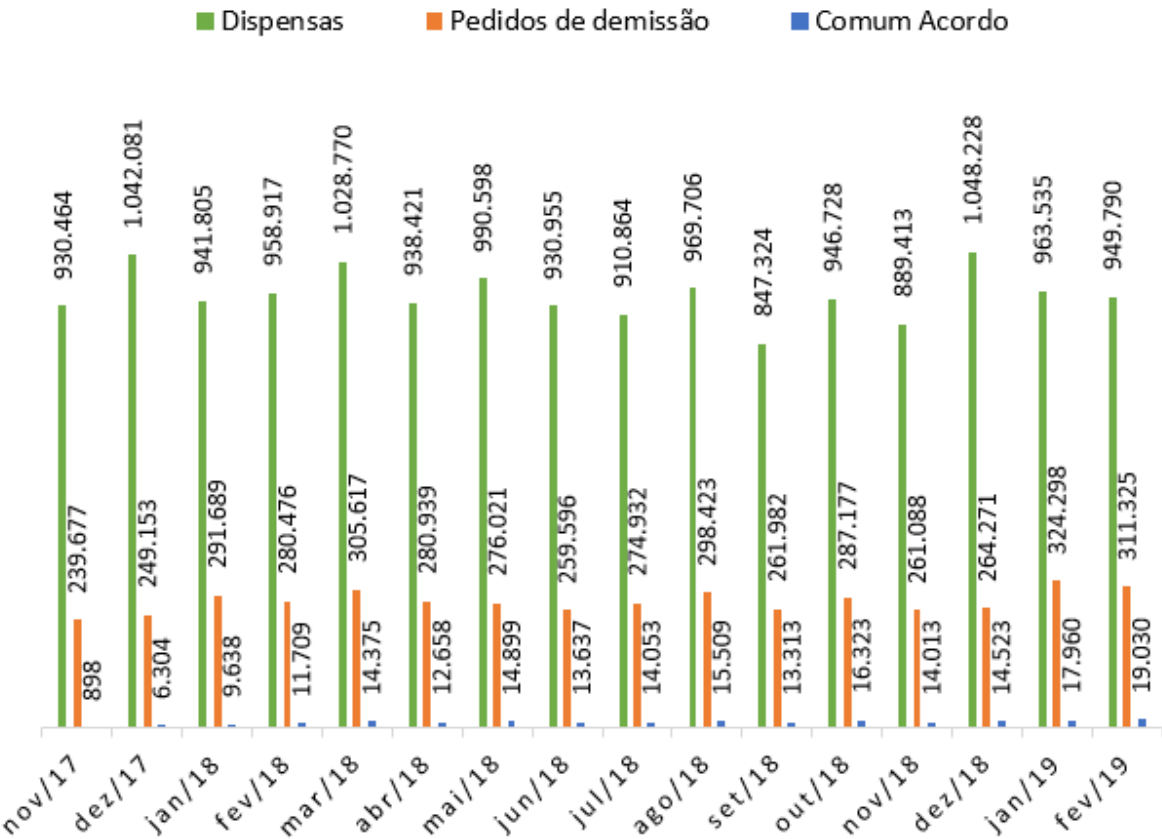

Opinião: Rescisão por acordo entre empregado e empregador

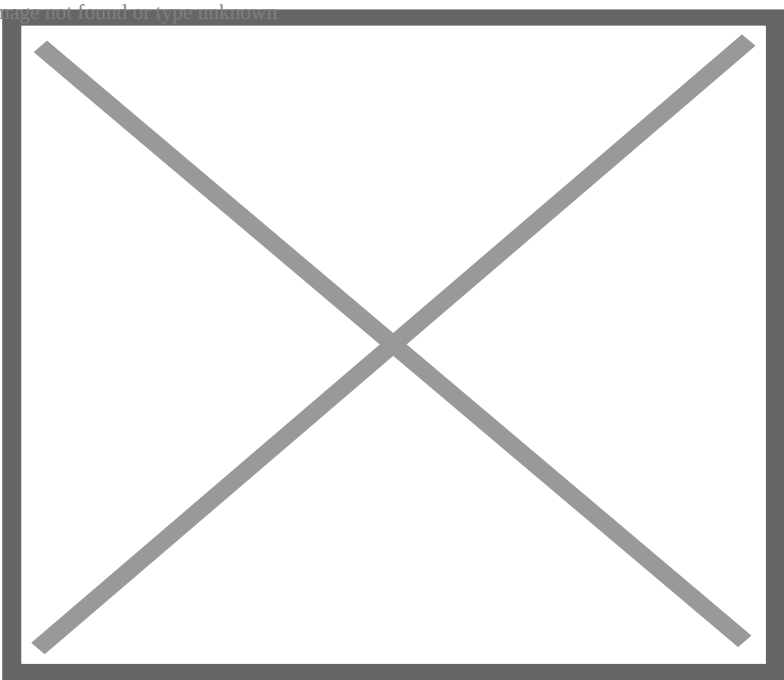
Quando a reforma trabalhista entrou em vigor, muito se falou sobre as novidades trazidas pela Lei 13.467/2017 e, especialmente, sobre uma possível precarização das relações de trabalho por meio de fraudes à legislação trabalhista e previdenciária. A exemplo, a possibilidade de término do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador (artigo 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho) foi duramente criticada até por juízes do Trabalho.

Nessa modalidade, embora o empregado receba a maior parte das verbas rescisórias comuns às dispensas sem justa causa, o empregador paga apenas metade do aviso prévio, se não trabalhado (indenizado), e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. Além disso, o empregado pode sacar apenas 80% do FGTS e não tem direito ao seguro-desemprego.

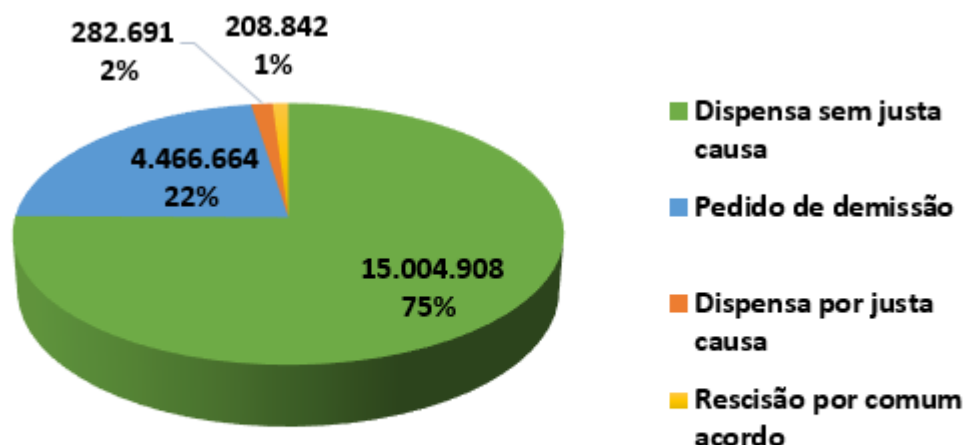
Após quase um ano e meio da entrada em vigor da lei, contudo, as estatísticas oficiais demonstram que a reforma trabalhista não acarretou as temidas “fraudes”. Pelo contrário. Ao que parece, muitos empregadores ainda estão cautelosos em adotar as novas alternativas e, em relação ao acordo para término dos contratos de trabalho, os números de ocorrências ainda são extremamente baixos. Para que se tenha uma ideia mais concreta, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) aponta que, no período de novembro de 2017 a fevereiro deste ano, foram declaradas apenas 208.842 ocorrências. Dizemos “apenas” porque, considerando o universo total de dispensas e pedidos de demissão relatados nesse mesmo período, os termos por acordo representam parcela ínfima:



Fonte: CAGED.
Elaboração: Autor do artigo.
Obs.: Os dados declarados fora do prazo foram considerados para fins de estimativa.

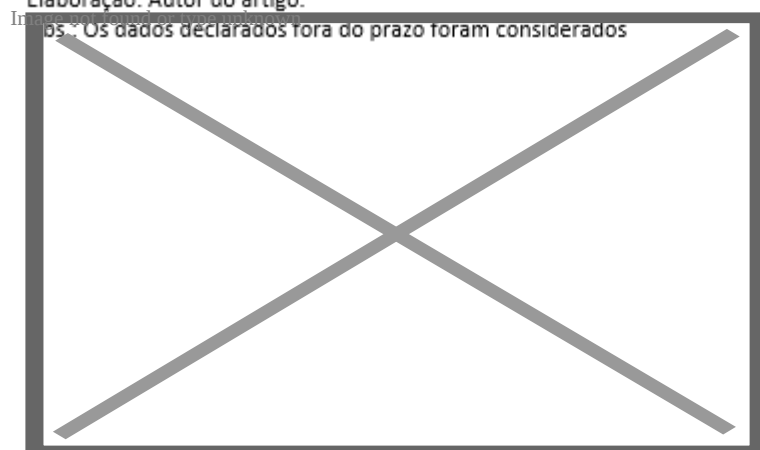


Na realidade, ao contrário do que se cogitou, o término do contrato de trabalho por comum acordo apresenta-se como a modalidade menos utilizada pelos empregadores, tendo representado cerca de 1% do total das rescisões ocorridas na vigência da reforma trabalhista (novembro de 2017):



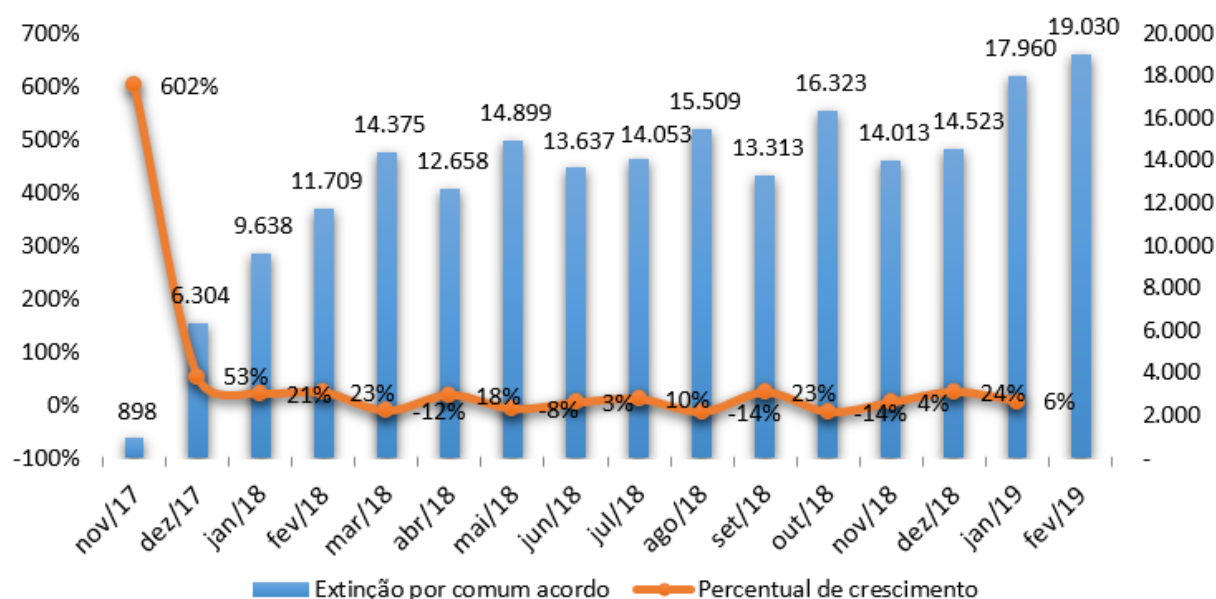
Fonte: CAGED.

Elaboração: Autor do artigo.



Esse cenário se confirma mesmo quando

consideramos apenas o crescimento “mês a mês” do término dos contratos por acordo, com percentuais oscilando pouco e sem crescimento significativo:



Fonte: CAGED.

Elaboração: Autor do artigo.

Obs.: Os dados declarados fora do prazo foram considerados.

É que de fato houve uma “explosão” de casos de término de contratos de trabalho por acordo, mas exclusivamente entre os meses de novembro e dezembro de 2017, justamente no início da vigência da reforma trabalhista. Nesse período, a novidade alcançou 602% de crescimento, mas, logicamente, isso somente ocorreu porque até então a modalidade não era prevista em lei, ou seja, qualquer ocorrência representaria aumento significativo para fins estatísticos. O “crescimento” naquele período específico, portanto, não pode ser utilizado para demonstrar que os empregadores se utilizaram da alternativa para fraudar a legislação trabalhista, pois, quando comparamos a ocorrência das modalidades de término de contrato de trabalho, aquelas por acordo não representam sequer 1% do total.

Chega-se, portanto, à inevitável conclusão de que, embora o término dos contratos de trabalho por acordo seja uma ótima alternativa para os casos em que empregado e empregador concordam sobre o fim da relação de emprego, formalizando situações que, antes, sim, geravam fraudes, a nova modalidade ainda tem sido pouco utilizada. Não se pode, por ora, precisar a razão desse fato. Talvez se deva à extrema cautela dos empregadores, que, inseguros com manifestações muitas vezes inconsequentes e infundadas sobre a inconstitucionalidade ou o desvio de finalidade das inovações trazidas pela reforma trabalhista, optam por aguardar entendimentos mais firmes dos especialistas e da jurisprudência.

Date Created

08/05/2019