

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNDB  
CURSO DE DIREITO

**ADALBERTO CARDOSO FRAGA NETO**

**“A FERRAMENTA DE UM HOMEM É A ARMA DE OUTRO”?: a demissão consensual como instrumento trabalhista para solucionar conflitos frente aos princípios constitucionais**

São Luís  
2020

**ADALBERTO CARDOSO FRAGA NETO**

**“A FERRAMENTA DE UM HOMEM É A ARMA DE OUTRO”?: a demissão consensual como instrumento trabalhista para solucionar conflitos frente aos princípios constitucionais**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário UNDB como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Esp. Fernando José Machado Castro Neto

São Luís

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Fraga Neto, Adalberto Cardoso

“ A ferramenta de um homem é a arma de outro”?: a demissão consensual como instrumento trabalhista para solucionar conflitos frente aos princípios constitucionais. /Adalberto Cardoso Fraga Neto. — São Luís, 2020.

62f.

Orientador: Prof. Esp. Fernando José Machado Castro Neto  
Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2020.

1. Reforma trabalhista. 2. Direito do trabalhador. 3. Demissão consensual. I. Título.

CDU 349.2

**ADALBERTO CARDOSO FRAGA NETO**

**“A FERRAMENTA DE UM HOMEM É A ARMA DE OUTRO”?** a demissão consensual como instrumento trabalhista para solucionar conflitos frente aos princípios constitucionais

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário UNDB como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Esp. Fernando José Machado Castro Neto

Aprovado: 13/7/2020.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof. Esp. Fernando José Machado Castro Neto** (Orientador)  
Centro Universitário - UNDB

---

**Prof. Dra. Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha**  
Centro Universitário - UNDB

---

**Prof. Esp. Gustavo Fonteles Carvalho Pereira**  
Centro Universitário - UNDB

São Luís

2020

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, pelo dom da vida, por me dar forças nos momentos difíceis e solitários, por iluminar meu caminho nas horas mais escuras, pela sabedoria para concluir essa fase muito importante da minha vida. Nesse momento, o sentimento é de gratidão por me acompanhar em toda minha vida e nessa jornada árdua e por me fazer acreditar sempre.

A minha mãe, Maria do Carmo, que mesmo distante, sempre esteve presente nos momentos mais duros até aqui, sempre com uma palavra de apoio ou mesmo com o seu colo para me dar refúgio. A ela, agradeço pela vida, pela educação e pelo ser humano que me tornei.

Ao meu pai, Adalberto Filho por acreditar nesse sonho e por todo o investimento realizado juntamente com minha mãe nos meus estudos. A ele, sou grato pelos ensinamentos e diálogos sobre a importância do conhecimento.

Aos meus familiares, em geral, aos meus avós e as minhas tias que sempre me ajudaram quando eu precisei. E, sempre acreditaram no meu potencial.

Aos meus amigos, em geral, por terem me ajudado a suportar a distância da família com sua amizade e com todo o carinho e incentivo que eles puderam me dar. Em especial, aos meus grandes amigos, Lucas Felipe e Marcos Douglas, que estiveram comigo em todos os momentos desse percurso me ajudando a superar os obstáculos da vida pessoal e profissional.

Ao meu orientador, por acreditar no meu trabalho e dedicar seu tempo para elucidar temas e guiar os rumos desse projeto.

## RESUMO

A Reforma trabalhista trouxe muitas inovações relevantes que alteraram totalmente as relações trabalhistas, sendo a maior autonomia conferida às partes para dirigir o contrato de trabalho por meio de deliberações individuais, um dos pontos que a norteiam. Uma das novidades que demonstra coerentemente essa intenção do legislador de dar preferência ao negociado sobre o legislado foi a nova possibilidade de extinção do contrato de trabalho por um simples distrato, ou seja, uma demissão consensual, que é oriunda de um comum acordo entre empregado e empregador. Tal nova possibilidade gerou muito debate doutrinário acerca de eventuais benefícios e malefícios que essa modalidade pode causar na relação de emprego, especialmente no tocante aos direitos do trabalhador. Em face disso, esta monografia visa, através de pesquisas bibliográficas e documentais, estudar o instituto da demissão consensual, suas implicações práticas na relação de emprego e as críticas na óptica da proteção dos direitos dos trabalhadores. Por meio do estudo a ser desenvolvido se perceberá que, por mais que a premissa do legislador em priorizar a autonomia das partes para que elas cheguem a um comum acordo de dissolução do contrato benéfica a ambos, na prática, esta possibilidade abre margem para abusos que podem ser cometidos pelo empregador, visto que este pode conduzir essa negociação apenas com o fim de pagar menos verbas trabalhistas.

**Palavras-chave:** Autonomia. Demissão consensual. Reforma Trabalhista. Retrocesso social.

## **ABSTRACT**

The Labor Reform has brought many relevant innovations that have totally altered the labor relations, with greater autonomy granted to the involved people to conduct the employment contract through individual deliberations, one of the main points that base the reform. One of the novelties that consistently demonstrates this intention of the legislator to give preference to the negotiated over the legislated was the new possibility of termination of the employment contract by a simple distraction, that is, a consensual dismissal, which comes from a common agreement between employee and employer. This new possibility has generated a lot of doctrinal debate about possible benefits and harm that this modality can cause in the employment relationship, especially regarding workers' rights. In view of this, this monography aims, through bibliographical and documentary research, to study the institute of consensual dismissal, its practical implications in the employment relationship and the criticism stemming from the protection of workers' rights. Through this study to be developed it will be perceived that, as much as the premise of the legislator to prioritize the autonomy of the involved people, so they could reach a common agreement of dissolution of the beneficial contract to both, in practice, this possibility opens room for abuses that can be committed by the employer, since he can conduct this negotiation only in order to pay less labor funds.

**Keywords:** Autonomy. Consensual dismissal. Labor Reform. Social setback.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>O INSTITUTO DA DEMISSÃO CONSENSUAL, SUA PREVISÃO LEGAL, CARACTERÍSTICAS E APLICAÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1</b>	<b>Previsão legal e sua exegese</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2</b>	<b>A fundamentação da criação do instituto</b> .....	<b>14</b>
<b>2.3</b>	<b>As possíveis consequências da aplicação literal do artigo 484-A</b> .....	<b>19</b>
<b>3</b>	<b>O FUNDAMENTO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO COMO DIRETRIZ QUE JUSTIFICA A CRIAÇÃO DA DEMISSÃO CONSENSUAL</b> .....	<b>25</b>
<b>3.1</b>	<b>Histórico referente a criação e inovação da demissão consensual</b> .....	<b>25</b>
<b>3.2</b>	<b>A questão relacionada a autonomia da vontade</b> .....	<b>30</b>
<b>3.3</b>	<b>A coercibilidade do empregador contra seu empregado</b> .....	<b>35</b>
<b>4</b>	<b>A RELAÇÃO DA DEMISSÃO CONSENSUAL COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LIVRE INICIATIVA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO</b> .....	<b>39</b>
<b>4.1</b>	<b>Os limites do princípio da livre iniciativa na aplicação do distrato da demissão consensual</b> .....	<b>39</b>
<b>4.2</b>	<b>A importância do princípio do valor social do trabalho ante demissões arbitrárias do empregador</b> .....	<b>43</b>
<b>4.3</b>	<b>Os reflexos constitucionais da demissão consensual e a exclusão do trabalhador no programa de seguro-desemprego</b> .....	<b>50</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>55</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>57</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Uma das modificações promovidas pela Reforma Trabalhista foi a criação da demissão consensual do trabalhador, ou seja, agora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) autoriza a demissão de comum acordo entre o empregador e empregado como uma alternativa de desligamento do vínculo empregatício. O fundamento deste novo dispositivo é garantir o diálogo entre as partes de uma relação de trabalho para que elas possam defender e garantir seus interesses mutuamente na relação sem interferência do judiciário. (LARA, 2017)

Esse ideal de priorizar o negociado pelas partes sobre o legislado gerou diversas divergências doutrinárias, pois enquanto uns defendem que ela garante a autonomia da vontade outros a criticam, afirmando que houve um retrocesso social no tocante à proteção dos direitos conquistados pelos trabalhadores (LARA, 2017). Diante disso, até que ponto o instituto da demissão consensual pode ser considerado como uma alteração disposta a conduzir uma negociação ativa entre as partes componentes de uma relação de trabalho?

A modalidade criada pela Reforma Trabalhista, apesar de beneficiar ambas as partes, coloca o trabalhador em posição de desigualdade por violar o valor social do trabalho e a livre iniciativa previstos no artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Isso porque a parte hipossuficiente dessa relação acaba por aceitar acordos que por hora parecem ser favoráveis a ele, porém acabam restringindo direitos laborais previstos na Constituição e que são indispensáveis para a sua manutenção enquanto não cessar a sua condição de desempregado, como por exemplo: o seguro-desemprego.

Diante disso, o objetivo geral deste trabalho é analisar o instituto da demissão consensual, suas implicações práticas na relação de emprego e as críticas na óptica da proteção dos direitos dos trabalhadores. E, de modo mais específico, dissertar acerca do instituto da demissão consensual, sua previsão legal, jurisprudência, características e aplicação. Dessa forma também, discutir o fundamento do negociado sobre o legislado que justifica a alteração da CLT e a aplicabilidade do princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Além disso, identificar de que forma a demissão consensual se relaciona com os princípios constitucionais da livre iniciativa e do valor social do trabalho.

Nesse sentido, destaca-se que a importância social desse tema é indiscutível. Assim, Arpini e Merlo (2018), ao tratar dos efeitos nos trabalhadores decorrentes de uma demissão, afirma que uma demissão afeta inclusive o convívio social do trabalhador pois ele se encontra em uma posição de desconfiança frente a futuros empregadores, assim como ao comprometimento de sua saúde mental.

Além disso, a importância acadêmica do trabalho está no fato dessa reforma ser muito recente, do final do ano de 2017, é necessário que se fomente o debate no âmbito acadêmico sobre a demissão consensual acerca da eficácia da nova CLT frente a realidade dos trabalhadores. Nesse sentido, o tema dessa monografia foi escolhido devido ao interesse despertado no autor em compreender as mudanças nas relações trabalhistas em decorrência da Reforma, com foco na negociação entre as partes contratantes para a demissão consensual do empregado.

Por conseguinte, esta monografia utilizará como método de abordagem o método hipotético-dedutivo, pois trabalhará acerca das hipóteses mencionadas, abordando o novo instituto da demissão consensual, e suas possíveis implicações jurídicas na relação de emprego e nos direitos do trabalhador. Dessa forma, se tem uma pesquisa teórica por meio de pesquisa bibliográfica, assim como uma pesquisa documental, para desenvolver os temas descritos como a sua previsão legal do instituto da demissão consensual e desenvolver em seu corpo, respostas para a discussão acerca da inovação e seus possíveis benefícios e malefícios para o empregado, a fim de construir uma conclusão coerente que analise a matéria em debate e os fundamentos que a legitimam. (PRODANOV; FREITAS, 2013)

O primeiro capítulo deste trabalho vai tratar acerca da aplicação desse novo instituto frente aos princípios fundamentais que podem ser arguidos no caso de relações privadas decorrentes de contrato de trabalho no caso de alguma prejudicialidade ao trabalhador. E verificar que, a CF/88 visa proteger o trabalhador de qualquer forma de abuso por parte do empregador e que a Constituição é a norma principal do nosso ordenamento jurídico o qual toda a legislação infraconstitucional está subordinada.

O segundo capítulo vai expor o fundamento do negociado sobre o legislado de forma que o pagamento de apenas 20% do FGTS por parte do empregador bem como a retirada do benefício do seguro-desemprego se adequa ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Assim, entender um confronto de direitos e partes em virtude do princípio in dubio pro operário, o trabalhador teria que obter maior vantagem ao aceitar a demissão por comum acordo. (SILVEIRA, 2016)

O terceiro capítulo vai identificar os fundamentos do direito do trabalho e as próprias justificativas para a criação da demissão consensual e sua validade. Dessa forma, entender que toda a base principiológica do direito laboral, bem como a jurisprudência tem entendido no sentido de conceder direitos ao trabalhador como o próprio seguro-desemprego em hipóteses excepcionais.

## 2 O INSTITUTO DA DEMISSÃO CONSENSUAL, SUA PREVISÃO LEGAL, CARACTERÍSTICAS E APLICAÇÃO

### 2.1 Previsão legal e sua exegese

O contrato de trabalho, ainda que por tempo indeterminado, com o interesse estatal de permanência da relação de emprego, e com as proteções especiais fornecidas ao trabalhador pelo princípio da continuidade da relação de emprego, da norma mais favorável e outros, assim como qualquer outro vínculo obrigacional será extinto em algum momento. Ao trabalhador sempre é resguardado direitos especiais em face da extinção do vínculo empregatício, conforme pode ser abstrair do artigo 7º da Constituição Federal do Brasil (1988) que prevê, entre outros direitos, a proteção contra despedida arbitrária, o seguro-desemprego, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e mais. Em razão disso, muito se questionava na doutrina a hipótese de extinção do vínculo por mero distrato, justamente em razão da preservação de tais direitos. (DELGADO, 2018)

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu texto original não previa como forma de extinção do vínculo empregatício a denominada demissão consensual, demissão em comum acordo, gerando um distrato com redução das verbas trabalhistas. Conforme ensina Maurício Godinho Delgado (2018), esta possibilidade foi criada a partir da reforma trabalhista promovida pela Lei n. 13.467/2017. Com a reforma, foi incluído na CLT o artigo 484-A, com a seguinte redação:

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, 1943, p. 863)

Essa nova modalidade permite que empregado e empregador dialoguem e cheguem a um comum acordo sobre como ocorrerá o desligamento, buscando assim um consenso. Com essa extinção, a lei limita o valor de algumas verbas rescisórias deste contrato, no caso da redução pela metade do aviso prévio indenizado e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que de 40% reduz para 20%, já as demais

são pagas na integralidade, como o 13º salário, férias devidas, e outros. Ademais, também se limita o valor do saque do saldo do FGTS em 80% do valor total depositado disponível na conta. (DELGADO; DELGADO, 2017)

Isso posto, a alteração da legislação trabalhista se trata de uma tentativa de indenizar por metade o aviso prévio e o valor de 40% do FGTS para evitar fraudes em que o empregado busca uma extinção contratual, porém quer utilizar os recursos do fundo de garantia. Assim, segundo o autor não haveria nenhum perigo para os trabalhadores diante dessa nova modalidade de ruptura. Além disso, de acordo com suas ideias, a única possibilidade de discussão acerca do distrato seria a limitação ao saque de 80% do FGTS. Isso porque não a nada que justifique a limitação do saque integral dos valores depositados na conta do empregado em virtude do tempo de serviço. (STÜMMER, 2017)

Nesse sentido, diante da previsão legal da demissão consensual (484-A) da CLT, é possível ter várias exegeses da sua aplicabilidade e de sua função. Assim, para entender uma dessas interpretações, é preciso se tratar do que é o contrato de trabalho e como ele funciona e é aplicado na sociedade atual. Esse instrumento trabalhista passou a ser pautado não só na plena autonomia da vontade dos sujeitos contratantes, mas sim também em valores sociais e éticos que visam a proteção do trabalhador como parte vulnerável da relação. (COUTINHO, 2019)

A autonomia privada/pública, ao contrário, consiste no poder de autorregulamentação dos interesses derivado e reconhecido de normas jurídicas que vinculam a validade e eficácia dos atos ao atendimento das disposições inseridas nos marcos regulatórios intervencionistas. O Estado não mais se limita a ser garantidor da vontade, mas restringe a liberdade para assegurar a marca do avanço civilizatório em prol do social, coletivo, do público, que não permite retrocesso. A ordem jurídica estabelece a conformidade, delimitando um espaço de atuação aos particulares, permitido por um dirigismo contratual presente nos contratos de trabalho. (COUTINHO, 2019, pg. 9-10)

Diante disso, é possível afirmar que o contrato de trabalho não é regido somente pela vontade das partes, essa vontade se limita apenas ao aspecto da vontade de obter um emprego. Assim, cabe ao Estado assumir uma forma de certo paternalista para pleitear os direitos dos trabalhadores contra eventuais transgressões por parte dos empregados. Nesse sentido, a Reforma Trabalhista de 2017 ao tratar o negociado com prevalência sobre o legislado acabou por fragilizar essa relação do contrato do trabalho e a importância que ele tem, incluindo as suas previsões de desligamento do vínculo empregatício, para equiparar o trabalhador ao empresário nos polos contratuais. (COUTINHO, 2019)

Por conseguinte, qualquer distrato que destoe da interpretação da legislação trabalhista quanto da Constituição mesmo com a aparência de melhora para o trabalhador, não

pode ser considerado adequado. Assim, a prevalência do negociado sobre o legislado não limita a atuação da Constituição em proteger o trabalhador contra acordos que limitem direitos estabelecidos. Nesse sentido, cabe afirmar que a exegese do artigo 484-A tem como principal viés promover um escape ao empregador visto que limita direitos do trabalhador como o próprio seguro-desemprego. (DELGADO, 2018)

Por conseguinte, Coutinho (2019) defende que o instituto da demissão consensual se trata de uma nova espécie de contrato de trabalho na forma de um acordo extrajudicial acerca do primeiro. Além disso, esse acordo, diferentemente do que ocorre no contrato de trabalho não é totalmente vinculado e livre para que sejam pleiteados direitos diversos dos previstos no artigo 484-A da CLT/2017. Isso significa dizer que apesar da previsibilidade do artigo reduzir direitos constitucionalmente garantido como o acesso ao programa seguro-desemprego e o saque integral do FGTS, a extinção do vínculo empregatício por meio da demissão consensual geraria uma exceção ao que a própria Constituição prevê. A justificativa para isso seria que a autonomia privada rege as relações de contrato de trabalho e, portanto, o Estado não teria o condão de intervir para que sejam garantidos o que a própria Constituição Federal prevê como direitos básicos do trabalhador.

Diante disso, Lara (2017) afirma que o instrumento da demissão consensual visa somente a proteção e promoção dos direitos individuais do trabalhador na tentativa de conseguir acordos mais vantajosos a ele do que uma demissão sem justa causa. Isso quer dizer que qualquer exegese diferente dos próprios princípios do direito do trabalho e mesmo da Constituição como norma suprema, seria uma afronta aos direitos do trabalhador e a própria Constituição. Isso porque o distrato não se refere a autonomia privada, mas sim às ideias trabalhistas de proteção como os princípios da norma mais favorável ao trabalhador e o da primazia da realidade. (LARA, 2017)

Dessa forma, é possível entender que uma das possíveis exegeses do artigo 484-A diz respeito a própria violação dos direitos previstos na Constituição Federal em relação a garantia dos trabalhadores. Além disso, isso passa por cima dos princípios básicos do Direito do Trabalho como a proteção ao trabalhador como parte hipossuficiente da relação trabalhista. Assim, é possível verificar também que a única discussão seria acerca da vontade que cerca a negociação, ou seja, se houve vício ou não na sua contratação ou no caso de demissão. (COUTINHO, 2019)

Nesse sentido, além do próprio vício de consentimento que pode ocorrer diante da mitigação da vontade do trabalhador em aceitar o distrato da demissão consensual, podem ocorrer outras limitações. Uma delas diz respeito a indenização do aviso prévio por metade do

valor. Isso porque no artigo 484-A não se tem a disposição acerca da consideração da extensão proporcional do instituto conforme a Le 12. 506/11. Isso porque essa lei dispõe que se pode estender o prazo de aviso prévio até o período de 90 dias. Assim, um dos grandes problemas desse distrato é entender como o trabalhador será desligado após a demissão consensual e, portanto, se o empregador poderá exigir o trabalho durante o aviso prévio e por qual prazo poderia ser exigido. (LIMA, 2017)

Soma-se a isso, as ideias de Correia e Miessa (2018) acerca da inconstitucionalidade do disposto nesse artigo acerca do aviso prévio. Isso porque a Constituição Federal, elenca no artigo 7º, XXI, o direito de recebimento do aviso prévio no prazo de 30 dias no mínimo. Assim, a redução pela metade do valor correspondente seria a possibilidade de conceder um aviso prévio sem o mínimo estabelecido pela Constituição. Dessa forma, a própria legislação trabalhista proíbe expressamente no artigo 611-B, XVI, da CLT, que o aviso prévio seja discutido por negociação coletiva. Assim, essa modalidade de distrato por consistir em acordo individual não teria a capacidade exigível para que fosse negociado e reduzido o valor do aviso prévio.

## **2.2 A fundamentação da criação do instituto**

É possível verificar que ocorriam diversas fraudes ao próprio FGTS. Isso porque a dispensa sem justa causa era utilizada para mascarar o pedido de demissão realizado pelo empregador e permitir que o empregado tivesse acesso aos fundos. Dessa forma, o Ministério Público do Trabalho, na função de órgão fiscalizador, aplicava multas a essa conduta que permitia o retorno da multa de 40% ao empregado devida após o acordo informal. Assim, essa prática informal, quando descoberta, gerava transtornos tanto para o empregado quanto para o empregador. (CORREIA; MIESSA, 2018).

Nesse sentido, cabe-se ressaltar que a hipótese da primazia da realidade ainda é plenamente aplicável pós Reforma. Assim, quando o acordo realizado entre as partes do contrato de trabalho não condizer com a realidade, ou seja, se houver qualquer forma de uma das partes estar forçando a outra a celebrar tal dispensa, o juiz poderá decretar a sua nulidade. Isso porque uma das características previstas em toda a nova legislação trabalhista é a concordância entre as partes até para tentar nivelar essa relação em que o trabalhador se encontra numa posição de desigualdade frente ao empregador. (CORREIA; MIESSA, 2018).

Isto posto, o que tem se discutido na doutrina em relação a essa fiscalização é a própria falta de previsão legal do artigo 484-A da CLT não exigir um acordo escrito para que

seja formalizada a demissão consensual. Dessa forma, é necessário afirmar também a importância da Súmula 212 do TST que prevê que:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (BRASIL, 2012)

Diante de toda essa divergência entre a doutrina e própria jurisprudência no sentido de coibir os atos fraudulentos realizados pelos acordos informais entre empregadores e empregados surgiu o distrato. No entanto, a maior fundamentação para a criação do distrato foi a própria Reforma Trabalhista de 2017 que passou a privilegiar o negociado sobre o legislado. (CORREIA; MIESSA, 2018)

Por conseguinte, a Lei complementar 150/2015 ao tentar coibir a prática desses acordos fraudulentos passou a admitir que a multa de 40% do FGTS fosse substituída pelo depósito de 3,2% da remuneração do empregado em caso de eventual rescisão do vínculo empregatício. Nesse sentido, a Reforma Trabalhista de 2017 ao admitir que a demissão consensual como uma nova modalidade de desligamento do vínculo empregatício acabou por legalizar uma conduta que era considerada fraudulenta. (CORREIA; MIESSA, 2018)

Outro fator de suma relevância para a criação do distrato foi a justificativa de trazer maior celeridade e segurança financeira imediata ao trabalhador. Isso porque a Reforma Trabalhista foi também inspirada no modelo espanhol em que após a sua aplicação percebeu-se que apesar das melhorias na agilidade e na redução do desemprego por garantir ao empresário uma maior flexibilização das regras e normas do direito do trabalho, também houve a redução salarial. Dessa forma, é possível afirmar que essa prevalência do negociado sobre o legislado trazida pela Reforma pode não só beneficiar o empregador como também impossibilitar que o empregado tenha garantias satisfatórias dentro do vínculo empregatício e na sua eventual rescisão. (SOUZA, 2017)

Desse modo, a justificativa dos legisladores para esse distrato foi a garantia de direitos trabalhistas mesmo que reduzidos ao empregado pelo tempo de serviço como o FGTS e o aviso prévio por metade em caso de possibilidade de indenização. Assim, cabe-se salientar que a tentativa do legislador foi de suavizar as injustiças sofridas pelos trabalhadores historicamente ao aceitarem acordos informais por meio da demissão sem justa causa que acabaram trazendo mais prejuízos que benefícios a estes. (CORREIA; MIESSA 2018)

Além disso, é de certo afirmar que toda a herança histórica política e jurídica brasileira visou proteger e beneficiar os empregadores representados pelos grandes empresários. Assim, uma das justificativas para a criação do distrato foi garantir uma maior

celeridade e liquidez nas relações entre patrões e empregados. Isso porque, anteriormente ao distrato e a própria Constituição de 1988, denominada “Constituição Cidadã”, muitos direitos dos trabalhadores não eram previstos e, portanto, essa demissão sem justa causa não gerava ônus maiores para o empregador. Dessa forma, com o advento da Constituição, os empregadores através da prática de acordos fraudulentos com os empregados acabavam por oferecer acordos irrecusáveis na visão deles que nunca tiveram sequer conhecimento dos impactos que a falta de inserção no programa seguro-desemprego, por exemplo, poderia ter nas suas vidas. (CARVALHO, 2017)

Diante dessa realidade, é possível afirmar que a norma do artigo 484-A já nasceu manchada pelo passado de exploração dos empregadores sobre os empregados e, depois, pela prática de acordos fraudulentos. Assim, a justificativa dada pelos legisladores da Reforma Trabalhista de 2017 em coibir a prática de acordos fraudulentos é mais uma forma de legitimar esses acordos do que de combatê-los. Isso se fundamenta na própria previsibilidade do artigo 484-A que trás uma série de condições e restrições para o exercício de direitos básicos do trabalhador como o aviso prévio. Nesse sentido, é possível afirmar que a própria Reforma passou a ter como o foco os empregadores dados o contexto econômico brasileiro de crise política e econômica para mitigar os direitos dos trabalhadores e inclusive suprimir princípios como o da norma mais favorável ao trabalhador. (CARVALHO, 2017)

Esse instituto foi criado especialmente para os casos em que o trabalhador precise se desligar; talvez esta novidade tenha bom curso na sociedade. Por outro lado, se passar a ter um uso absolutamente banalizado como forma de reduzir custos rescisórios da empresa, isso fatalmente terminará também na Justiça do Trabalho. De acordo com a reportagem publicada pela Rede Brasil Atual (RBA)28, desde a implementação da reforma trabalhista, em novembro de 2017, o número de trabalhadores que assinaram acordos de demissão de forma individual, ou seja, sem a presença de representantes sindicais, já é superior a 109 mil pessoas, de acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho (COGNAC, 2018, pg. 52)

Em decorrência das controvérsias apresentadas no distrato, outro reflexo da fundamentação da criação desse mecanismo fica evidente. Um dos grandes pontos da Reforma foi trazer uma atualização ao texto original de 1943 e acabar com o grande número de Súmulas produzidas pelo Tribunal Superior do Trabalho para tentar corrigir e atualizar a aplicação da legislação trabalhista com relação ao contexto em que ela se encontra. Assim, tendo em vista que a Reforma foi realizada num contexto de crise econômica em que era necessário beneficiar o empresário e garantir de forma imediata a liberação de alguns mecanismos de acomodação do trabalhador pós-rescisão, é necessário analisar o impacto disso no futuro. Isso porque um dos vieses da Reforma era descongestionar o TST e uniformizar a legislação trabalhista por meio de novos mecanismos e do negociado sobre o

legislado. No entanto, conforme a previsibilidade do artigo 484-A em restringir o direito ao seguro-desemprego, talvez no futuro, essa tentativa de descongestionamento fracasse pela nova busca dos trabalhadores através do Judiciário em garantir direitos constitucionalmente adquiridos. (COGNAC, 2018)

Assim, essa política neoliberal que justifica a criação do distrato da demissão consensual por mais que pareça ser benéfica agora, pode ter consequências graves ainda no futuro para o empregado. Dessa forma, é preciso uma maior análise do legislador e da própria jurisprudência no sentido de garantir que os trabalhadores não fiquem prejudicados por conta desse distrato. Isso significa dizer que é necessário o fortalecimento dos sindicatos como órgãos pleiteadores de direitos do trabalhador frente a possíveis descasos políticos e jurídicos na aplicação da legislação trabalhista. (CARVALHO, 2017)

Diante disso, é possível inferir que a crescente ampliação do número de trabalhadores que recorreram ao distrato da demissão consensual como forma de desligamento do vínculo empregatício, mostra o poder dos empregadores em manipular os empregadores em situações de crise. Isso porque o mesmo fundamento para a criação do distrato de coibir práticas fraudulentas aos empregadores está sendo utilizado de uma forma legal. Isso é visível não só pelo aumento do número de demissões consensuais, mas também pela situação em que o país se encontra e a crescente falta de oportunidades e a demissão em massa. Assim, esse distrato serve para mascarar o ato do empregador de demitir os empregados da forma mais barata e ainda se livrar de uma possível responsabilização mais pesada por meio da Justiça do Trabalho. (COGNAC, 2018)

Outro fator destacável desse distrato é que os trabalhadores que se submetem ao distrato da demissão consensual se filiam também ao Programa de Demissão Voluntária (PDV). Em aspectos práticos, esse plano autoriza a limitação de direitos trabalhistas, bem como o saque de apenas 80% do valor do FGTS. Esse plano foi criado por meio de construções jurisprudenciais como a OJ nº 270 da SOI-I do TST em que foi garantido que a adesão ao plano de demissão voluntária autoriza o empregador a quitar todos os valores constantes do recebido e parcelas relacionadas aos pagamentos de verbas rescisórias ao empregado. Isso significa implicações diretas na legislação trabalhista, especialmente, no consoante ao ponto principal da Reforma de 2017, que é a prevalência do negociado sobre o legislado. (RENZETTI, 2018)

Dessa forma, cabe-se salientar também a importância dos princípios do direito do trabalho na aplicação e na interpretação e criação de normas pelo legislador. Assim, o princípio da continuidade da relação de emprego se fundamenta no trabalho como a fonte de

subsistência e sustento do empregado e de sua família e, portanto, devem ser estabelecidos mecanismos para sempre que possível fazer durar o vínculo empregatício. Diante disso, é possível interpretar que numa eventual rescisão deve-se ter em pauta que o trabalhador deve ter as condições para sobreviver e sustentar sua família numa situação de desemprego. (ROMAR, 2018)

Além disso, a indenização paga aos trabalhadores também não está sujeita ao imposto de renda. Diante disso, é possível inferir que a fundamentação do distrato em conferir maior celeridade e segurança jurídica a aplicação da legislação trabalhista não é eficaz. Isso porque a Justiça do Trabalho tem que a todo momento verificar a compatibilidade de novas normas e situações fáticas decorrentes desse desligamento por conta da própria restrição de direitos trabalhistas previstos. (RENZETTI, 2018)

Isso significa dizer que através da análise da construção do distrato em que o empregador e o empregado acabavam por negociar direitos trabalhistas, ao remover o seguro-desemprego do rol de direitos reclamáveis na demissão consensual se viola a própria intenção da consolidação da leis trabalhistas que é proteger a parte hipossuficiente da relação de trabalhista: o empregado. Nesse sentido, a própria previsibilidade do distrato se torna defeituosa desde a origem de sua construção. (CORREIA; MIESSA, 2018).

Também esse princípio foi relativizado pela Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467/2017, como se verifica, por exemplo, com a previsão da possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes (art. 484-A, CLT) e a previsão de possibilidade mais facilitada de o empregador proceder a dispensas coletivas ou plúrimas, na medida em que o art. 477-A da CLT prevê que nesses casos não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (ROMAR, 2018, pg. 70 e 71)

Nesse sentido, é necessário dissertar acerca do seguro-desemprego e porque ele foi excluído distrato da demissão consensual do artigo 484-A. Ele é regulamentado pela lei 7.998/90, para promover assistência financeira temporária a trabalhador e caso de dispensa sem justa causa ou indireta. Diante disso, fazendo uma analogia as ideias de Correia e Miessa (2018) que ao tratarem da fundamentação distrato afirmam que foi para coibir a prática de demissões sem justa causa em que ocorriam acordos fraudulentos, nada impede que esse benefício tivesse sido previsto no distrato do artigo 484-A.

Assim, é nítida a importância de programas sociais como o auxílio seguro – desemprego na manutenção da economia familiar base. Dessa forma, o artigo 484-A ao retirar essa possibilidade acaba por violar indiretamente o princípio da continuidade da relação de emprego. Isso porque ele não se refere somente ao vínculo empregatício, como também a subsistência do empregado em caso de rescisão contratual. (ROMAR, 2018)

Diante disso, é necessário citar para fins de compreensão acerca da previsibilidade do seguro-desemprego, o artigo 3º da Lei 7.998/90, que dispõe que:

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a: (Redação dada pela Lei nº 13.134, de 2015)

a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

II - (Revogado); (Redação dada pela Lei nº 13.134, de 2015)

III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

VI - matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), instituído pela Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica. (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015) (BRASIL, 1990)

Por conseguinte, quando a legislação acerca do seguro-desemprego trata das possibilidades de se obter esse benefício em caso demissão por justa causa, é perceptível que não a nenhum óbice a integração desse benefício ao artigo 484-A. Essa análise a partir da interpretação desse artigo foi deixada de lado pelos legisladores da Reforma Trabalhista de 2017 quando trataram da matéria. Assim, seria mais justo, benéfico e condizente com a legislação trabalhista e com o histórico de criação do distrato já que surgiu de acordos informais mascarados de demissões em justa causa, colocar no artigo 484-A a previsibilidade do auxílio seguro-desemprego. Isso significa dizer que a Reforma de 2017 e a justificativa utilizada pelos legisladores serviu apenas para beneficiar o empresário que é o polo mais forte da relação trabalhista. (ROMAR, 2018)

### **2.3 As possíveis consequências da aplicação literal do artigo 484-A**

Vale ressaltar que, conforme assevera Carlos Henrique Bezerra Leite (2018), o fato de a extinção do vínculo empregatício se dar em comum acordo entre as partes trabalhistas não implica dizer que o empregado poderá sair totalmente desamparado desse

distrato. Aplica-se a ele a regra geral da rescisão de contrato de trabalho previsto no artigo 477, CLT, justamente para serem resguardados os seus direitos, de forma que deverá ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) o seu desligamento, comunicado aos órgãos e pago as verbas rescisórias, observando as particularidades do artigo 484-A, a fim de evitar qualquer tipo de fraude ou abuso neste distrato, tornando-se, teoricamente, uma alternativa viável e benéfica para empregado e empregador.

Assim, é possível entender que o ônus e o interesse de provar que ocorreu o término do contrato é do empregador. No entanto, um dos impactos da ausência de previsão legal do acordo escrito é a possibilidade de o empregador fraudar ou coagir o empregado a aceitar um “acordo mútuo” tendo em vista que ele não será mais obrigado a pagar a integralidade do valor do FGTS e nem o seguro-desemprego, que é de tamanha importância prática e social para o trabalhador brasileiro. (DELGADO, 2017)

Isso posto, é necessário afirmar que o sucesso da Reforma Trabalhista como um todo depende da representatividade dos trabalhadores na negociação de seus direitos. Isso significa dizer que os trabalhadores perdem o poder de negociar em par de igualdade com os empregadores, função que era primordialmente executada pelos sindicatos. No entanto, a Reforma optou por enfraquecer os sindicatos ao retirar as verbas governamentais referentes a sua manutenção e ações em prol dos trabalhadores. (CARVALHO, 2017)

De acordo com as ideias de ROMAR (2018) um dos fundamentos do direito do trabalho é o princípio da primazia da realidade. Isso significa dizer que a proteção ao trabalhador na prática deve ser ater à realidade fática do contexto em que ele está inserido e ao próprio princípio da boa-fé. Assim, de acordo com o artigo 9º da CLT, qualquer documento que for utilizado para fraudar normas de direito do trabalho será nulo de pleno direito, ou seja, será decretada a sua nulidade absoluta. No entanto, o que se verifica na prática é que o fato da demissão consensual não exigir um documento escrito fica muito difícil saber o que é nulo ou não e se a grande questão do requisito da vontade das partes foi atendida.

Nesse sentido, cabe afirmar também que o fato do artigo 484-A não prever de forma expressa nenhum acordo formal escrito e todo um rito específico para que seja realizada essa negociação entre empregador e empregado, fica muito difícil encontrar a verdade real desse acordo. Isso quer dizer que a prática antiga de força uma demissão sem justa causa ao empregado pelo empregador e fazê-lo acordar que não pleitearia isso legalmente na Justiça do Trabalho pode continuar ocorrendo naturalmente. Diante disso, a interpretação literal do artigo 484-A tem consequências ainda mais drásticas do que a falta de

previsibilidade anterior do distrato da demissão consensual. Isso porque acaba por legalizar uma prática subversiva a todo os direitos do trabalhador protegidos pela Constituição Federal e suprimidos por esse distrato. (CORREIA; MIESSA, 2018)

Diante da total falta de impunidade perante a criação do distrato, existem outras consequências visíveis da interpretação literal do artigo 484-A. Uma delas é a própria desconstituição do aviso prévio pois a falta de previsibilidade da obediência o u não ao prazo mínimo de 30 dias para que seja concedido o benefício traz uma maior liberalidade ao empregador. Dessa forma, é necessário frisar que a alteração trazida pela lei 12.467/17 não teve a intenção de burlar a legislação e toda a base principiológico do direito do trabalho, porém a falta de previsibilidade e a falta de regulamentação dos possíveis vício decorrentes dessa omissão, sim. (CARVALHO, 2017)

Na mesma linha de raciocínio, é possível inferir precisamente que a interpretação do legislador ao criar o distrato não previu as possíveis supressões que ele viria trazer. Assim, a justificativa de evitar condutas fraudulentas e trazer uma maior celeridade ao processo trabalhista também não encontra respaldo aqui. Isso porque com a supressão de direitos do trabalhador com o auxílio-desemprego e o valor total do saque do FGTS, cada vez mais trabalhadores irão pleitear ações na Justiça do Trabalho para garantir seus direitos. Diante desse quadro, a intenção de descongestionar o Judiciário Trabalhista falhou junto a tentativa de criação de um novo distrato. (COGNAC, 2018)

Além disso, é necessário frisar que a demissão consensual do artigo 484-A não prevê nenhuma espécie de bônus ao empregado que decidir aderir ao programa. Assim, a maior justificativa para que ele aceitasse seria a necessidade de obter o auxílio do FGTS ou no caso de o medo do empregador buscar uma dispensa imotivada. Dessa forma, a própria previsibilidade do FGTS se refere apenas aos casos de demissão. Assim, o legislador da Reforma de 2017 não previu que uma das consequências da interpretação literal do artigo do distrato seria a ilegalidade na obtenção do FGTS. (CASSAR, 2017)

Soma-se a isso, o fato de que a lei não autoriza o saque integral do FGTS em caso de distrato. Assim, no caso de uma dispensa imotivada ou sem justa causa, o empregado ainda poderia pleitear esses direitos frente a Justiça do trabalho. Diante disso, mais uma vez fica evidente a tentativa da legislação de beneficiar o empregador que por possuir mais meios de controle de poder que o empregado é o polo mais forte da relação trabalhista. Isso significa dizer que na prática, o distrato servirá para apenas restringir direitos do trabalhador e assegurar ao patrão que ele não possa ser responsabilizado judicialmente por isso. (CASSAR, 2017)

Dessa forma, é possível visualizar um dos pontos mais controversos da Reforma que, apesar de optar pelo negociado sobre o legislado, não adotou medidas para que a parte hipossuficiente dessa relação pudesse negociar em par de igualdade com o trabalhador. Assim, a interpretação literal do artigo 484-A permite inferir que os empregadores poderão continuar a realizar acordos fraudulentos em que a autonomia da vontade dos trabalhadores fica comprometida em virtude da falta de um sindicato forte para que os represente ante a eventuais conflitos trabalhistas. Além disso, é possível afirmar que a Lei 12.467/2017 vem par enfraquecer a própria Justiça do Trabalho ao reconhecer a sua falta de capacidade em lidar com os frequentes confrontos trabalhistas. (CARVALHO, 2017)

Além disso, é necessário ressaltar que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e não sujeitos a transmissão. Assim, mesmo que fosse de interesse a ambas a parte adotar o distrato, não poderia negociar o valor dessas parcelas por ter que se ater ao texto previsto no artigo 484-A. No entanto, as partes poderão ajustar esse valor para mais, ou seja, negociar o pagamento de um valor maior nas parcelas do aviso prévio, por exemplo. Diante disso, se torna possível um acordo que por mais que burle a legislação trabalhista e sua base principiológica, possa beneficiar o empregado. Outrossim, o que ocorre é o que empregador não está preocupado em garantir uma vida digna e um auxílio real ao empregado pós exclusão do vínculo empregatício, mas sim, está preocupado em pagar o mínimo possível. (CASSAR, 2017)

De acordo com as ideias de LIMA (2017), a alteração na legislação trabalhista por meio da demissão consensual do artigo 484-A, permite inferir que o funcionário poderá sacar até 80% do saldo do FGTS e a multa rescisória ficará no valor de 20%. No entanto, um dos pontos principais da interpretação literal desse artigo é que essa rescisão desobriga os sindicatos a fazerem uma homologação desse acordo, assim como a unificação do pagamento das verbas rescisórias. Em termos práticos, isso significa dizer que a falta de homologação por parte dos sindicatos pode gerar uma volta do empregado ao antigo vínculo empregatício, sendo, portanto, o acordo como apenas um meio de obter essas verbas rescisórias.

Dessa forma, a interpretação literal do artigo 484-A da CLT tem o viés de beneficiar apenas o empregador. Assim, como seria muito difícil analisar o requisito volitivo de ambas as partes em participar desse distrato, não seria possível melhorar e promover consequências positivas com esse distrato. Dessa forma, somado a falta de indicação do quantum devido ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço é somente mais um fator que corrobora para o total descaso do legislador em não especificar esses detalhes e as consequências de vícios na realização e cumprimento do acordo. (CASSAR, 2017)

Além disso, um dos aspectos observáveis dessa mudança de postura do legislador do texto de 2017, diz respeito a comum prática do empregado aceitar o distrato da demissão consensual e continuar trabalhando normalmente. Isso tem em vista que ele irá receber a remuneração mensal e os valores devidos do artigo 484-A. Essa visão de bônus para o empregado não se resume apenas em benesse para ele, isso porque existe um ônus. Esse corresponde ao pagamento da indenização devida ele acerca de 40% do FGTS ao empregador. Assim, o que esse artigo acabou por criar foi uma nova modalidade de acordo fraudulento em que empregado e empregador negociam os termos livremente sem uma fiscalização adequada e podem convencionar inclusive, o ressarcimento do valor do FGTS devido ao empregado. Vale ressaltar que uma das condições bases para o exercício desse benefício é a rescisão contratual. (SILVA, 2018)

As ocupações mais sujeitas a este tipo de desligamento entre novembro de 2017 e abril de 2018 foram de “Vendedor do comércio varejista”. O setor de atividade (Classe CNAE) com maior incidência de demissão por “comum acordo” foi “Restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebida”, conforme as Tabelas abaixo. Quanto ao perfil, tem-se que 61% dos desligados nesta modalidade eram do sexo masculino, 39% possuíam até 29 anos e 80% possuíam escolaridade até ensino médio completo. Diante dos dados, fica claro o elevado poder de barganha dos empregadores, a demissão consensual se configurou apenas em diminuir os custos trabalhistas de uma eventual demissão sem justa causa, ficando o empregado encurralado entre a redução de sua rescisão trabalhista e uma possível promessa de recontração de seu ex empregador. (COGNAC, 2018, pg. 53)

Diante dessa estimativa realizada é possível perceber que os principais afetados por essa modificação nos termos da Consolidação das Leis Trabalhistas são os empregados que recebem até um salário mínimo. Isso porque a possibilidade de um desses trabalhadores ingressar com uma ação trabalhista para ter seus direitos resguardados e protegidos é bem pequena quando comparada com empregados que recebem mais de 3 salários mínimos. Esse quadro advém também da falta de conhecimento técnico e até mesmo geral desses empregados por não terem que se submeter a esses salários como forma de subsistência. Assim, é muito mais fácil para um empregador persuadir um empregado que ganhe menos com uma demissão consensual fraudulenta do que um que ganha mais. Isso reflete diretamente nos direitos básicos de todos os indivíduos já que ninguém será alvo de tratamento desigual conforme previsto na Constituição Federal. Dessa forma, o que é visto é que além de restringir direitos trabalhistas, umas das consequências diretas da interpretação literal desse artigo é uma certa desigualdade tanto social quanto trabalhista cuja CLT visa proteger. (COGNAC, 2018)

Ademais, quando o funcionário continua exercendo as suas funções sem estar devidamente registrado, o empregador não terá que arcar com tributos e encargos trabalhistas como por exemplo, o recolhimento do FGTS, correspondente a 80% sobre o valor da remuneração, e a contribuição ao INSS, devido tanto pelo empregado quanto pelo empregador. (SILVA, 2018, pg. 40)

Desse modo, existe uma reintegração de condutas fraudulentas realizadas tanto pelo empregador quanto pelo empregado. Nesse sentido, a norma prevista no artigo 484-A é decorrente diretamente da norma do artigo 477 da CLT, que dispõe acerca da rescisão do vínculo empregatício e suas consequências possíveis e os requisitos para que seja considerada válida essa demissão consensual. Assim, já que foi dispensada a homologação sindical, o artigo 477, no §10º, dispõe que será necessária somente a anotação da rescisão na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para que seja configurada válida a rescisão. Diante disso, o que ocorre na prática é que estão ocorrendo muitas rescisões fictícias para que sejam antecipados os valores das verbas rescisórias e o próprio saque do FGTS. (SILVA, 2018)

Dessa forma, é mister salientar que a demissão consensual não permite o recebimento do auxílio seguro-desemprego. Isso quer dizer que a intenção do legislador de deixar mais equilibradas e claras as contas do governo pela retirada desse benefício é injustificável. Assim, conforme o disposto no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, o seguro-desemprego é um dos direitos básicos do trabalhador e, portanto, nenhuma norma que vise a sua retirada pode ser considerada válida mesmo essa norma se referindo ao âmbito individual no caso da demissão consensual negociada entre empregador e empregado. (COGNAC, 2018)

Além disso, uma das formas de se evitar essa retirada em massa de direitos adquiridos pelo trabalhador e uma permissibilidade maior a ocorrência de fraudes seria dar maior visibilidade aos sindicatos. Nesse sentido, a Reforma Trabalhista modificou muitas diretrizes do direito coletivo do trabalho e órgãos como os sindicatos que tinham um papel de extrema relevância na fiscalização das relações individuais de trabalho acabaram perdendo a força. Essa vigilância se faz necessária para que os empregadores não tentem diminuir o custo rescisório através de acordos fraudulentos. (COGNAC, 2018)

Por fim, é preciso dissertar acerca do caráter de subsidiariedade das normas trabalhistas. Isso infere fazer que no caso de lacunas no texto para a solução de conflitos existentes ou mesmo de casos concretos, o Direito Comum será fonte do Direito do Trabalho. Assim, para que seja efetivamente aplicada as disposições da Reforma Trabalhista é necessária a utilização subsidiária do direito comum e a observância aos princípios específicos do direito do trabalho. Assim, de modo análogo ao que dispõe o artigo 484-A da

CLT sobre a rescisão por comum acordo, deve se ater as normas que beneficiem o trabalhador. (ROMAR, 2018)

Diante disso, e das dificuldades de adequar o texto da norma a realidade deve se ater bastante a uma interpretação mais favorável ao trabalhador possível até por conta do princípio do *in dubio pro operário*. Assim, como já verificado que a tentativa de descongestionar a Justiça do Trabalho com ações trabalhistas decorrentes de rescisões contratuais não vai ser possível dada a necessidade dos trabalhadores de pleitear, com total razão, seus direitos omitidos pelo artigo 484-A, deve-se uma interpretação favorável a eles. (ROMAR, 2018)

### **3 O FUNDAMENTO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO COMO DIRETRIZ QUE JUSTIFICA A CRIAÇÃO DA DEMISSÃO CONSENSUAL**

#### **3.1. Histórico referente a criação e inovação da demissão consensual**

É possível visualizar vários aspectos que justificam e fundamentam a alteração na CLT e a criação do instituto da demissão consensual. O fato de antes existirem muitas demissões provocadas pelo próprio empregado que visava as verbas trabalhistas é um exemplo disso. Nesse sentido, tem-se a situação das microempresas e empresas de pequeno porte que ficavam obrigadas a continuar o vínculo empregatício dada a impossibilidade de pagar as verbas rescisórias de modo integral bem como a multa de 40% do valor do FGTS. (NOGUEIRA E BECK ADVOGADOS, 2018)

[...] é importante disseminar a utilização da dispensa consensual nas relações empregatícias, na medida em que essa prática possibilita harmonizar um momento delicado para as partes envolvidas e evitar o ajuizamento de reclamações trabalhistas desnecessárias, encadeadas apenas e tão somente por mágoas advindas de atos que antecedem o momento de rescisão do contrato. (ANDREOLI, 2018, p. s/n)

Soma-se a isso, o entendimento acerca da prevalência do negociado sobre o legislado, presente em muitos pontos da Reforma Trabalhista, bate de frente com o art.7º, caput, da Constituição Federal que dispõe que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988, p. 8). Assim, mesmo com esse interesse é possível entender que a criação da demissão consensual no âmbito da reforma trabalhista visa garantir e estender o rol de direitos laborais. Isso também porque deve ser respeitado o princípio da primazia em que nenhum direito do trabalhador poderá ser reprimido diante de alguma ilegalidade cometida pelo empregador. (SILVEIRA, 2016)

Nesse sentido, é importante realizar uma análise histórica geral acerca da relação entre trabalhadores e empregadores ao longo do tempo para que se entenda a importância desse mecanismo. Antes da Revolução Industrial, o trabalhador era visto como um “vendedor de força de trabalho”, porém não se consideravam as variáveis como insalubridade, por exemplo, para se reconhecer a desigualdade entre as partes trabalhistas. (CARVALHO, 2017)

Por conseguinte, com os movimentos da Revolução Industrial e da crescente organização dos trabalhadores em sindicatos que reclamavam por seus direitos individuais e coletivos houve um entendimento que não havia paridade entre as partes laborais. Assim, a função do direito do trabalho é trazer uma maior paridade entre essas partes, ou seja, garantir que o empresário ao negociar contratos de trabalho ou mesmo atos de desligamento do vínculo trabalhista com seus empregados, tenham um parâmetro legal para que os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos anos sejam exercidos. Dessa forma, com a evolução gradual dos meios de trabalho por consequência da própria globalização se tem a necessidade de criar mecanismos cada vez mais inovadores que permitam não só uma eficácia maior dos contratos de trabalho, mas também a proteção aos princípios trabalhistas. (CARVALHO, 2017)

É de fundamental importância entender a inovação da Reforma Trabalhista ao trazer a prevalência do negociado sobre o legislado como pauta principal da nova legislação trabalhista. Para isso, precisa-se remeter a história do direito do trabalho, desde a inspiração brasileira pela “Carta del Lavoro” italiana até a Reforma de 2017. Aquela teve um papel fundador no direito trabalhista brasileiro pois inspirou a regularização sindical. No entanto, a CLT de 1943 herdou alguns dos ideais trabalhistas italianos frutos da “Carta del Lavoro” que beneficiavam o corporativismo vindouro da época de sua criação bem como dos ideais fascistas. (CAMPANA, 2008)

Dessa forma, é necessário ressaltar que a “Carta del Lavoro” por sua inspiração fascista nas ideias de Mussolini trata como tema central a coesão nacional. Assim, a legislação trabalhista não se preocupava com os sindicatos e com os direitos individuais do trabalhador. No entanto, apesar de ser de cunho estritamente voltado para as atividades do Estado e a garantia mínima de direitos individuais, o texto trabalhista italiano reconhecia alguns direitos como o repouso semanal e férias anuais remuneradas. Tal direitos que foram contemplados pela carta constitucional de 1937, inclusive, o estabelecimento de um salário mínimo. (CAMPANA, 2008)

Soma-se a isso, o fato de que a carta trabalhista italiana era dotada de muita objetividade já que expressava os ideais ultra nacionalistas da época. Diante disso, é notável a diferença entre a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 em sua extensão e amplitude de garantia, em especial, de direitos individuais ao trabalhador. No entanto, em matéria de direito coletivo como na própria organização sindical, percebe-se uma grande influência da “Carta del Lavoro” que contribui então, para uma maior dificuldade entre adequar as leis trabalhistas as mudanças da época por meio de negociações coletivas de trabalho. (CAMPANA, 2008)

O grande ponto a qual foi alvo de calorosas discussões é que a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 não permitia que os operários se organizassem livremente para reivindicar direitos individuais. Assim, o Estado assumiu uma postura totalmente paternalista que beneficiava as grandes corporações e não permitia as negociações coletivas tão importantes para a garantia de direitos laborais, fato que se via ocorrendo em muitos países da Europa. (LEITE, 2018)

Além disso, de acordo com as ideias de Mônica Leite (2018), com o advento da Constituição de 1988, houve mudanças fundamentais para a modificação da organização sindical. Isso porque o artigo 8º, inciso I, da CF/88, vedou a interferência estatal na organização sindical. Assim, a maior liberdade dada pela chamada “Constituição Cidadã”, trouxe melhores para os sindicatos como a sua própria valorização e a tão sonhada participação dos trabalhadores nas negociações coletivas. Dessa forma, essa valorização do trabalhador em face da CLT de 1943 indicou que havia a necessidade de mudanças na forma que se praticavam as leis trabalhistas. Essa mudança tinha por base, principalmente, quebrar a história visão corporativista do trabalho em que o empregador que domina os meios de produção pode se dispor dos meios de trabalho da forma que quer. Assim, a validade de acordo e convenções trabalhistas, bem como a modernização e valorização do direito do Trabalho foram fatores essenciais para essa mudança. No entanto, essas conquistas não vieram acompanhadas de pluralidade sindical. Diante disso, a importância de se ter pluralidade como ocorreu em diversas “Reformas” como a própria pluralidade partidária, por exemplo, não ocorreu no âmbito trabalhista.

Por meio da negociação coletiva, tem-se um dos espaços para debater temas que regulam as relações de trabalho. A partir do final da década de 70 e nos anos 80, as negociações coletivas adquiriram papel central na ação sindical no contexto da redemocratização do país, da constitucionalização de diversos direitos trabalhistas, inclusive do direito de greve, das iniciativas sindicais de unificação da negociação em nível nacional. (LEITE, 2018, pg. 14)

Nesse sentido, ao analisar o histórico da legislação trabalhista, em especial, o fundamento da prevalência do negociado sobre o legislado, a EC nº 45 teve um papel de

destaque. Isso porque essa emenda criou um pressuposto processual que indicava a necessidade de comum acordo para a propositura de um dissídio econômico em âmbito trabalhista. Assim, o que ocorreu na prática foi uma restrição por parte do Poder Legislativo a criação e inovação de normas de cunho trabalhista por meio da inspiração por acordos ou negociações coletivas de trabalho. Dessa forma, a negociação sindical coletiva teve seu papel diminuído e, portanto, permitindo que somente em casos de greve ou de comum acordo entre as partes trabalhistas poderá ocorrer medidas judiciais. Isso significa dizer que nesse ponto da história da legislação trabalhista, as empresas ainda tinham um papel dominante na negociação e no estabelecimento de critérios para que fossem pleiteados os direitos individuais dos trabalhadores por meio de seus sindicatos. (DELGADO, 2019).

Dessa forma, é possível afirmar que houve uma mudança significativa no que concerne ao direito individual do Trabalho no Brasil. Isso porque, graças ao advento da CF/88 e da EC nº45, muitos direitos pleiteados anteriormente por meio dos sindicatos de trabalhadores foram efetivados na forma de lei. Dessa forma, em matéria de evolução da matéria trabalhista no Brasil, houve pontos positivos e negativos observáveis até o momento da Reforma Trabalhista de 2017. (SILVA, 2012)

Nesse sentido, dentre os aspectos positivos trazidos por essa evolução destacam-se a liberdade de administração sindical que por muitos anos era atormentada pela classe política e a consolidação da própria negociação coletiva do trabalho. Isso permitia uma maior harmonia na ordem jurídica, principalmente, quando analisadas de por meio dos aspectos sociais, econômicos e jurídicos. Além disso, é possível afirmar que o Ministério Público do Trabalho teve grande parte de suas ações judiciais coletivas delegadas as próprias associações sindicais até para se ter uma maior organização, controle e fiscalização por parte desse órgão. Nesse sentido, destaca-se também a expansão dos Tribunais Regionais do Trabalho por todo o país, fato que foi de extrema importância para espalhar os efeitos dessa nova carta constitucional que se preocupava, principalmente, com os direitos fundamentais do cidadão brasileiro no qual muitos dos direitos trabalhistas faziam e fazem referência. (DELGADO, 2019)

No entanto, como é característica da própria lei, com o passar do tempo ela tende a ter outras interpretações e as vezes, tornam-se obsoletas. Assim, é possível afirmar que a estrutura sindical da forma como ela foi realizada, apesar de ter sido uma grande aliada dos trabalhadores antes da Constituição Federal de 1988, foi uma das coisas que perderam a eficácia. Diante disso, com a ajuda das ideias do doutrinador Maurício Godinho Delgado

(2019) é necessário afirmar que um dos pontos negativos em relação ao Direito do Trabalho pós 1988 foi a manutenção dessa estrutura.

O trabalhador pós-moderno, portanto, paulatinamente, é compelido ao desenvolvimento de multifuncionalidades, com vistas a permitir o atendimento dos anseios da sociedade laboral pós-moderna. Como exemplo de tal processo pode-se citar: controle da jornada de trabalho multifacetada, minimização da figura do líder, em prol do trabalho em equipe, estabelecimento de mecanismos de avaliação funcional pautados na produtividade e na diminuição dos custos de produção, achatamento de salários e rendimentos, e ainda a supervalorização das entidades empregadoras. Tudo isso, refletiu-se no modo como o direito do trabalho passou a tratar as relações de emprego, que se deu ao legislador trabalhista a tarefa de regravar as relações estabelecidas entre empregados e empregadores, com a finalidade de minimizar os conflitos entre as classes, e, principalmente, garantir condições básicas ao trabalhador que se viu inserido no contexto pós-moderno, de forma a dar-lhe maior segurança e certeza na execução de seu labor. (SILVA, 2012, pg. 29)

Assim, é possível verificar, conforme o pensamento de SILVA (2012), que com a pós modernidade, o trabalhador passou a ter outras funções mais complexas na relação de trabalho fato que necessitava de um amparo legal. Nesse contexto foi realizada em 2017, a Reforma Trabalhista por meio da Lei nº 13.467 que institui, dentre diversos outros pontos inovadores, a prevalência do negociado sobre o legislado. Isso ocorre numa tentativa do legislador de, além da simples atualização do texto trabalhista, garantir que os trabalhadores tenham mecanismos de mudança para garantir direitos trabalhistas independente da atualização da Consolidação das Leis do Trabalho no tempo. (LEITE, 2018)

Outro ponto destacável dentro dessa estrutura é o seu critério orientador baseado no princípio da especialização. Isso significa que os sindicatos tendem a se tornar cada vez mais específicos com o passar do tempo e, portanto, às vezes, perdendo grande parte de sua força. Diante disso, tanto no plano administrativo quanto no judicial, os sindicatos perderam grande parte de sua força, fator que se torna essencial para a garantia e proteção dos direitos individuais do trabalho, tendo em vista que, apesar das mudanças significativas, o trabalhador será sempre a parte mais fraca na relação trabalhista. Nesse sentido, o jurista ainda defende que o mais correto a se fazer seria adotar o princípio da agregação em que os sindicatos poderiam ser orientados de forma a serem renovados e expandidos gradualmente na medida de seu desenvolvimento. (DELGADO, 2019)

Por conseguinte, a advogada Rebeca Assis (2017) afirma que o legislador constituinte de 2017 ao trazer tão inovação se ateve, especialmente, ao salário e a jornada. Isso segundo ela, foi uma flexibilização em pejus, ou seja, somente em casos restritos. Diante disso, destaca-se que essa prevalência do negociado recaiu especialmente sobre essas temáticas e por consequência, sobre a rescisão contratual, por exemplo, no artigo 7º, inciso VI, que trata da redução de salários por convenção ou acordo coletivo. Assim, traçando um

paralelo entre esses pontos, verifica-se que o artigo 484-A, que trata da demissão consensual é um ponto que foi originado dessa prevalência. (ASSIS, 2017)

Nesse sentido, é possível afirmar que os tribunais através da jurisprudência já vinham opinando acerca disso anteriormente a Reforma. Assim, por exemplo, o Tribunal Superior do Trabalho já havia decidido em alguns julgados a flexibilização nos acordos e convenções coletivas em relação a isso. Dessa forma, é possível entender que o mecanismo que originou a inovação trabalhista da demissão consensual foi vindouro da jurisprudência já que ela inspirou diretamente o modelo em que a negociação trabalhista vai prevalecer sobre a legislação em alguns casos como nesse modelo de rescisão contratual. (ASSIS, 2017)

### **3.2. A questão relacionada a autonomia da vontade**

Segundo Fernanda Andreoli (2018), são inúmeros os benefícios que justificam a alteração da CLT e a criação da demissão consensual, como o próprio privilégio da autonomia da vontade das partes. Isso porque, nos momentos que antecedem a dispensa ocorria uma verdadeira guerra entre empregador e empregado, pois este solicita ao patrão uma demissão sem justa causa com o objetivo de sacar as verbas referentes a esse tipo de dispensa. Enquanto, isso o empregador não queria arcar com essas despesas, pois se tratava de despesas extraordinárias que não diziam respeito ao efetivo motivo de demissão do empregado.

Nesse sentido, é importante ressaltar a distinção entre normas de indisponibilidade absoluta e normas de indisponibilidade relativa no Direito do Trabalho. Esse entendimento é ressaltado pela Corte Superior Trabalhista, em que as normas absolutas são aquelas que tratam de direitos fundamentais relacionados a condição humana dos trabalhadores que não podem ser alvo de negociação coletiva. Já, as normas relativas são alvo de negociação coletiva pois se relacionam ao princípio da adequação setorial negociada. Isso é de suma importância para a matéria pois caso sejam negociadas normas de indisponibilidade absoluta, não se tem autonomia da vontade do trabalhador. (CALCINI, 2017)

Com esse entendimento, pode-se extrair do direito coletivo do trabalho vários posicionamentos que vão justificar e apresentar a questão da autonomia da vontade na rescisão contratual consensual de forma mais clara. Assim, o primeiro argumento que cabe para isso são os próprios critérios utilizados para permitir uma maior integração e harmonia entre as normas jurídicas que são originadas de acordos ou negociações coletivas. Assim, essa integração permite que a defesa dessas normas seja muito mais eficaz e pertinente. Isso significa dizer que a base trabalhista da prevalência do negociado sobre o legislado, facilita a

organização e defesa da legislação, ou seja, estaria permitindo uma certa autonomia da vontade das partes trabalhistas. (DELGADO, 2019)

Dessa forma, para visualizar como essa questão está diretamente ligada a autonomia da vontade das partes é importante citar o princípio da adequação setorial negociada. Ele estipula que a negociação trabalhista pode gerar mais vantagens ao trabalhador quando comparadas a própria legislação trabalhista. Assim, é possível falar da modulação dos efeitos da negociação ou acordo coletivo para o trabalhador em que pese, poderá até mesmo ser negociado direitos que se encontravam indisponíveis pela lei, porém não poderá se restringir ou excluir direitos sem que a lei o faça. Isso quer dizer que a negociação coletiva, em especial, na rescisão contratual, poderá permitir ao empregado uma maior liberdade e autonomia para negociar direitos trabalhistas além daqueles previstos como elementos desse comum acordo no artigo 484-A da CLT. (LEITE, 2018)

Além disso, essa flexibilização de normas trabalhistas para permitir que essa base não interfira diretamente na autonomia da vontade das partes, são frutos de dois critérios. Dessa forma, Mauricio Godinho Delgado (2019) afirma que o primeiro critério é fruto da implementação de normas jurídicas que seguindo um padrão terão prevalência entre outras quando oriundas da legislação heterônoma aplicável. O segundo diz respeito ao normas autônomas de direito coletivo que quando aplicadas de forma geral, permitem que apenas uma parte dos direitos trabalhistas sejam indisponíveis de forma relativa. Isso significa dizer que semelhante ao que ocorre no direito constitucional em matéria de conflito de direitos fundamentais, direitos coletivos do trabalho poderão se sobressair a direitos individuais se forem mais relevantes ao caso concreto e vice-versa. (DELGADO, 2019)

A evolução da ciência jurídica possibilita inovações quanto à interpretação de regras e princípios de direito, repercutindo em sua aplicação pela jurisprudência. Apesar dos aspectos naturais positivos dessa evolução, é possível o surgimento de posicionamentos que, a pretexto de mais modernos, acabem por afrontar valores e ideais essenciais para a sociedade. Isso é bem nítido justamente no Direito do Trabalho, em que certas teses – como a flexibilização das relações de trabalho, reduzindo direitos trabalhistas, e a desregulamentação do Direito do Trabalho – passam a colidir com a própria essência, a origem histórica, os objetivos e as razões de existir deste ramo do Direito. (GARCIA, pg. 64, 2017)

Diante disso, destaca-se um dos aspectos fundamentais do Direito do Trabalho que é o seu pluralismo. No que diz respeito as fontes, a legislação trabalhista se alimenta de diversas fontes. A lei em si, irrenunciável e imperativa tem como base a ordem pública. De modo que, qualquer desrespeito aos direitos do trabalhador é passível de provocação do Judiciário, por meio da própria previsão em diversas legislações como na própria

Constituição. Diante disso, tem-se ainda a figura do contrato de trabalho que é sobretudo elemento do Direito Privado. (CAMINO, 2011)

Dessa forma, cabe-se salientar que outro aspecto do Direito do Trabalho que faz referência a esse pluralismo é fruto do contrato de trabalho. Isso porque a matéria trabalhista admite que não só o Estado pode solucionar conflitos trabalhistas. Na prática isso ocorre por meio da negociação. Esse fato é bastante observado nos contratos individuais de trabalho em que o empregador, obedecendo as normas gerais do trabalho, poderá desenvolver normas específicas de como funcionará esse labor. Assim, essa autonomia de criação de “normas trabalhistas” é fundamental para o desenvolvimento do Direito do Trabalho. Dessa forma, o trabalhador ao participar de um contrato de trabalho, dispõe de sua autonomia em parte pela pactuação contratada já que se tem irrenunciabilidade do contratado. Assim, é fundamental que o trabalhador tenha autonomia da vontade tanto ao assinar um contrato de trabalho quanto ao rescindi-lo seja de forma direta, indireta e, principalmente, consensual. (CAMINO, 2011)

Diante disso, é possível entender que a própria doutrina e jurisprudência trabalhista adota um posicionamento que afirma a possibilidade de redução de direitos trabalhistas. Assim, diante de uma conflito entre partes trabalhistas e, tendo em vista que o trabalhador é a parte hipossuficiente da relação, se não houver um equilíbrio entre a relação, poderá sim ocorrer redução de direitos laborais, como se observou nesse trecho extraído de um julgado de um juiz de primeiro grau (GARCIA, 2017):

Não há nenhuma alegação, tampouco prova, no sentido de que a manifestação de vontade da reclamante, ao ajustar a rescisão contratual, padecesse de vício de vontade. Diante disso, tem-se que os requisitos acima descritos encontram-se cumpridos ante a capacidade das partes e a possibilidade de extinção do contrato de trabalho por acordo respaldada no art. 484-A da CLT. Portanto, prevalece a prova documental encartada aos autos pela própria trabalhadora, reconhecendo-se com válido o ajuste entre as partes para pôr termo à relação empregatícia. Considerando que na modalidade rescisória ocorrida houve manifestação de vontade válida da reclamante para o término da relação empregatícia, trata-se de ato incompatível com a estabilidade da gestante, razão pela qual não são devidos valores a esse título. As verbas rescisórias inerentes à modalidade rescisória prevista no art.484-A da CLT forma tempestivamente pagas, conforme o TRCT (Id.63fce57), razão pela qual também improcedem os pedidos formulados a título de aviso prévio; férias; saldo salarial; 13º salário; multas dos arts. 467 e 477 da CLT. (BRASIL, TRT da 10ª região, 2ª vara do trabalho de Taguatinga – DF, RTSum 0000168-22.2019.5.10.0102. Data de julgamento: 31/07/2019)

Tendo em vista o julgado acima, percebe-se claramente, a fraqueza do trabalhador em relação ao empregador. Isso porque não se sabe ao certo se a autonomia da vontade do trabalhador foi respeitada já que ela entrou com um pedido para receber verbas trabalhistas fruto de uma possível rescisão indireta mesmo tendo assinado um documento de rescisão contratual consensual. Fato que justificou o indeferimento de seus pedidos pelo magistrado.

Assim, vislumbra-se a necessidade de se ter um Estado mais atuante no sentido compensatório e protetor que busque a proteção dos direitos do trabalho. Dessa forma, não basta criar mecanismo como o distrato da demissão consensual, é necessário efetivar a autonomia da vontade do trabalhador. (CAMINO, 2011)

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IRREGULARIDADE DOS DEPÓSITOS DO FGTS. FALTA GRAVE PATRONAL. DESNECESSIDADE DA IMEDIATICIDADE ENTRE A OCORRÊNCIA DA FALTA GRAVE E O AJUIZAMENTO DA AÇÃO. A irregularidade dos depósitos fundiários, consoante jurisprudência reiterada do C. TST, caracteriza falta grave patronal apta a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. A ausência da imediaticidade entre a falta patronal cometida e o ajuizamento da reclamação trabalhista não constitui empecilho ao reconhecimento judicial da rescisão indireta do contrato. Aplicação do princípio da proteção ao hipossuficiente, consoante entendimento do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso obreiro parcialmente provido. (BRASIL, TRT-6 – RO: 00009167920185060141, Data de Julgamento: 28/05/2020)

Diante dessa jurisprudência, é perceptível que existe muita divergência quanto a aplicabilidade do princípio da proteção no Direito do Trabalho. Nesse sentido, existe entendimentos que afirmam que a simples existência dos sindicatos de trabalhadores é um meio de contrabalancear essa relação, portanto, não exigindo, portanto, a aplicação do princípio. No entanto, outros entendem que esse mecanismo é essencial no que tange a garantia dos direitos dos trabalhadores para que, ao aceitar o distrato da demissão consensual, não o façam sem autonomia da vontade. (CALCINI, 2017)

Nesse sentido, cabe-se mencionar a discussão acerca do princípio da proteção e sua aplicabilidade no Direito do Trabalho. De acordo com PAMPLONA FILHO e SOUZA (2020), não se pode aplicar o princípio da proteção nas relações trabalhistas. Isso porque já existe a previsão constitucional do direito à igualdade, inclusive dentro do processo. Assim, essa noção já está estruturada; não fazendo jus a uma proteção extra dentro do processo ou mesmo em situações como no distrato da demissão consensual. Nesse sentido, o que se pode fazer pela parte é trazer alguns benefícios em seu favor para que seja reduzida essa desigualdade. Dessa forma, entende-se que o princípio da proteção faz referência direta a autonomia da vontade pois, se a parte hipossuficiente não está em posição de igualdade ao empregador, conseqüentemente, a sua autonomia da vontade não existe.

Além disso, vislumbra-se em vários aspectos da Reforma Trabalhistas, tendo como foco a demissão consensual, a perda de força total por parte dos sindicatos. Isso porque essa prevalência do negociado sobre o legislado tende a permitir negociações diretas entre os empregados e empregadores sobre as condições de trabalho. Assim, esses acordos individuais tanto na entrada do empregado na empresa ao assinar o contrato de trabalho, quanto na saída

que tende a se tornar cada vez mais por meio da demissão consensual, enfraquece os sindicatos. Esse processo de negociação coletivo deve ser cada vez mais opaco no que diz respeito a atuação sindical já que em empresas grandes, poderá ser eleita uma comissão para representar os trabalhadores e dirimir problemas por lá mesmo. Dessa forma, essa mudança de controle nas negociações, com cada vez menos sindicatos, pode gerar problemas para a autonomia da vontade do trabalhador. (LEITE, 2018)

Em nenhum momento pensamos em afastar o direito do trabalho desses seus postulados genéticos porque existem, aos milhões, trabalhadores que têm na força e na ciência de seu trabalho sua única ou principal, fonte de subsistência e, por isso, a ele dedicam todo o seu tempo disponível, não raro, em prejuízo de seu repouso e de seu lazer. Para esse trabalhador, o direito do trabalho deve conservar a máxima eficácia de seu núcleo duro, de ordem pública, de “direito legislado”, de heteroproteção, no qual irrenunciabilidade não deixa espaço à autonomia da vontade porque o trabalhador necessita ser protegido de si mesmo. A desregulamentação desse sistema legal de proteção significará a “escravização consentida” através do contrato, retrocesso impensável no campo do direito social que tende sempre a avançar, como está claro no *caput* do art. 7º da nossa Carta Política. (CAMINO, pg. 113, 2011)

Por conseguinte, ao invés de se tentar estabelecer uma regra geral acerca da aplicabilidade de acordo ou negociações coletivas, deve-se atear a vontade do trabalhador. Isso por ele ser a parte mais fraca da relação de trabalho e com a mudança na organização do Direito do Trabalho pós 2017, a perda do poder sindical. Assim, é necessário tratar o trabalhador de acordo com o ato firmado no contrato de trabalho ou na rescisão por comum acordo (ato volitivo) na medida da sua vulnerabilidade em cada caso. (CAMINO, 2011)

Nesse sentido, é essencial o papel do Estado, através da do Ministério Público do Trabalho, de fiscalizar essa modalidade de rescisão. Isso em decorrência de princípios como o princípio do “in dubio pro operário” que inferia a necessidade de a interferência da decisão controvertida pelo juiz natural tender a beneficiar a parte mais fraca da relação trabalhista: o trabalhador. Diante da evolução da própria legislação e da Constituição de 1988 é mais coerente falar em princípio da norma mais favorável ao trabalhador, ambos de épocas diferentes, mas com a mesma ideia central que é proteger o trabalhador de arbitrariedades. (DELGADO, 2019)

Por consequência, utilizando os argumentos de Carmen Camino (2011), ao aplicar o distrato da demissão consensual é de suma importância que seja respeitada a autonomia da vontade do trabalhador. Assim, somente com uma fiscalização eficiente e a utilização do direito do Trabalho de forma integralizada entre o distrato e a situação do trabalhador no caso concreto, terá uma real justificativa para a criação do instituto. Dessa forma, cabe-se ressaltar a intenção do legislador de 2017 em tornar o Direito do Trabalho, bem como o Processo do

Trabalho, mais harmonioso e célere. Assim, o distrato da demissão consensual se aplicado com respeito a autonomia da vontade do trabalhador ajuda nessa intenção a trazer menos lides ao Judiciário e, portanto, mais satisfação entre as partes trabalhistas. (PAMPLONA FILHO; SOUZA, 2020)

### **3.3 A coercibilidade do empregador contra seu empregado**

Uma corrente mais crítica do distrato da demissão consensual, entende que a Reforma não teve só com base sobrepor o negociado sobre o legislado, mas também enfraquecer as associações coletivas dos trabalhadores. Assim, essa flexibilização das relações ocorre quando a Reforma trouxe uma descentralização nas negociações, dificultando ainda mais que o empregado pudesse pleitear seus direitos por meio dos sindicatos. Além disso, a própria Justiça do Trabalho saiu enfraquecida. Dessa forma, como já foi analisado no subtópico anterior, espera-se que ocorra uma ampliação da desigualdade entre os trabalhadores. Assim, a justificativa do legislador foi que ao adotar o distrato da demissão consensual evitar-se-ia fraudes na Justiça do Trabalho, porém isso talvez não venha a ser tão eficaz. (CARVALHO, 2017)

Soma-se a isso, a importância de entender as diversas situações em que o empregado fazia o chamado “corpo mole” para que não seja demitido com justa causa, foram uma das justificativas do distrato. Na prática ocorria que ele passava a trabalhar de modo insatisfatório para sofrer uma demissão sem justa causa. Assim, o instituto da demissão consensual seria a melhor forma de solução esse problema, pois ambas as partes poderiam ficar satisfeitas com o rompimento do vínculo empregatício. Além disso, o empregador terá muito menos custos ao adotar a demissão consensual que a demissão sem justa causa, assim como o empregado acaba por ganhar mais por meio da demissão consensual que na demissão com justa causa. (OLIVEIRA, 2018)

Além disso, outro argumento que se reflete na prática para justificar a alteração da CLT com a criação da demissão consensual é quando um empregador é obrigado a demitir mais funcionários. Isso porque, antes poderia haver a chamada rescisão indireta, quando o empregado sofria perseguições por parte do empregador sendo coagido a pedir demissão. Isso acaba por ensejar ações contra o empregador para o pagamento das devidas indenizações, mas com a criação da demissão consensual, esse vínculo se tornou bem mais fácil e amigável de ser rompido que antes. (OLIVEIRA, 2018)

Dessa forma, cabe-se ressaltar que no caso do interesse do empregador na rescisão contratual e do não pagamento das verbas rescisórias, ele poderá coagir de várias formas para

tentar induzir o empregado a assinar o distrato. Assim, os sindicatos dos trabalhadores, que saíram muito enfraquecidos depois da Reforma Trabalhista, têm agora, uma função primordial no que diz respeito ao funcionamento prático dessa modalidade de rescisão. Isso significa dizer que eles têm que adotar uma postura fiscalizatória muito mais atuantes para que não ocorra quando forma de coerção por parte do empregador para pressionar o empregado. Dessa forma, é estritamente necessário que isso ocorra para que a justificativa de trazer mais celeridade a Justiça do Trabalho por haver menos processos trabalhistas relacionados a demissão sem justa causa, não finde ao fracasso. Caso contrário o que pode ocorrer é justamente o oposto do desejado em que o empregado fique à mercê do empregador e, portanto, forçado a acordar termos sem ato volitivo próprio. (COGNAC, 2018)

De acordo com as ideias de Rebeca Assis (2017), é possível afirmar que essa mudança deve vir acompanhada, especialmente, da proteção ao trabalhador pelo princípio da vedação ao retrocesso social. Dessa forma, inovar por meio de uma demissão consensual que retira alguns dos benefícios do empregado como o seguro-desemprego, amparado por lei, pode tornar as condições de trabalho ainda piores. Isso porque o sindicato dos empregadores, em si, poderá a adotar medias arbitrárias para a adoção do distrato em que pese a grande quantidade de desempregados no país e os altos custos de um eventual processo trabalhista. Essa “privatização” dos direitos trabalhistas, relacionados diretamente aos direitos humanos, colocam em xeque uma história de luta dos trabalhadores e o papel do Estado como principal órgão responsável pela promoção dos direitos e garantias sociais, individuais e humanos. (ASSIS, 2017)

Soma-se a isso, a importância do princípio da vedação ao retrocesso social em matéria de Direito do Trabalho. Desse modo, ele infere que não pode haver supressão de um direito social adquirido pelo trabalhador sem uma medida que o compense. Assim, é cabível ressaltar também que a própria Justiça do Trabalho tem o dever de observar esses direitos adquiridos quanto prolatar sentenças normativas. De modo análogo ao distrato da demissão consensual, verifica-se que não ocorre uma compensação ao trabalhador pela supressão do benefício do seguro-desemprego. A única modalidade de compensação no caso é a autonomia de escolha do empregado de aceitar ou não essa forma de rescisão, fato que não pode ser exercido de forma íntegra se houver qualquer tipo de coerção por parte do empregador. (MELO, 2011)

Dessa maneira, atribui-se ao Estado esse papel primordial na defesa desse princípio e na proteção do direito adquirido. Esse ponto de vista panorâmico de como o Direito do Trabalho se organiza e da importância de princípios como esse, que à primeira

vista parecem óbvios, porém existem para evitar medidas arbitrárias de empregador como ocorre numa possível coercibilidade. Então, para evitar que isso ocorra no distrato da demissão consensual, é necessário também que pela lógica aplicação desse princípio, se tenha uma medida compensatória mais benéfica ao trabalhador que justifique a criação dessa modalidade de rescisão. Além disso, deve-se ter em conta que esse princípio não visa somente a proteção ao direito adquirido, mas também a ampliação de direitos sociais do trabalhador que permitam uma maior proteção e, portanto, qualidade do trabalho do empregado (MELO, 2011)

Diante disso, é perceptível o papel do Estado como ente garantidor desses direitos. Nesse sentido, através do Poder Judiciário e dos órgãos fiscalizadores é necessária uma maior fiscalização no que diz respeito a negociação entre o empregador e o empregado na demissão por comum acordo. Assim, cabe-se mencionar o princípio da boa-fé, previsto no art.8º, §1º da CLT, que pode ser subdividido em boa-fé objetiva e subjetiva. Aquela diz respeito a critérios comportamentais em relação aos outros, ou seja, agir com honestidade, lealdade, probidade e respeitar os valores sociais. Já esta, diz respeito a intenção da parte, ou seja, aspectos subjetivos ao celebrar negócios jurídicos. (LEITE, 2019)

Além disso, existem alguns verbetes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tratam da importância da boa-fé para o desenvolvimento do direito do Trabalho. Nesse sentido, afirma-se que os empregadores e sindicatos devem optar sempre pela boa-fé ao negociar e para a rescisão, principalmente, existe uma necessidade muito grande de confiança entre eles. Isso justifica ainda mais a necessidade de um órgão fiscalizar dessa relação, especialmente no caso do distrato da demissão consensual. (LEITE, 2019)

Nesse sentido, é fundamental tecer comentários a respeito da segurança jurídica que foi afetada diretamente pela Reforma Trabalhista. Isso por conta de várias contradições no texto em si, como por exemplo, no caso de adesão ao plano de demissão voluntária cuja validade poderá ser alvo de discussões jurisprudenciais. Nesse sentido, o legislador procurou coibir fraudes e a própria litigância de má-fé por parte de ambas as partes da relação do trabalho. No entanto, o que se percebe, é que, em especial, no distrato da demissão consensual ocorreu um desbalanceamento da relação trabalhista. (CARVALHO, 2017)

Dessa forma, partindo do conceito desse princípio, extrai-se das ideias de Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) que ela possui validade no Direito Trabalho. Isso tendo em vista o incentivo da integralidade do Direito do Trabalho com outras áreas e a própria prevalência do negociado sobre o legislado, ponto principal da Reforma Trabalhista de 2017. Isso quer dizer que, ao analisar o distrato da demissão consensual, é necessária uma maior

rigidez na pactuação e homologação dessa negociação de rescisão contratual. Isso para respeitar a vontade do legislador no intuito de evitar fraudes por parte do empregado e para coibir a utilização de meios coercitivos por parte do empregador ao firmar o distrato com o empregado.

Nesse sentido, Carvalho (2017) traz dados afirmando que 43% dos processos trabalhistas em trâmite até o ano de 2017 versavam sobre verbas rescisórias. Assim, é necessário vislumbrar a importância desses processos para toda a legislação trabalhista. Isso porque se flexibiliza a lei trabalhista para permitir um acordo entre empregador e empregado acerca dessa matéria. Na prática, o empregador poderá se livrar mais facilmente dos custos com esse tipo de processo, às vezes, mesmo tendo ocorrido uma demissão sem justa causa mascarada de demissão consensual. Diante disso, já que não é necessário uma homologação da demissão consensual nos sindicatos pode acabar gerando esses efeitos de coercibilidade do empregador sobre o empregado. Nesse sentido, existem relatos de que muitas empresas propõem acordos com os funcionários para obter descontos em lides trabalhistas, fato que pode ser tornar mais custoso para o empregado do que para o empregador por meio da demissão consensual. (CARVALHO, 2017)

Diante disso, é possível perceber a força e a importância que o operador do direito tem em criar e interpretar as leis. Assim, cada vez mais se busca integralidade no âmbito trabalhista. Isso só pode ser decorrente de mecanismos legais que acompanhem a evolução das relações de trabalho sem deixar de respeitar os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo da história. Dessa forma, é fundamental tratar do princípio da primazia da realidade sobre a forma, que ajuda o intérprete a aplicar a lei no tempo e espaço correto. (DELGADO, 2019)

Nesse estado posterior prepondera sobre a crítica a interpretação, isto é, a reprodução intelectual daquilo que já foi normativamente proposto. Busca-se, na análise da norma jurídica, não a contradição interna das ideias e princípios normativamente apresentados, mas sua congruência e organicidade integradas. Pesquisa-se, no preceito normativo, a noção que faça sentido, tenha coerência e seja eficaz. Não se pode trabalhar, interpretativamente, com a noção de uma norma que traga dentro de si os instrumentos para sua própria esterilização e inaplicabilidade e, assim, os instrumentos para sua própria ineficácia. (DELGADO, pg. 260, 2019)

Desse princípio, é mister citar a integração com o Direito Civil no que tange aos aspectos volitivos ao realizar negócios jurídicos. Dessa forma, o princípio da primazia da realidade sobre a forma corresponde a necessidade de se ater as mudanças do cotidiano da prestação do serviço ante ao pactuado por meio do contrato de trabalho. Assim, fica permitido que o empregador disponha de seu funcionário na medida de sua necessidade desde que esteja presente no cumprimento do contrato os fatos e elementos jurídicos característicos da relação

empregatícia. Na prática, isso significa que o cotidiano do trabalhador, bem como o de suas funções pode ser alterado sem a necessidade de mudança no contrato de trabalho desde que obedecida as regras especificadas no contrato de trabalho. (DELGADO, 2019)

Nesse sentido, o que se busca regular por meio de uma maior funcionalidade do princípio da primazia da realidade sobre a forma é a inibição de fraudes tanto pelo empregador quanto pelo empregado. Um empregador que usa de meios coercitivos para que um empregado de longa data aceite uma demissão consensual para que este tenha direito a certas verbas rescisórias por um determinado tempo até que ele seja recontratado pelo mesmo empregador com um contrato diferente e, portanto, com custos menores para o empregador, por exemplo, é uma das possibilidades de fraude que o distrato da demissão consensual pode gerar. Assim, o intérprete do Direito deverá agir de modo investigativo para verificar se a regra da proteção ao trabalhador foi efetivada na prática. (EBERT, 2009)

No Brasil há um elevado contingente de trabalhadores analfabetos ou semianalfabetos, o que deságua no problema da baixa qualificação profissional. Esse dado, por si só, está a revelar que, sem os conhecimentos técnicos exigidos pelas novas e complexas relações mercadológicas, os trabalhadores certamente ficarão em manifesta desvantagem na mesa de negociação, na medida em que os empresários, como é de conhecimento geral, normalmente contam com assessorias especializadas, inclusive terceirizadas, com profissionais altamente capacitados e preparados para o convencimento dos dirigentes dos sindicatos profissionais. (LEITE, pg. 585, 2019)

Portanto, de acordo com as ideias de Paulo Ebert (2009), fica cada vez mais evidente o desequilíbrio entre as partes trabalhistas no que tange a negociação e o acordo coletivo. No tocante, ao inovador distrato da demissão consensual, o que na prática, serviria para beneficiar um empregado que não tivesse mais intenção de continuar no vínculo trabalhista, acaba por ser meio de coercitividade do empregador contra o empregado.

## **4 A RELAÇÃO DA DEMISSÃO CONSENSUAL COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LIVRE INICIATIVA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO**

### **4.1 Os limites do princípio da livre iniciativa na aplicação do distrato da demissão consensual**

A Lei 13.467/17 que instituiu a Reforma trabalhista tem como principais críticas a desconstrução histórica de todos os direitos que foram adquiridos pelos trabalhadores, como as garantias sociais e a própria regulamentação trabalhista. Isso porque permitir que o empregado e o empregador, por estarem em posições hierárquicas diferentes, negociem entre si pode ser muito prejudicial à figura do trabalhador, que é a parte mais fraca dessa relação e que precisa de proteção do Estado. Diante disso, é necessário frisar que o Direito laboral está

subordinado a Constituição Federal, assim como a legislação infraconstitucional, devendo, portanto, obediência aos princípios trazidos no texto solene. (SILVEIRA, 2016)

Conforme exposto, é necessário tratar da importância dos princípios fundamentais e sua aplicabilidade direta com força normativa dentro de toda a legislação brasileira. Dessa forma, conforme entendimento e conceituação de Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), são mandamentos nucleares que sustentam várias normas dando completude e acervo interpretativo. Nesse sentido, é fundamental compreender essa importância para que se desenvolva um ideal movimento entre a criação de novas normas infraconstitucionais como o distrato da demissão consensual e princípios constitucionais.

Soma-se a isso, a função destinada ao intérprete, operador do direito e legislador em adequar esses princípios constitucionais as situações fáticas em que se encontrem. Diante disso, é de fundamental importância que o legislador, em especial, como no caso da Lei 13.467 que institui a Reforma Trabalhista, se atenha a qualquer norma que possa violar esses princípios. Nesse sentido, é possível mesmo que um princípio se sobreponha a uma regra em determinado caso, quando for essencial para a manutenção da ordem jurídica e obediência do texto solene como no caso da aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, previsto no art. 7º da CF/88. (LEITE, 2019)

Dessa forma, após uma noção básica inicial a respeito da importância principiológica em todo o ordenamento jurídico, é necessário tratar do princípio da livre iniciativa. Esse é decorrente direito do direito à liberdade e corresponde a liberdade da empresa no desenvolvimento de sua atividade econômica de participar livremente do mercado. Nesse sentido, esse princípio visa regular que as empresas não sofreram muitas limitações no correspondente a sua atividade, cabendo, portanto, ao Estado o dever de estabelecer limitações e proteção aos seus trabalhadores. Por conseguinte, convém tratar de que ela busca condições de dignidade e igualdade entre as empresas concorrentes. Dessa forma, o Estado limitador, aplicou uma restrição a essa liberdade que é a função social da empresa. (FERNANDES, 2011)

Soma-se a isso o fato dessa função social está prevista no artigo 170, inciso III, da CF/88, no que diz respeito à normas e princípio gerais de ordem econômica. Dessa forma, o Estado tentar traçar um ponto de limitação de toda essa livre iniciativa empresarial. Assim, a função social surge também com a função de gerar e manter empregos de diversos trabalhadores que dependem de sua força de trabalho para ter condições de sobreviver numa sociedade cada vez desigual em matéria social e de renda. Assim, a demissão consensual pode acabar facilitando a vida dos grandes empresários interessados em baixar custos operacionais,

respaldados antes pelo princípio da livre iniciativa, e agora, pela própria modalidade de distrato da Reforma Trabalhista. (MOTA, 2013)

Além disso, de acordo com as ideias de Mota (2013), as empresas podem adequar a sua finalidade, que é o lucro, obedecendo a função social por meio de negociações coletivas com os sindicatos. Isso em períodos de grave crise econômica em que demissões em massa são cada vez mais frequentes, as empresas poderiam negociar diretamente com esses sindicatos, férias coletivas para os trabalhadores. No entanto, com a Lei 13.467/17 que institui a Reforma Trabalhista, a situação mudou para o lado dos empregadores. Isso porque ao invés de negociar com os sindicatos, eles podem negociar demissões diretamente com os empregados, muitos sem o conhecimento adequado de seus direitos, acabam aceitando esse distrato que pode não ser tão benéfico para eles.

Nesse sentido, é importante notar que a crescente globalização e internacionalização do trabalho é um fator preocupante para as organizações que defendem os trabalhadores. Isso por conta da perda do poder desses sindicatos e do incentivo a negociação sobre o legislado, não havendo alternativa a não ser criar normas jurídicas que regulem essas negociações e protejam o trabalhador. Assim, é necessário que órgãos como a OIT se fortaleçam para promover e persuadir os Estados a cumprir com os direitos trabalhistas. Diante disso, a concorrência desleal tem um fator preponderante na quebra de princípios como a livre concorrência e a livre iniciativa, possibilitando que empregadores tomem parte do distrato como forma de reduzir custos por meio de demissões em massa. (COSTA; TOSAWA, 2018)

Desse modo, uma simulação bilateral de contrato societário, por exemplo, não impede, por si só, a tentativa de desconstituição judicial da relação civil formalizada, em favor de um suposto vínculo empregatício encoberto. O contingenciamento da livre vontade obreira, que é inerente à estrutura e dinâmica da relação empregatícia, reduz os ônus que se poderiam imputar à participação do trabalhador na simulação. (DELGADO, pg. 230, 2019)

Cabe-se ressaltar que é necessário que os princípios nem sempre estão presentes em toda e qualquer aplicação da lei trabalhista, sendo, portanto, orientadores do dever. Assim, novamente se usa da justificativa da criação do distrato da demissão consensual para evitar fraudes por parte do próprio empregado, que, segundo justificativas do legislador, forçava uma rescisão indireta sem justa causa para receber de modo integral o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Nesse sentido, é necessário afirmar que no Direito do Trabalho, o princípio da não alegação da própria torpeza pode ser flexibilizado em razão do contrato bilateral entre as partes. Isso significa que se patrão e empregado pactuarem uma demissão consensual com o objetivo de benefícios mútuos como, respectivamente, redução das custas

trabalhistas e obtenção do FGTS, para depois haver uma volta do funcionário a relação trabalhista, eles podem. Isso em decorrência direta do princípio da livre iniciativa. (DELGADO, 2019)

Diante disso, fica muito evidente que a intenção do legislador de 2017 de evitar fraudes a legislação trabalhistas por meio da demissão consensual pode não ter logrado o êxito esperado. Nesse sentido, o princípio da livre iniciativa tem um grande papel nisso ao colocar a figura da empresa, dado seu papel essencial na economia, de modo superior até mesmo a lei trabalhista em alguns casos. Assim, os meios justificativos do Estado e a utilização da livre iniciativa a todo custo acaba gerando uma flexibilização dos direitos trabalhistas. (JÚNIOR; DE PAULA COSTA, 2016)

Nesse sentido, conforme entendimento exposto por Júnior e de Paula Costa (2016), essa torção de direito trabalhistas, bem como a exposição do trabalhador, não pode ser justificada pelo princípio da livre iniciativa. Isso porque esta não pode ser entendida como liberdade econômica do empresário para dispor e negociar direitos trabalhistas se valendo de parte mais forte do vínculo empregatício.

Nesse contexto, de acordo as ideias de Gilberto STÜRMER (2017), é perceptível que nem todos os empregadores e empregados adotaram o distrato da demissão consensual como meio mais eficaz para que à ambas as partes fosse vantajoso o acordo. Assim, a intenção do legislador de 2017 em evitar fraudes na Justiça do Trabalho não foi eficaz, já que julgados como este abaixo, demonstram justamente uma tentativa de homologação judicial de um acordo realizado entre empregador e empregado que, buscando o benefício de ambos, recusaram a adoção do distrato da demissão consensual para que uma rescisão sem justa causa, disfarçado de acordo, fosse homologada pela Justiça do Trabalho:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. Os recorrentes devem se valer dos meios legais para a formalização da rescisão contratual, não sendo dado ao Poder Judiciário cancelar a fraude à legislação, a qual configurar prejuízo a terceiros, não sendo o caso de homologação do acordo extrajudicial apresentado. (BRASIL, TRT-4- ROT: 00200031420195040732, Data de julgamento: 13/09/2019, 11ª Turma)

Por conseguinte, para entender como o princípio da livre iniciativa pode acabar influenciando de forma oposta ao previsto é necessário tratar da teoria da eficácia dos direitos fundamentais. Assim, em relações privadas, existem duas formas de aplicação dessa teoria. A primeira diz respeito a partes que estão em par de igualdade na relação em que o princípio da liberdade será majorado para que seja aplicada de forma unânime para as duas partes. A segunda ocorre quando as partes não estão em posição de igualdade na relação. Esta que permite a aplicação eficaz direta dos direitos humanos. (SARLET, 2017)

Ainda neste contexto, sustentou-se, acertadamente, que, em qualquer caso e independentemente do modo pelo qual se dá a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais (isto é, se de forma imediata ou mediata), se verifica, entre as normas constitucionais e o direito privado não o estabelecimento de um abismo, mas uma relação pautada por um contínuo fluir, de tal sorte que, ao aplicar-se uma norma de direito privado, também se está a aplicar a própria Constituição. (SARLET, pg. 379, 2017)

Em resumo, a ideia de justiça social trazida pela Constituição de 1988, permite uma interpretação de que no confronto de direitos fundamentais em relações privadas é necessário igualar as partes em caso de desigualdade. Assim, fazendo uma analogia com a matéria trabalhista do distrato da demissão consensual e do próprio princípio constitucional da livre iniciativa, é necessário que o Estado promova uma igualdade nessa relação. Isso porque ao negociar um acordo de demissão conforme o artigo 484-A da CLT, o empregado precisa de um suporte que o coloque em par de igualdade nessa negociação para que não haja fraude ou mesmo vício de consentimento da vontade. Esse fundamento está no próprio texto solene, no artigo 1º, inciso III, da CF/88, no diz que respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. (SARLET, 2017)

Além disso, no tocante a essa proteção dos direitos do trabalhador frente ao princípio da livre iniciativa é importante trata do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Isso porque a demissão consensual, prevista no artigo 484-A da CLT, não prevê o saque integral desse benefício. Assim, as partes trabalhistas devem se ater as especificidades do contrato para que agindo de boa-fé, o empregado não se surpreenda ao receber somente 50% dessa indenização. Diante disso, é preciso que haja transparência entre as partes para evitar fraudes ou até mesmo a nulidade da rescisão por força do artigo 9º, da Consolidação das Leis Trabalhistas instituída pela Lei 13.467/17. (ENGELMANN; WÜNSCH, 2019)

#### **4.2 A importância do princípio do valor social do trabalho ante demissões arbitrárias do empregador**

De forma inicial, é necessário fazer uma conceituação acerca do princípio do valor social do trabalho. Topograficamente, ele está alocado no artigo 1º, inciso IV, da CF/88 ao lado do princípio da livre iniciativa. Assim, por mais que estejam colocados lado a lado no mesmo dispositivo legal não significam a mesma coisa. Diante disso, o valor social do trabalho está diretamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, que visa proteger o labor do trabalhador através de direitos trabalhistas que integrem e respeitem a prática trabalhista. Isso tem fundamento na própria importância do trabalhador ao longo da história como instrumento fundamental no desenvolvimento econômico do país, portanto, ele

deve ter condições de trabalho adequados e direitos que respeitem a sua limitação perante a parte mais forte da relação trabalhista, que é o empregador. (FERNANDES, 2011)

Soma-se a isso, o papel regulador histórico do Tratado de Versalhes de 1919, assinado como tratado de paz após a 1ª Guerra Mundial. Isso porque o trabalho deixou de ser visto como uma simples mercadoria para fazer parte da atividade econômica, ou seja, o próprio trabalhador deixou de ser objeto da empresa para se tornar meio essencial para o desenvolvimento de suas atividades. Diante disso, percebeu-se que é preciso proteger aqueles que desenvolvem a atividade trabalhista, é preciso que existe um valor social. Assim, passou a adotar o princípio do valor social do trabalho que condena qualquer tipo de prática discriminatória contra o trabalhador. (LEITE, 2019)

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), faz uma menção importantíssima ao princípio das garantias mínimas ao trabalhador. Este tem a intenção de regular justamente a negociação coletiva entre empregadores e empregados. Assim, em atos de celebração contrato ou mesmo do distrato da demissão consensual em que se operem negociações entre as partes trabalhistas deve se ater a aplicação desse princípio. Diante disso, é fundamental que as normas gerais de proteção ao trabalhador como a garantia de livre consentimento no acordo e a rescisão contratual de boa-fé imperem nesses acordos.

No entanto, a Lei 13.467/17 ao Reformar a legislação trabalhista, tem passado por cima desse tipo de princípio para beneficiar o empregador. Assim, a previsibilidade no artigo 114, §2º, da CF/88, impõe que a Justiça do Trabalho decida, de modo a respeitar os direitos adquiridos do trabalhador, porém em algumas jurisprudências nota-se o contrário. (LEITE, 2019)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CARDIOPATA. No caso, O Regional manteve a sentença em que se concluiu [...], configura-se o abuso de direito, pois excede os limites impostos pelo fim econômico e social, pela boa-fé e pelos bons costumes”. A jurisprudência desta Corte posiciona-se no sentido de que a despedida de empregado doente caracteriza ato discriminatório passível de ensejar o direito ao recebimento de indenização por dano moral, razão pela qual não merece reparos a decisão proferida pelo Regional. O fato de a doença do reclamante não ser classificada como grave, que suscite estigma ou preconceito, não impede a constatação da ocorrência de dispensa discriminatória quando esta estiver evidenciada pelo conjunto fático-probatório, hipótese dos autos. Precedentes desta Corte. Recurso de revista não conhecido. VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O recurso não merece processamento, porquanto os dispositivos indicados não são específicos para discussão sobre o valor arbitrado à indenização por danos morais. Recurso de revista não conhecido. (TST-RR: 3604120185120002, Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data de julgamento: 27/05/2020, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/05/2020.

O caso em tela exemplifica uma forma de violação ao princípio do valor social do trabalho. Isso porque o empregador utilizando-se de um ato discriminatório, acabou por

demitir o empregado por condições referentes somente ao empregado, que em nada interferiam no exercício da atividade laboral. Nesse sentido, a relação do Direito do Trabalho com o desenvolvimento econômico é de proteger, principalmente, o trabalhador de medidas arbitrárias do empregador. Assim, é fundamental minimizar a relação de exploração do trabalhador em que pese tentar igualar a balança do desenvolvimento econômico. Dessa forma, o distrato da demissão consensual não encontra fundamento em amparar essa desigualdade na relação trabalhista, mas sim incentivar a negociação a todo custo. (CARMO, 2014)

Consoante esse entendimento, o princípio do valor social do trabalho também tem o sentido de garantir uma contraprestação histórica em favor dos trabalhadores. Isso porque essa relação direta com o princípio da dignidade da pessoa humana subtende que nas relações trabalhistas, em especial, não pode se ter a livre iniciativa e o lucro como pauta sempre. Assim, analisando o distrato da demissão consensual, é perceptível que, através de uma interpretação conjunta com o artigo 7º, inciso I, da CF/88, não houve melhora para o empregado. Isso porque, apesar desse artigo proteger o trabalhador de rescisões sem justa causa ou arbitrária, ele acaba por colocar novamente nas mãos do empregador o poder de decidir se vai querer um acordo de demissão ou não. (COUTINHO, 2019)

Dessa forma, é fundamental pensar a respeito de como uma rescisão sem justa causa traria muito mais benefícios para o empregado do que o distrato do artigo 484-A. A critério exemplificativo, o aviso prévio numa rescisão sem justa causa, seria totalmente indenizável, assim como o saldo do FGTS. Nesse sentido, fica difícil visualizar uma melhora histórica para o trabalhador e a consequente aplicação do princípio do valor social do trabalho se permite-se que uma negociação sucumba direitos trabalhistas mesmo com mútuo acordo. (COUTINHO, 2019)

É bem verdade que, mesmo ainda não superados inteiramente os desafios supra expostos, abateu-se sobre o Direito do Trabalho um processo institucional e jurídico regressivo, no sentido de afastar, ao máximo, do campo das relações trabalhistas, a matriz constitucional da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica. Realmente, a reforma trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017 suprimiu ou encolheu garantias e direitos trabalhistas sedimentados, elevou o poder unilateral do empregador na gestão do contrato de trabalho, desregulamentou e/ou flexibilizou, em distintos pontos, a imperatividade das normas trabalhistas, exacerbou os poderes flexibilizatórios da negociação coletiva sindical. Se não bastasse, diminuiu, sem dúvida, o papel do processo judicial trabalhista como instrumento de efetividade do Direito do Trabalho na economia e na sociedade brasileira (DELGADO, pg. 275, 2019)

Dessa forma, de acordo com o entendimento de Mauricio Godinho Delgado (2019), a Lei 13.467/17 não trouxe muitas melhorias para o empregado como se esperava.

Assim, essa evolução característica principal do princípio do valor social do trabalho pode levar o empregador a adotar medidas arbitrárias de rescisão contra o empregado, além de pressioná-lo para rescindir o vínculo por meio do distrato. Nesse sentido, é importante frisar acerca do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, específico do Direito do Trabalho, ele trata diretamente do poder-dever da legislação trabalhista.

Nesse sentido, esse princípio infere que o empregado mesmo, por exemplo, enxergando no distrato uma forma de solucionar um vínculo empregatício já desgastado, não pode ser dispor de direitos trabalhistas fundamentais a ele. Esse princípio é decorrência direta do princípio do valor social do trabalho, e, portanto, busca tutelar os direitos adquiridos pelo trabalhador ao longo de anos de desenvolvimento tanto das empresas quanto dos trabalhadores. Ele surge na tentativa de igualar essa relação desproporcional histórica do Direito do Trabalho em que o empregado é sempre parte hipossuficiente da relação. Além disso, ele serve também como um próprio mecanismo de frear a iniciativa. Assim, ao analisar o artigo 484-A com esse princípio, parece um pouco ilógico que o empregado possa simplesmente renunciar a metade da indenização de seu aviso prévio, do FGTS, além de não ter direito ao seguro-desemprego, tudo em prol de minimizar conflitos com o empregador. (DELGADO, 2019)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. COAÇÃO COMPROVADA. TRATAMENTO HUMILHANTE. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. DANO MORAL CARACTERIZADO. INCIDÊNCIA, ADEMAIS, DA SÚMULA 126/TST, RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO. 3. VALOR DA INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS. [...] O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. [...] Agravo de instrumento desprovido.

(TST – AIRR: 6599820155090004, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/05/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017)

Percebe-se por meio do julgado acima a importância do magistrado na proteção do trabalhador contra medidas arbitrárias do empregador. Esse no caso, feriu diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio do valor social do trabalho, por meio do ato de uma dispensa do empregador seguido de ofensas ao empregado. Assim, nesse caso

visualizasse na prática um ato discriminatório em razão da posição do trabalhador na empresa justificando a atuação da Justiça do Trabalho. (BRASIL, 2017)

Diante de toda essa contextualização, é possível entender que o trabalhador passou por uma série de dificuldades até conseguir elencar seus direitos na CLT, desde a escravidão até a conquista da Constituição Federal de 1988. Assim, é essencial frisar a importância do intérprete do direito, em especial, no magistrado em julgar o caso concreto tendo como base o princípio do valor social do trabalho. Isso porque não se tem meios jurídicos para verificar o livre consentimento do empregado ao aceitar o distrato da demissão consensual. Assim, cabe ao poder Judiciário ser o porta voz da Constituição para que essas conquistas não possam ser sucumbidas pela negociação. (BASILE, 2009)

Nesse sentido, novamente se alude as lições do doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2017) a respeito da responsabilidade trabalhista do empregador. Assim, segundo ele, mesmo que a empresa se encontre em posição de dificuldade em virtude crises financeiras, por exemplo, não se exime sua responsabilidade frente a medidas arbitrárias de demissão em massa. Portanto, o distrato da demissão consensual pode facilitar essas medidas injustificadas de demissão em face do princípio do valor social do trabalho.

Em virtude disso, é necessário tratar da grande taxa de desemprego no Brasil e como isso pode estar sendo decorrente do próprio incentivo da Reforma Trabalhista ao tentar incentivar o negociado sobre o legislado. Assim, dada a criação do distrato da demissão consensual ficou muito fácil e barato para o empregador rescindir um contrato com um funcionário. Assim, mesmo que nessa demissão consensual não seja fruto de uma ofensa a autonomia da vontade do trabalhador, ao empregador não se tem quase nenhum ônus. Isso diante do cenário trabalhista atual em que a mão de obra, apesar da maioria não ser qualificada, é abundante e os empregos são escassos. Assim, a proteção Constitucional a qualquer medida de dispensa arbitrária, e decorrência direta do princípio do valor social do trabalho, pode ajudar a melhorar esse quadro. No entanto, a falta de uma lei complementar que regule essas medidas e apenas o parecer de organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) acerca dessa matéria não gera eficácia nesse combate. Isso em virtude também da falta de imperatividade normativa por parte dos postulados dessa organização que são fundamentais para o desenvolvimento e a proteção dos direitos do trabalhador. (RODRIGUES; SILVA, 2014)

Além disso, é de fundamental importância analisar como a questão de apenas metade do saldo do FGTS ser indenizável conforme o novo distrato e como isso fere o princípio do valor social do trabalho. Assim, se faz necessário tratar da lei nº 8.036/90, que

regula a matéria do FGTS. Assim, como principal recurso de proteção ao trabalhador no caso de uma rescisão contratual, essa lei previa a obrigatoriedade do pagamento de 40% do valor do FGTS ao empregado. Isso foi um grande avanço na época em que foi reconhecido a importância de manutenção do trabalhador após o rompimento da relação trabalhista e, portanto, colaborou diretamente com o princípio do valor social do trabalho trazido pelo texto solene de 1988. (MOTA, 2013)

Nesse sentido, a problemática com relação a essa legislação referente ao FGTS é justamente a falta de regulamento por parte do legislador constituinte derivado para complementar essa norma. Essa ausência é sentida, especialmente, após o advento da Lei 13.467/17 que instituiu a Reforma Trabalhista no nosso ordenamento. Isso porque com o mecanismo da demissão consensual trazido pelo artigo 484-A da CLT, ocorre uma limitação de apenas metade do valor do saque do FGTS imposta ao trabalhador caso opte por uma rescisão de comum acordo com o empregador. Assim, é contraditório que a demissão sem justa ainda seja mais benéfica ao trabalhador por garantir a integralidade desses valores. (MOTA, 2013)

Soma-se a isso, o alerta relatado por Luciano Cabral Júnior e Eder de Paula Costa (2016) a respeito da importância de se frear o neoliberalismo na conjectura social-econômica brasileira. Para estes autores, o texto constitucional concedeu ao princípio do valor social do trabalho o mesmo grau de importância que o princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, esse princípio não só fundamenta a proteção do trabalhador, mas é basilar do ordenamento jurídico. Isso por conta do grande papel das empresas como geradoras de empregos e renda para o país. Assim, os aludidos autores alegam que não basta só cumprir com a função social da empresa, deve-se respeitar os valores sociais do trabalho, e, portanto, direitos adquiridos do trabalhador.

Na mesma linha de raciocínio, a distorção da demissão consensual nada mais foi que tentar trazer algumas das características civilistas acerca de negociação para a matéria trabalhista. Assim, permitindo-se uma maior liberdade de negociação entre as partes trabalhistas se teria menos lides e satisfação entre as partes. No entanto, diferentemente do que ocorre no direito civil no tocante a obediência severa da Constituição nos ditames da vontade dos negociantes e em relação a paridade das partes, o direito do Trabalho não funciona desse modo. Isso em virtude da condição de hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador em qualquer tipo de negociação trabalhista. Assim, verifica-se que é fundamental a questão do real consentimento do trabalhador com essa redução de direitos trabalhistas. Nesse sentido, ao princípio do valor social do trabalho, que não foi observado de

maneira restritiva a proteção dos direitos do trabalhador, cabe o papel de coibir medidas arbitrárias por parte de vício na vontade expressada pelo empregado ao empregador. (COUTINHO, 2019)

O trabalho estabeleceu-se na modernidade como a mola propulsora de todo o progresso social, gerando riqueza e prosperidade para o meio em que as atividades econômicas se desenvolvem. O ser humano, na condição de trabalhador, constitui-se no princípio e fim de todo o trabalho realizado na sociedade, produzindo e, concomitantemente, consumindo uma enorme gama de material gerado por meio do labor sob o regime capitalista. (ENGELMANN; WÜNSCH, pg. 11, 2019)

Diante disso, é possível afirmar que o princípio do valor social do trabalho atrelado ao princípio da dignidade da pessoa humana só pode ser atingido com o esforço coletivo da classe jurídica. Isso por conta da forma em que foi estabelecido o distrato da demissão consensual sem pensar nos moldes da sociedade em que é aplicado. Assim, cabe-se, ressaltar que não se trata de pleitear direitos já garantidos, mas sim de reconhecê-los frente a quaisquer medidas arbitrárias por parte do empregador em restringir a autonomia da vontade do empregado. (BASILE, 2009)

Nesse sentido, fica cada vez mais ressoante o papel de outras fontes do direito, além da legislação em respeitar e preservar o princípio do valor social do trabalho. Assim, mesmo que a intenção do legislador de 2017 tenha sido justamente reduzir o número de processos trabalhistas, essa mudança não pode vir acompanhada somente da expectativa de que o empregador como mandante da relação trabalhista cumpra esse princípio ao permitir uma verdadeira autonomia da vontade do empregado. Isso consiste também em explicar ao empregado, o real alcance desse acordo no que tange a redução de direitos trabalhistas como o FGTS e o seguro-desemprego. (OLIVEIRA, 2017)

Soma-se a isso, a ideia de que o magistrado vai assumir esse papel transitório na mudança da legislação trabalhista para colocar a negociação em privilégio da legislação. Assim, extrai-se essa possibilidade em virtude do próprio artigo 8º, da CLT, que legitima essa atuação. Dessa forma, cabe ao magistrado o papel de interpretar a nova legislação trabalhista, tendo como base os princípios constitucionais essenciais para a promoção dos direitos do trabalhador como o princípio do valor social do trabalho. Assim, mesmo que a livre iniciativa ainda impere na sociedade brasileira, é preciso que o Judiciário reconheça as questões sociais e culturais em relação ao trabalho para que o distrato da demissão consensual possa produzir eficácia. (OLIVEIRA, 2017)

### **4.3 Os reflexos constitucionais da demissão consensual e a exclusão do trabalhador no programa de seguro-desemprego**

A doutrina mais crítica entende que a ampliação dos direitos individuais do trabalho por meio da possibilidade de negociações diretas entre empregador e empregado pode também trazer maiores dificuldades ao trabalhador. Isso porque, muitas vezes, o empregador está numa posição hierárquica de poder maior que o empregado, de forma que consegue influenciá-lo e moldá-lo à sua vontade mais facilmente. Assim, este é levado a aceitar acordos que podem não ser tão vantajosos a ele quanto seria se buscasse tais direitos na Justiça do Trabalho. (DIEESE, 2017)

Além disso, existe também o princípio da aplicação da norma mais favorável ao empregado. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2016) afirma que a condição mais benéfica é dirigida a proteger o patrimônio do empregado por meio do próprio contrato, assim não poderá haver a retirada de vantagens ou fornecimentos habituais. Dessa forma, de modo análogo ao novo estatuto da CLT que prevê que a demissão consensual acordada entre patrão e empregado, isso implica na não possibilidade de o empregado obter acesso ao seguro-desemprego, o que viola esse princípio.

O fundamento da doutrina subjetiva é o direito adquirido. [...] a lei nova não pode violar o direito adquirido, considerando-se como tal “o direito que é consequência de um fato idôneo a produzi-lo em virtude da lei vigente ao tempo que se efetuou, embora a ocasião de fazê-lo valer não se tenha apresentado antes da situação da lei nova, e que, sob o império da lei então vigente, integrou-se imediatamente no patrimônio de seu titular.” (BARROS, 2016, p. 115)

Além disso, Leandro Rodrigues (2017) sedimenta que a demissão consensual não pode ser utilizada como regra pelas empresas, uma vez que acabaria por violar os direitos adquiridos do trabalhador como o próprio valor social do trabalho e a livre iniciativa, bem como gerar danos para a própria empresa. Isso porque essas empresas que utilizam a demissão consensual como regra podem ser alvos de ações trabalhistas por sonegação de direitos do trabalhador na verificação de má-fé, ensejando condenação por dano moral ao praticar uma conduta fraudulenta ou quando as empresas enganam o trabalhador oferecendo uma demissão consensual quando na verdade se trata de uma dispensa imotivada. Tudo isso acaba gerando danos não só a o patrimônio do empregador como também aos direitos trabalhistas advindos de todas as lutas dos trabalhadores por melhores condições de salário, bem como os próprios benefícios como o saque do FGTS e o acesso ao programa seguro-desemprego.

Conforme exposto, é possível entender que a demissão consensual fere os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao retirar a possibilidade de ter acesso ao seguro-desemprego pelo trabalhador que é fundamental para a sua manutenção após uma demissão. Assim,

percebe-se que os princípios basilares do direito do trabalho como os princípios constitucionais da livre iniciativa e do valor social do trabalho acabam se desfalecendo diante disso visto que o novo instituto serve apenas para beneficiar a parte mais forte do contrato de trabalho: o empregador. (BARROS, 2016)

Por conseguinte, um dos pontos mais criticados de toda a Reforma Trabalhista de 2017 é falta ou retirada de muitos benefícios ao trabalhador por meio de instrumentos legais como a demissão consensual. Nesse ponto, isso pode até ser um estímulo para o empregador para a rotatividade, ou seja, entrada e saída de funcionários na empresa num volume muito grande. Assim, dada as características econômicas e sociais do país, bem como a situação do desemprego sempre presente, é essencial desenvolver aparatos legais que protejam o trabalhador durante o período em que se encontrem desempregados. Nesse sentido, apesar de dados mostrarem que os empregos de curta duração são maioria no país, a rescisão por comum acordo não garante que o empregado terá acesso a qualquer tipo de emprego imediatamente. Assim, seria imprescindível tratar o seguro-desemprego como questão essencial após qualquer tipo de rescisão, seja sem justa causa ou por comum acordo. (CARVAHO, 2017)

Consoante esse entendimento, se faz fundamental traçar um contexto histórico do que é o programa de seguro-desemprego e o que ele representa para o trabalhador no momento pós rescisão contratual. Assim, de acordo com as ideias do doutrinador Luciano Martinez (2019), o seguro-desemprego consiste na garantia temporária aos trabalhadores sejam eles urbanos, rurais ou domésticos após o rompimento da relação trabalhista. O principal requisito para a sua concessão de acordo com a legislação está previsto no artigo 7º, inciso II da CF/88, que está ligada a situação fática de uma demissão sem justa causa.

Ainda de acordo com esse entendimento, o seguro-desemprego busca também a orientação do trabalhador para que este consiga se posicionar no Mercado de Trabalho em direção a novas oportunidade, além de se tornar mais qualificado. Nesse sentido, além do próprio fato do empregado ter sido dispensado sem justa causa, obtenção do benefício não é fácil. Isso porque ele também deve observar um lapso temporal de 12 meses de recebimento salarial para solicitar o benefício na primeira vez. Assim, após a sucessão de dispensas dessa modalidade, o legislador entendeu que esse prazo seria encurtado até como uma forma de melhorar a qualidade do empregado e, de certa forma, punir o empregador por sujeitar o empregado a tantas dispensas desse tipo seguidas. Assim, a partir da terceira solicitação do benefício, o emprego deverá observar somente o prazo de 6 meses de pagamento na folha salarial. (MARTINEZ, 2019)

Nesse sentido, o contexto social brasileiro enfrenta esse grande dilema acerca das políticas de proteção ao trabalhador. Isso porque ao mesmo tempo que o Estado tem que garantir o desenvolvimento nacional, ele também tem o dever de promover políticas públicas voltadas para a promoção de direitos sociais. No contexto trabalhista, é de fundamental importância o enfrentamento da livre iniciativa com o desenvolvimento de políticas que não só permitam que o trabalhador tenha seus direitos respaldados, mas que ele possa evoluir e se tornar mais qualificado. Nesse sentido, analisando o distrato da demissão consensual, a alta rotatividade consequência da maior facilidade de desligamento contratual, vai na contramão desse entendimento. (BALESTRO; MARINHO; WALTER, 2011)

Além disso, é importante ressaltar que a condição de obtenção do seguro-desemprego a partir da segunda solicitação pode ser condicionada pela inscrição e participação em cursos de qualificação profissional regulamentados pelo Ministério da Educação. Essa particularidade foi introduzida no ordenamento jurídico pátrio a partir do decreto n.8.118/2013, e corresponde a um importante passo no sentido de valorização do trabalhador após o término de sua relação empregatícia. É preciso afirmar que o empregado que aceita o distrato da demissão consensual com o empregador, geralmente, é um empregado que ou se encontra muito satisfeito com a demissão ou tem um vínculo afetivo e trabalhista longo com a empresa, fato que justificaria por si só a renovação profissional desse empregado que seria muito mais tranquila por meio do programa seguro-desemprego. (MARTINEZ, 2019)

Isto posto, é possível inferir que existe uma série de requisitos para a concessão desse benefício ao trabalhador que não ocorrem só em ônus, mas também em bônus. Isso porque o legislador constituinte foi muito preciso em prever que esse instituto seria de fundamental relevância para que o empregado pudesse acompanhar o ritmo capitalista de desenvolvimento econômico a todo custo. Assim, existe uma série de requisitos no sentido dessa capacitação que podem incentivar o trabalhador a se qualificar. Isso porque existe a previsão de, por exemplo, o cancelamento do benefício do seguro-desemprego pelo abandono do curso em que for matriculado ou mesmo a recusa de uma pré-matrícula nos cursos licenciados. (MARTINEZ, 2019)

Nesse sentido, a Lei 13.467/17 trouxe uma menor burocratização da demissão. Isso, especialmente, quando analisado junto ao distrato da demissão consensual, não pode ser considerado um avanço ao Direito do Trabalho, que visa, precipuamente, proteger os interesses do trabalhador. Assim, o fato de do seguro-desemprego não estar previsto no artigo 484-A da CLT/17 fora a ausência de participação sindical na feitura disso, enseja que o

empregador possa realizar durante a vigência do contrato um termo de quitação anual de verbas trabalhistas. Isso permite que a empresa não possa ser processada pelo empregado quando ele dá essa ciência. Além disso, diante da Reforma, a limitação sindical através da extinção do repasse de verbas governamentais aos sindicatos por exemplo, não permite uma fiscalização exata por parte dos sindicatos da vontade do empregado ao assinar esse termo. (KREIN, 2018)

Consoante esse entendimento, é fundamental a participação dos programas para adquirir mão de obra e cursos de orientação e melhoramento profissional. Isso porque a Reforma Trabalhista de 2017 vem incentivar também uma terceirização por parte dos empregadores. Assim, esses intermediadores, além de fazer a ponte para o ingresso no Mercado de Trabalho, devem também atuar de modo a orientar os trabalhadores sobre a qualificação profissional. Esse desenvolvimento é fundamental para que os trabalhadores possam ter a correta clareza ao assinar um eventual acordo de demissão consensual, já que não se vai ter o auxílio do benefício do seguro-desemprego. (BALESTRO; MARINHO; WALTER, 2011)

Tendo em vista essa maior rotatividade em consequência direta do distrato da demissão consensual, o Estado não pode excluir desse instrumento o ingresso no programa seguro-desemprego. É essencial a integração desse programa junto a modalidade inovadora dada o cenário econômico e social brasileiro em que muitos se encontram desempregados. O Estado, portanto, não pode ser omitir da responsabilidade social de atuar no implemento e melhora dos direitos do trabalhador. Diante disso, para ocorrer a superação do pensamento neoliberal já estabelecido com base na garantia da liberdade de iniciativa a todo custo e a comum prática do “trade-off”, é preciso que o Estado estabeleça mecanismos legais para essa proteção do trabalhador. E, na tentativa de equilibrar a relação trabalhista, o programa de seguro-desemprego é peça fundamental. (BALESTRO; MARINHO; WALTER, 2011)

Não há negar que o principal efeito da globalização econômica, pelo menos no que diz respeito à ocorrência do fenômeno nos países periféricos ou semiperiféricos, repousa na especulação em torno da possibilidade de flexibilização in pejus dos direitos sociais, conquistados paulatinamente pelos trabalhadores ao longo dos últimos cem anos. (LEITE, pg. 530, 2019)

Dessa forma, de acordo com as ideias de Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), trata-se de forma essencial a função das empresas de observação das leis trabalhistas. Em virtude da globalização, internacionalização do direito do Trabalho e da própria terceirização, não cabe mais somente ao Estado, a observação dos ditames trabalhistas. Isso, segundo o autor, parte, principalmente, da ideia de dualidade da função da atividade empresarial como

finalidade e meio da empresa gera uma divisão e especificação cada vez maior do trabalho. Essas mudanças crescentes no ambiente empresarial, permite-se entender que ao trabalhador será exigido cada vez mais qualificação e diversidade de funcionalidade. Assim, a demissão consensual poderá servir como fonte principal do empregador para aumentar sua produtividade. Diante disso, a garantia do programa seguro-desemprego se faz extremamente necessário num cenário em que até mesmo a rescisão poderá ser feita diretamente entre as partes trabalhistas. (LEITE, 2019)

Por conseguinte, é de fundamental importância que o legislador colocasse no artigo 484-A a possibilidade de obtenção do programa seguro-desemprego. O objetivo principal desse programa é a proteção social do trabalhador, não só para ele, mas para todos que dependem dele. Assim, quando esse programa foi criado pelo Estado, a ideia era tentar fornecer esse auxílio para que o trabalhador pudesse se qualificar diante de uma rescisão. Isso infere dizer que esse programa também visa a melhoria de programas e cursos para orientar esses trabalhadores, adotando mesmo que indiretamente, o princípio da progressividade do Direito do Trabalho. (BALESTRO; MARINHO; WALTER, 2011)

A progressividade, em um primeiro momento, referia-se à gradação por vários instrumentos internacionais e por textos constitucionais à aplicação dos direitos humanos, conforme estabelecia o art. 427 do Tratado de Versalhes. Em um segundo momento, apresenta-se como uma característica dos direitos humanos fundamentais, incluídos os trabalhistas, que, segundo a ordem pública internacional, possuem uma vocação de desenvolvimento progressivo no sentido de uma maior extensão e proteção dos direitos sociais. (LOPES; MENEZES, pg.10, 2010)

Consoante a esse entendimento, é necessário reforçar a ideia presente no princípio da progressividade no tocante a sua positividade. Isso porque a intenção do texto constitucional de 1988 é bem clara no caput do artigo 7º ao elencar vários direitos trabalhistas cuja ideia é evoluir a gama de proteção de direitos trabalhistas. Assim, ao tratar do seguro-desemprego no inciso II, desse artigo, apenas em caso de desemprego involuntário, o legislador constituinte se ateu a realidade da época da feitura daquele texto. Assim, cabe ao Estado observar as mudanças nas relações trabalhistas para aplicar o princípio da progressividade de acordo com o atual cenário. Diante disso, ao não contemplar ao trabalhador a possibilidade do seguro-desemprego no artigo 484-A da CLT/17, o legislador agiu de forma contrária ao esperado no próprio texto constitucional. (LOPES; MENEZES, 2010)

#### 4 CONCLUSÃO

Percebe-se, portanto, que o instituto da demissão consensual previsto no artigo 484-A da CLT/17 não trouxe maiores benefícios para o trabalhador. A proposta do legislador era de utilizar do distrato para permitir uma maior liberdade entre as partes trabalhistas. De acordo com os legisladores de 2017, isso serviria para frear fraudes no sistema trabalhista e permitir que o empregado pudesse ter uma maior liberdade de escolha no momento da rescisão contratual. No entanto, não se verificou esse efeito, e a legislação trabalhista por si só que tem o intuito de proteger o trabalhador de quaisquer medidas contra o empregado, atendendo ao texto constitucional, foi violada.

Dessa forma, verificou-se que o empregador como parte mais forte da relação trabalhista pode encontrar no distrato uma nova forma de se aproveitar da força de trabalho do empregado. Isso se refere, principalmente, na influência patronal sobre a autonomia da vontade do empregado. Isso diante de todo um contexto social, econômico e político que coloca o fardo do desenvolvimento do país sobre a duras custas de exploração do trabalhador e de princípios constitucionais como o valor social do trabalho e da livre iniciativa.

Diante disso, é possível entender que o fundamento base da Lei 13.467/17 em privilegiar o negociado sobre o legislado influenciou diretamente na criação do instituto da demissão consensual. E, portanto, toda aquela história de lutas pelos direitos dos trabalhadores desde a inspiração na “Carta del Lavoro” italiana, passando pela Constituição de 1988 até a Reforma de 2017, parece estar definindo nas mãos do capitalismo desenfreado visando apenas o lucro a todo custo.

Nesse sentido, a demissão consensual não cumpre seu papel de coibir fraudes trabalhistas. Isso por conta dos poderes de coercibilidade do empregador contra o empregado. O princípio da livre iniciativa que deveria ser pautado na melhora das empresas para evitar fraudes, concorrência desleal e impulsionar a melhoria das condições do trabalho, tem servido para subjugar a vontade do trabalhador. Em virtude inclusive da alta rotatividade do mercado, o que faz jus e necessário que o Estado, na figura do Judiciário interfira, para que coíba essa interferência no ato volitivo do empregado. Essa interferência, com a perda de poder Sindical, poderia partir da criação de programas de estudo para o trabalhador acerca da Consolidação das Leis do Trabalho, garantindo a estes presentes, alguma forma de bônus financeiro.

Além disso, a demissão consensual acaba por violar também o princípio do valor social do trabalho em que pese o tratamento paritário digno do empregado desde o momento de sua contratação até a sua rescisão. Esse princípio é diretamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, do texto constitucional

(BRASIL, 1988). Isso porque, esse princípio é correlato direto da geração e manutenção dos empregos. Assim, sem a presença dos Sindicatos, que perderam força pela Reforma de 2017, não se pode verificar diretamente se o empregador está forçando o empregado a aceitar o distrato.

Diante disso, cabe-se salientar que o distrato acaba por reduzir pela metade direitos como a indenização do aviso prévio e do FGTS. Isso significa que direitos adquiridos por meio das reivindicações dos trabalhadores caem diante do poder do empresário em querer cortar custos de uma demissão sem justa causa e do próprio incentivo do Estado em garantir o desenvolvimento econômico a todo custo. Nesse sentido, é importante frisar que o princípio da norma mais favorável ao trabalhador simplesmente deixa de ter aplicabilidade em razão da prevalência da negociação de modo geral, trazida pela Reforma. É preciso que o Legislador interfira no pós-reforma seja para alterar a legislação ou garantir um meio mais eficaz que o programa seguro-desemprego para que o empregado se capacite e tenha auxílio financeiro.

Dessa forma, dado contexto atual do país em virtude de uma crise sanitária em razão da pandemia do COVID-19, essa temática é de extrema relevância social. Isso porque, muitos empresários parados por conta disso, podem forçar o empregado a aceitar o distrato da demissão consensual para não arcar com os custos de uma rescisão sem justa causa. Além disso, essa pesquisa encontrou bastante limitação quanto tanto na doutrina quanto na jurisprudência em virtude da novidade do distrato. Isso porque ainda está se analisando os efeitos práticos da criação de uma nova modalidade de rescisão contratual. Diante disso, sugere-se que sejam desenvolvidas pesquisas abordando a demissão consensual, principalmente, no que diz respeito a casos concretos. Isso porque apesar do trabalhador ser parte hipossuficiente da relação trabalhista, nem sempre isso vai significar que ele também o seja financeiramente. Uma abordagem sociológica do tema, em decorrência da pandemia do COVID-19 também é extremamente recomendada dada a relevância do distrato.

Por fim, percebe-se que a demissão consensual não pode ser utilizada sem a completude e observância dos princípios constitucionais. A crescente globalização, o cada vez mais efervescente capitalismo e a ambição dos grandes empresários não pode sucumbir os direitos adquiridos pelo trabalhador. Assim, a ferramenta de um homem não deve ser a arma de outro. O trabalhador que se vê obrigado a vender sua força de trabalho deve ter a autonomia para traçar suas decisões de forma clara, principalmente, quando esta decisão se refere a rescisão do vínculo empregatício.

## REFERÊNCIAS

ANDREOLI, Fernanda. **Demissão consensual na reforma trabalhista**. O Estadão. São Paulo. 16 ago. 2018. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/demissao-consensual-na-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. **A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista**, 2017. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130414/2017\\_assis\\_rebeca\\_valorizacao\\_negociado.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130414/2017_assis_rebeca_valorizacao_negociado.pdf?sequence=1)>. Acesso em 08 mai. 2020.

BARROS, Alice de Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2016. 904 p.

BASILE, César Reinaldo Offa. **A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho na interpretação e aplicação das normas trabalhistas**. 2009. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-27052010-073650/publico/Cesar\\_Reinaldo\\_Offa\\_Basile.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-27052010-073650/publico/Cesar_Reinaldo_Offa_Basile.pdf)>. Acesso em: 04 jun. 2020.

BALESTRO, Moisés Villamil; MARINHO, Danilo Nolasco Cortes; WALTER, Maria Inez Machado Telles. **Seguro-desemprego no Brasil: a possibilidade de combinar proteção social e melhor funcionamento do mercado de trabalho**. Sociedade e estado, v. 26, n. 2, p. 185-208, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/se/v26n2/v26n2a10.pdf>>. Acesso em: 06 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Senado Federal. [online], Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=17728053&id=17728058&idBinario=17728664&mime=application/rtf>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Vade Mecum**. 25. ed. São Paulo, SP: Saraiva, p. 4-83.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17998.htm#:~:targetText=Art.%204%C2%BA%20O%20benef%C3%ADcio%20do,n%C2%BA%208.900%2C%20de%201994\).](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm#:~:targetText=Art.%204%C2%BA%20O%20benef%C3%ADcio%20do,n%C2%BA%208.900%2C%20de%201994).>)>. Acesso em: 12 nov. 2019.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 212**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212)>. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Vade Mecum**. 25. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2018. p. 822-914.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região, 2ª vara do trabalho de Taguatinga – DF, **RTSum 0000168-22.2019.5.10.0102**. Juiz do Trabalho Substituto: MAURICIO

WESTIN COSTA. Brasília, 31 de julho de 2019. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/738978733/rtsum-1682220195100102-df>>. Acesso em: 26 mai. 2020.

BRASIL. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000916-79.2018.5.06.0141**, Redator: Gisane Barbosa de Araujo. Data de julgamento: 28/05/2020. Quarta Turma. Data de assinatura: 28/05/2020. Disponível em: <<https://trt6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/853360634/recurso-ordinario-trabalhista-ro-9167920185060141?ref=serp>>. Acesso em: 26 mai. 2020.

BRASIL. **ROT: 0020003-14.2019.5.04.0732**. Tribunal Regional do Trabalho, 4ª Região. Órgão Julgado: 11ª Turma. Data de julgamento: 13/09/2019. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/756846589/rot-200031420195040732/inteiro-teor-756846609?ref=serp>>. Acesso em: 03 jun. 2020.

BRASIL. **TST-RR: 3604120185120002**. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data de julgamento: 27/05/2020, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/05/2020. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/853105435/recurso-de-revista-rr-3604120185120002/inteiro-teor-853105455?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 04 jun. 2020.

BRASIL. **TST – AIRR: 6599820155090004**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/05/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/465718399/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-6599820155090004/inteiro-teor-465718419?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 04 jun. 2020.

CALCINI, Ricardo Souza. A prevalência do negociado sobre o legislado. **A prevalência do negociado sobre o legislado**, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017. Disponível: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125457/2017\\_calcini\\_ricardo\\_preval%c3%aancia\\_negociado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125457/2017_calcini_ricardo_preval%c3%aancia_negociado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 25 mai. 2020.

CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho (do chão da fábrica ao serviço público)**. 2011. Disponível: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/196717>>. Acesso em: 25 mai. 2020.

CAMPANA, Priscila. **O Mito da Consolidação das Leis Trabalhistas como reprodução da Carta del Lavoro**. Revista Jurídica (FURB), v. 12, n. 23, p. 44-62, 2008. Disponível em: <<https://bu.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/835>>. Acesso em: 08 mai. 2020.

CARMO, Patrícia Santos de Sousa. **Função social da empresa: instrumento de efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas e do valor social do trabalho**. Revista de Direito, v. 6, n. 01, p. 171-192, 2014. Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/1556/718>>. Acesso em 05 jun. 2020.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>>. Acesso em: 10 mai. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista**, 2017.

COGNAC, Bruno Amaral. **Análise dos novos tipos de relação de trabalho e demissão consensual à luz da reforma trabalhista**. 2018. Disponível em: <<https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/8164/1/BACognac.pdf>>. Acesso em 10 mai.2020.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista - Comentários Artigo por Artigo**-. Salvador: Juspodivm, 2018. 1216 p.

COSTA, Ilton Garcia da; TOSAWA, Suelyn. **O dumping social nas relações de trabalho e a economia globalizada**. Revista Húmus, v. 8, n. 24, 2018. Disponível em: <<http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/9088>>. Acesso em: 02 jun. 2020.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Mútuo consentimento: considerações sobre o distrato trabalhista**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 2, n. 1, 2019. Disponível em: <<http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/download/35/24/>>. Acesso em: 05 jun. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista, atualizada e ampliada, conforme Lei n. 13.467/17 e MPr. n. 808/17. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2018. 1760 p.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017. 382 p.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo, 2017. (Nota Técnica, 178). Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf> >. Acesso em: 10 abr. 2020.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O direito à negociação coletiva e as despedidas em massa. Os deveres de participação do sindicato profissional nas tratativas prévias e de atuação das partes segundo a boa-fé**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2177, 17 jun. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/13005>. Acesso em: 27 mai. 2020.

ENGELMANN, Wilson; WÜNSCH, Guilherme. **Os rumos que a reforma trabalhista tomará para ressignificar o que se (re) conhece como trabalho: entre possibilidades discursivas e palavras retóricas**. Revista Direitos Humanos e Democracia, v. 7, n. 14, p. 30-49, 2019. Disponível em: <<https://revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/7789>>. Acesso em 03 jun. 2020.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 3.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

JÚNIOR, Luciano Roberto Gulart Cabral; DE PAULA COSTA, Eder Dion. **Trabalho como limite ao neoliberalismo e à livre iniciativa**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 2, n. 2, p. 227-246, 2016. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1242>>. Acesso em: 02 jun. 2020.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista**. Tempo social, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0077.pdf>>. Acesso em 05 jun. 2020.

LARA, João Bosco Pinto. A reforma trabalhista e a segurança jurídica: análise crítica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 97-141, nov. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 842 p.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista – Entenda Ponto Por Ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. **A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social**, 2018. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/138412>>. Acesso em 08 mai. 2020.

LOPES, Glaucia; CALVET, Otavio; MENEZES, Cláudio. **Direitos humanos e fundamentais. Os princípios da Progressividade, da Irreversibilidade e da Não regressividade social em um Contexto de Crise**. Direito UNIFACS–Debate Virtual, n. 119, 2010. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/978>>. Acesso em 05 jun. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MELO, Geraldo Magela. O direito do trabalho e o princípio da vedação ao retrocesso. **O direito do trabalho e o princípio da vedação ao retrocesso**, 2011. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103098/2011\\_melo\\_geraldo\\_direito\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103098/2011_melo_geraldo_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 29 mai. 2020.

MOTA, Paulo Henrique da. **Função social da empresa e valorização do trabalho humano em face da demissão coletiva: o papel da negociação coletiva de trabalho.** Faculdade de Direito do Sul de Minas. Pouso Alegre - MG, 2013. Disponível em: <<https://www.fdsu.edu.br/mestrado/arquivos/dissertacoes/2013/08.pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2020.

NOGUEIRA E BECK ADVOGADOS. **14 Pontos Polêmicos Sobre a Reforma Trabalhista Que Você Precisa Saber.** 2018. Disponível em: <<https://nobeadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/542910302/14-pontos-polemicos-sobre-a-reforma-trabalhista-que-voce-precisa-saber>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

OLIVEIRA, Joel Lacerda. **A demissão consensual na Reforma Trabalhista Brasileira.** 2018. Disponível em: <<https://joellacerda0.jusbrasil.com.br/artigos/625010683/a-demissao-consensual-na-reforma-trabalhista-brasileira>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

OLIVEIRA, Florença Dumont. **Reforma trabalhista e Justiça do trabalho: olhos vendados e mãos atadas?** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, p. 443-456, nov. 2017. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127074/2017\\_oliveira\\_florenca\\_reforma\\_justica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127074/2017_oliveira_florenca_reforma_justica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 04 jun. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Curso de direito processual do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho I.** 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Forense, 2018; São Paulo: MÉTODO, 2018.

RODRIGUES, Leandro. **Como funciona a nova forma de demissão criada com a reforma trabalhista.** 2017. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2017/11/como-funciona-a-nova-forma-de-demissao-criada-com-a-reforma-trabalhista-cj98gx8ce0ayq01mq0d409lz4.html>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

RODRIGUES, Ana Carolina de Carvalho; SILVA, Eliel Geraldino da. **Despedida arbitrária: uma violação ao direito fundamental do trabalhador.** 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/34913/despedida-arbitraria-uma-violacao-ao-direito-fundamental-do-trabalhador/2>>. Acesso em 05 jun. 2020.

ROMAR, Carla Teresa **Martins Direito do trabalho.** – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional.** Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidieiro. – 6. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. **A extinção contratual e a reforma trabalhista,** 2017. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116313>>. Acesso em: 03 jun. 2020.

SILVA, Cássia Cristina Moretto da. **A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil.** Revista

da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Curitiba, v. 4, n. 7, 2012. Disponível em: <<http://abdconst.com.br/revista8/revista7.pdf#page=9>>. Acesso em 09 mai. 2020.

SILVA, Liriani Morgerot. **Rescisão simulada do contrato de trabalho e consequências jurídicas**. Direito-Araranguá, 2018.

SILVEIRA, Victor Malzoni. **A reforma trabalhista e seus efeitos no direito do trabalho**. 2016. Disponível em: <<https://victormack.jusbrasil.com.br/artigos/441723722/a-reforma-trabalhista-e-seus-efeitos-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. **Reforma trabalhista: riscos e inseguranças de aplicação**. Reforma trabalhista: riscos e inseguranças de aplicação, 2017.