA, Maria Bernadete. Teoria Geral dos Contratos. Disponível em: <http://www.direitobrasil.adv.br/artigos/cont.pdf>. Acesso em: 24 de jun. 2018.

SOUZA, Marcus Valério Saavedra Guimarães de. Conceito jurídico de contrato; o pacto e a convenção: distinções semânticas – conceituais. Disponível em: http://www.valeriosaavedra.com/conteudo_23_conceito-juridico-de-contrato-o-pacto-e-a-convencao-distincoes-semantico-conceituais.html. Acesso em: 19 de jun. 2018.

RODRIGUES, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Disponível em file:///C:/Users/silas/Desktop/TCC!!!!!!!!!!!!/Am%C3%A9rico%20PI%C3%A1%20Rodrigues%20-%20Princ%C3%ADpios%20do%20direito%20do%20trabalho%20-%20Copia.pdf. Acesso em: 15 de jun. 2018.

MARCOLINO, Camila. A extinção do Contrato de Trabalho - Cessaçã de trabalho. Disponível em: <https://camilamarcolino.jusbrasil.com.br/artigos/364326667/a-extincao-do-contrato-de-trabalho>

KATIUSCA, Lilian. Reforma Trabalhista 2017 – O mundo trabalhista em suas mãos. Disponível em: file:///C:/Users/silas/Desktop/TCC!!!!!!!!!!!!/Ebook_Reforma_Trabalhista_Curso_Enfas.pdf. Acesso em: 10 de jun. 2018.

FERNANDES, Regina. Rescisão por Acordo – Entenda como funciona e aplique em sua empresa. Disponível em: <https://capitalsocial.cnt.br/rescisao-por-acordo/>. Acesso em: 5 de jun. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho – História e teoria do direito do trabalho, relações individuais e coletivas de trabalho. Disponível em: file:///C:/Users/silas/Desktop/TCC!!!!!!!!!!!!/Direito%20do%20Trabalho%20-%20Amauri%20Mascaro%20Nascimento.%20Ed.%20Saraiva.%2026%C2%AA%20Edicao%20(1).pdf. Acesso em: 2 de jun. 2018.

HOFFMANN, Frederico Silva. Reforma trabalhista - Extinção do contrato de trabalho. Disponível em: <https://fredericohoffmann.jusbrasil.com.br/artigos/487526154/reforma-trabalhista-extincao-do-contrato-de-trabalho?ref=amp>. Acesso em: 05 de jun. 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho. Curso primeira fase da OAB esquematizado – Coordenador Pedro Lenza. 2ª Ed. Editora Saraiva 2017. p. 722.