



Rescisão do Contrato de Trabalho por Mútuo Acordo e Acordo Extrajudicial

1) DEMISSÃO POR ACORDO - modalidade de rescisão do vínculo empregatício trazida pela Reforma Trabalhista (LEI Nº 13.467/2017)

A demissão por acordo trabalhista ou demissão consensual, prevê que o fim do contrato de trabalho ocorra por meio de uma negociação em que haja um CONSENSO entre o empregador e o empregado:

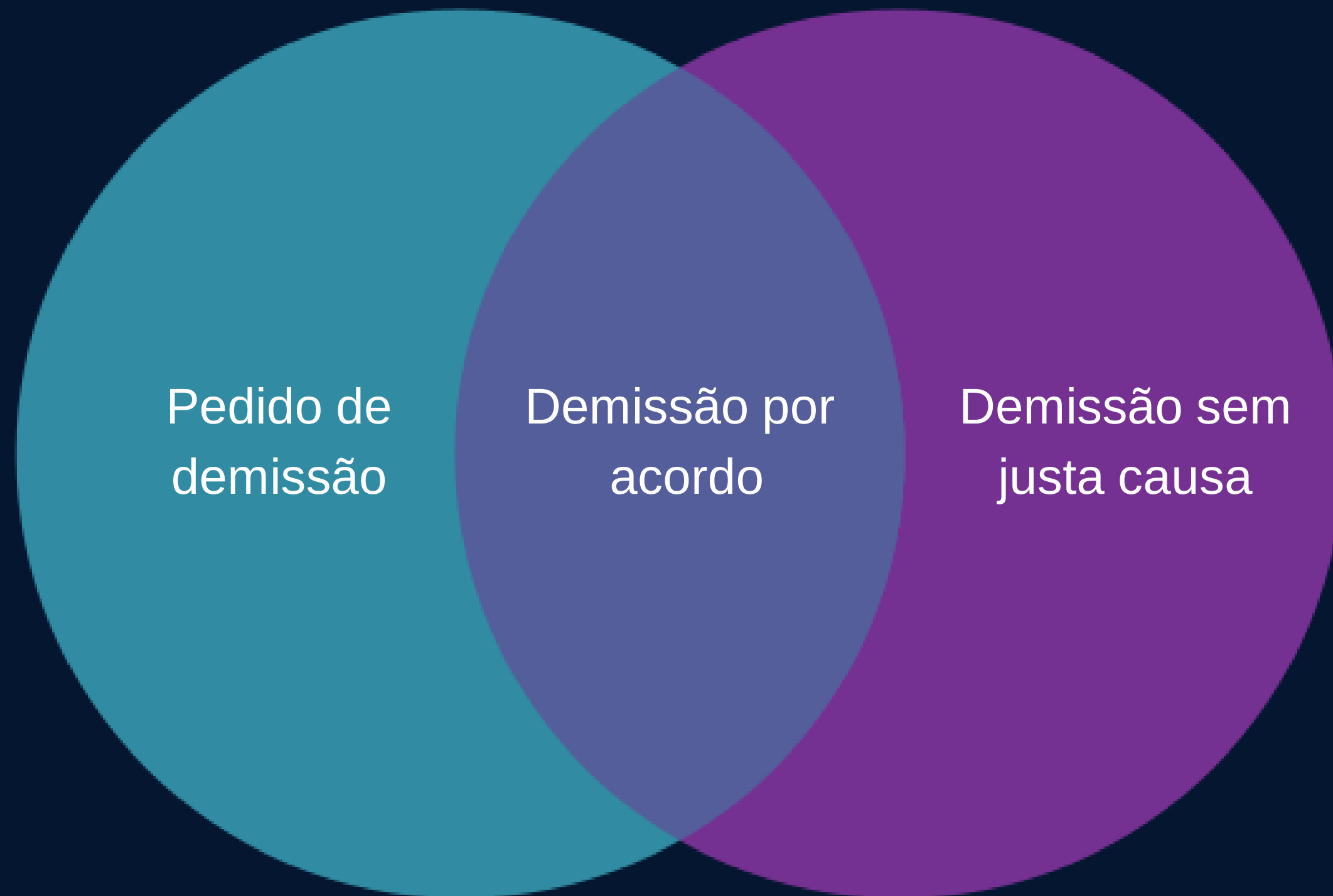
- fim do contrato de trabalho por MÚTUO ACORDO.

Antes da Reforma Trabalhista: a empresa demitia o colaborador sem justa causa e pagava todas as verbas rescisórias, mas negociava previamente para que ele devolvesse os 40% da multa sobre o saldo do FGTS.

O acordo ocorria de forma ilegal e a empresa ficava inclusive refém do colaborador, aguardando a devolução do valor depositado . Tal prática gerava diversos problemas trabalhistas e podia ser tipificada como estelionato (art. 171 CP).

Com a Reforma Trabalhista, a demissão por acordo foi legalizada e tem uma regulamentação específica a ser cumprida.





A ideia da demissão por
acordo
trabalhista é que
nenhuma das partes
saia perdendo.

Previsão legal - CLT:

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 8.036/90 = 20% de multa.

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Como funciona?

- as duas partes devem estar esclarecidas e consensualizadas acerca da rescisão (o acordo pode ser anulado se for provado um cenário de coação)
- após o acordo, a empresa precisa providenciar a documentação, a rescisão, o exame demissional e o pagamento das verbas rescisórias
- o pagamento deve ser feito em dez dias, a contar do término do contrato (art. 477 da CLT)

Como deve ser feito?



Carta de rescisão

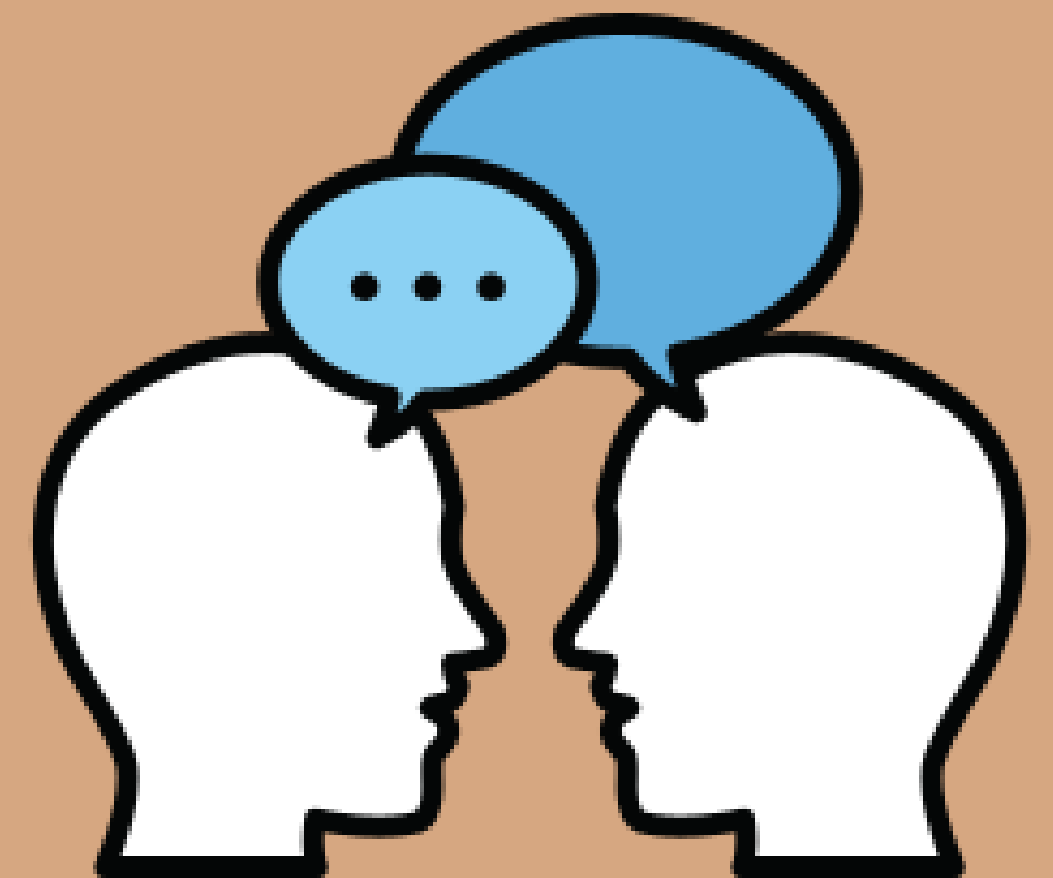
Este documento formaliza a demissão por acordo trabalhista. Ele deve ser REDIGIDO A PRÓPRIO PUNHO, se a decisão da saída partir do empregado e digitada, se partir do empregador.

Importante especificar nesta carta de demissão o motivo que está levando a esse pedido de desligamento da empresa.

Essa carta deve conter também: valores das verbas rescisórias, tipo de aviso prévio e a especificação de que o empregado e o empregador concordam com o fim do vínculo empregatício de forma consensual, seguindo sempre as regras previstas no artigo 484-A da CLT.

É recomendável que toda a documentação seja bem redigida e lida em sua totalidade pelo empregado.

Também é interessante que haja a presença de testemunhas no ato da assinatura, para que não haja nenhum tipo de manipulação ou coação de ambas as partes.





Quais os direitos do empregado na demissão por acordo trabalhista?

- **Saldo de salário**

- 50% de aviso prévio (se indenizado)
- 13º proporcional
- Férias vencidas + $\frac{1}{3}$
- Férias proporcionais + $\frac{1}{3}$
- Multa de 20% sobre o saldo do FGTS
- Saque do FGTS de até 80%

Como fica o aviso prévio na demissão por acordo?

- aviso trabalhado: as regras são iguais às da demissão sem justa causa, ou seja, o trabalhador cumpre os 30 dias de aviso e recebe o valor integralmente;
- aviso indenizado: pagamento de 50%.

Ex. Aviso prévio indenizado

Tempo de trabalho: 2 anos

Última remuneração: R\$ 2000,00

Acréscimo: 6 dias (3 por ano)

Cálculo: $(R\$ 2.000/30) \times 6 = 400$

Total do aviso prévio: R\$ 2400

Valor do aviso prévio em comum acordo: R\$ 1200,00

Acordo trabalhista dá direito ao seguro desemprego?

NÃO.

Na demissão por acordo trabalhista o colaborador perde o direito de receber o seguro desemprego (inciso II, do artigo 484-A).



Quais os benefícios do acordo trabalhista?

Para a empresa

- economia com os gastos rescisórios, em especial com a redução, por metade, da multa do FGTS;
- maior segurança jurídica;
- facilita a relação entre empresa e o trabalhador porque a rescisão é sempre um assunto delicado e grande causador de reclamações;

- desligar-se do empregado com falta de motivação, que espera por sua demissão e até realiza pequenas infrações para que se crie uma justificativa para seu desligamento;
- manter a motivação e produtividade;
- oportunidade de avaliar causas da rotatividade com maior tranquilidade;
- preserva a reputação;
- impede a fraude aos cofres públicos.

Para o empregado

- benefício financeiro, comparado um pedido de demissão;
- permite que o profissional que está insatisfeito ou tenha outros planos possa se desligar da empresa através de uma rescisão rápida, sem desgastes e com amparo financeiro;
- esta opção pode ser mais vantajosa do que aguardar a demissão partindo da empresa;
- ótima opção para quem deseja reencaminhar o próprio rumo profissional (mudar de emprego ou iniciar o próprio negócio).

2. ACORDO EXTRAJUDICIAL (arts. 855-B a 855-E da CLT)



Trazidos pela Reforma Trabalhista, os acordos extrajudiciais estão ganhando maior destaque e relevância como eficazes instrumentos de rápida satisfação e juridicamente seguros, tanto para o empregado quanto para o empregador, desde que observados e cumpridos seus requisitos legais.

Os requisitos gerais de validade dos negócios jurídicos se aplicam ao Direito do Trabalho, razão pela qual os acordos extrajudiciais devem observar:

- agente capaz;
- objeto lícito e forma prescrita ou não vedada por lei.

O art. 855-B da CLT dispõe que:

- partes (empregado e empregador) devem ser representadas por advogados distintos, a fim de garantir igualdade na negociação;
- as partes não podem ter advogado comum;
- o trabalhador pode ser assistido pelo advogado do sindicato da sua categoria.



Celeridade!

Há previsão expressa de que o juiz analisará o acordo no prazo de 15 dias da distribuição da petição, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

O procedimento de homologação de acordo extrajudicial busca conferir, com celeridade e simplicidade, **SEGURANÇA JURÍDICA** evitando, conseqüentemente, futuros litígios trabalhistas.

Cuidado:

Em que pese tratar-se de jurisdição voluntária, o art. 855-C é de clareza cristalina ao prescrever que a homologação do acordo extrajudicial não afasta a penalidade prevista no art. 477, § 8º, da CLT, quanto ao pagamento da multa pelo empregador, quando não observado o prazo limite de dez dias para pagamento das verbas rescisórias.



ALCANCE DA QUITAÇÃO ESTABELECIDA NO ACORDO EXTRAJUDICIAL

a) Cláusula de quitação geral, plena e irrestrita, do contrato de trabalho:

A matéria ainda não foi pacificada pela jurisprudência do TST, sendo um tema novo em torno da interpretação da atual legislação trabalhista.

Porém, defende-se que, havendo cumprimento dos requisitos de validade do negócio jurídico e dos requisitos formais previstos, não há óbice à homologação do acordo por seus próprios termos, podendo o juízo designar audiência para esclarecer se o conteúdo realmente representa a livre vontade das partes, em especial do empregado, e conferir quitação total ao acordo.

b) Quitação apenas das verbas constantes do acordo:

Há entendimentos que a quitação deve ser apenas das verbas constantes no acordo, uma vez que o juiz, que conduz o processo, não está obrigado a acatá-lo.

Mesmo nesse caso o acordo pode ser indicado, a depender do caso concreto.





Sim, paga-se a previdência social, observada a natureza das parcelas do acordo.



VANTAGENS DO ACORDO EXTRAJUDICIAL

- Resolução mais rápida do conflito;
- atende aos interesses das partes;
- desnecessidade de produção de provas;
- maior economia de gastos com honorários e custas processuais;
- segurança jurídica (faz coisa julgada e é título executivo);
- ajuda a desafogar o Judiciário.

ACORDOS!! ACORDOS!! ACORDOS!!

Que tipo de conflito pode ser resolvido mediante acordo extrajudicial?

Exemplos:

- Conflitos trabalhistas – dependem de homologação judicial;
- Conflitos consumeristas – podem ser feitos termos de acordo, confissões de dívida, etc. Não dependem de homologação judicial, mas devem ser bem redigidos (técnica e juridicamente);
- Conflitos contratuais – entre empresas e seus parceiros ou sócios, por exemplo. Não dependem de homologação judicial, mas devem ser bem redigidos (técnica e juridicamente);

- **Divórcio** – partes consensualizadas, herdeiros maiores e capazes, assistência de advogado, em cartório;
- **Inventário** - partes consensualizadas, herdeiros maiores e capazes, assistência de advogado, em cartório;
- **Filhos menores, guarda, pensão alimentícia:** pode ser realizado extrajudicialmente, mas deve ser levado para homologação judicial.

“Eu estou convencido de que metade do que separa os empreendedores bem-sucedidos dos não sucedidos é pura perseverança.”

Steve Jobs



GILCELERNER
assessoria jurídica

OAB/RS 46.121

Qualquer dúvida, estamos à
disposição pelo e-mail:

gilcelerneradvogada@gmail.com e

Fone/Whats: (54) 99710-4004