

# AS SEGUNDAS INTENÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA – UMA ANÁLISE DAS EXTINÇÕES CONTRATUAIS EM “COMUM ACORDO”

**Bárbara Vallejos  
Vazquez**

Mestre em  
Desenvolvimento  
Econômico pelo Instituto  
de Economia– UNICAMP.  
Bacharel em Ciências  
Sociais pela Faculdade de  
Filosofia, Letras e Ciências  
Humanas – USP. Professora  
de Sociologia do Trabalho  
e Desenvolvimento  
Econômico na Escola  
Dieese de Ciências  
do Trabalho. E-mail:  
barbaravazquez@gmail.  
com

**Magda Barros  
Biavaschi**

Doutora e Pós doutora  
em Economia Social do  
Trabalho pelo Instituto  
de Economia – UNICAMP.  
Professora Permanente  
do Programa de Pós-  
Graduação em Ciências

The second intentions  
of the Brazilian Labor Reform-  
An analysis of contractual extinctions  
by “common agreement”

## RESUMO

O artigo discute alguns aspectos da Lei nº 13.467/2017, a lei da “reforma trabalhista” brasileira, com foco na modalidade de extinção do contrato de emprego por “comum acordo”. A partir de uma análise dos pressupostos da “reforma”, por meio de dados extraídos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados e dos relatórios do Tribunal Superior do Trabalho, procede a um balanço de seus primeiros 16 meses de vigência, buscando evidenciar seus impactos e mostrando como essa forma de extinção contratual pode trazer prejuízos aos trabalhadores. Em linhas gerais, o texto aprofunda os estudos sobre as consequências dessa alteração, trazendo elementos para o debate sobre a relevância de se ter um arcabouço jurídico com a característica da universalidade e que contribua para assegurar o patamar mínimo civilizatório de direitos.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista; Despedida; Precarização; Direito do Trabalho.

Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas- UNICAMP. Professora Colaboradora do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia – UNICAMP. E-mail: magdabia@terra.com.br

### Alisson Droppa

Pesquisador Convidado da Universidade Nacional Arturo Jauretche. Pós doutorando pelo Departamento de Ciências Sociais na Educação. Pós doutor em História pela Universidade Federal de Pelotas- UFPel. Doutor em História Social pela Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP. Mestre em História pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. E-mail: alissondroppa@gmail.com

Recebido: março 31, 2019

Aceito: julho 22, 2019

## Abstract

This article examines some aspects of Law N. 13467/2017, the Brazilian “labor reform” law, focusing on the modality of employment contract termination by “mutual agreement”. Based on an analysis of the “reform” assumptions and on data extracted from the General Registry of Employed and Unemployed and the Superior Labor Court reports, the article evaluates the reform’s first 16 months of validity, seeking to evidence its impacts and demonstrate how this form of contractual extinction can bring losses to the workers. In general terms, the article analyzes the consequences of this change, bringing to the debate the relevance of having a legal framework with the principle of universality and that contributes to ensure the minimal civilizatory threshold level of rights.

**Palavras-chave:** Labor Reform; Dismissal; Precariousness; Labor Law.

## 1. INTRODUÇÃO

Este artigo, escrito em momento de profundo acirramento<sup>1</sup> das desigualdades sociais no mundo<sup>2</sup>, em cenário de redefinição das relações de trabalho e de fragilização das organizações sindicais e da regulação pública de proteção social<sup>3</sup>, analisa a chamada “reforma trabalhista” instituída pela Lei nº 13.467/2017, em vigor no Brasil desde novembro de 2017, abordando, especificamente, a forma de extinção dos contratos de emprego por “comum acordo”, legitimada pelo artigo 484 A.

O movimento do capitalismo em nível mundial, globalizado e hegemônico pelos interesses das finanças<sup>4</sup>, encontrou o Brasil em grave crise política e econômica que se aprofundou a partir de 2015. O processo de impeachment da Presidenta Dilma Rousseff, que atravessou o país em 2016, agudizou essa crise. Seu afastamento deu início a um período de reformas estruturais liberalizantes, desregulamentação econômica, privatizações, corte dos gastos públicos e redução do Estado<sup>5</sup>. Ainda em dezembro de 2016 foi aprovada a inédita Emenda Constitucional

<sup>1</sup> PIKETTY, 2014.

<sup>2</sup> Segundo Piketty, enquanto em 1973 a população 1% mais rica detinha 10% da renda, em 2013 passou a deter 20%. Sobre o aprofundamento das desigualdades no mundo e suas razões, ver OXFAM, 2010 e OXFAM, 2016.

<sup>3</sup> BIAVASCHI; OLIVEIRA, 2015.

<sup>4</sup> BELLUZZO, 2013.

<sup>5</sup> ROSSI; MELLO, 2017.

**O país, segundo Pochmann, passou a trilhar o caminho do abandono dos ideais de inclusão social, direcionando o Estado ao restrito atendimento dos interesses de um terço da sociedade brasileira.**

nº 95, maior exemplo de reforma estrutural de funcionamento do Estado brasileiro, que congelou em termos reais os gastos públicos (não financeiros) por 20 anos. O país, segundo Pochmann<sup>6</sup>, passou a trilhar o caminho do abandono dos ideais de inclusão social, direcionando o Estado ao restrito atendimento dos interesses de um terço da sociedade brasileira.

A “reforma trabalhista” objeto deste texto, introduzida por lei infraconstitucional, a Lei nº 13.467/2017, trouxe como uma das justificativas a busca da “segurança jurídica”. Segundo seus defensores, a excessiva judicialização dos conflitos e a atuação marcadamente protetora da Justiça do Trabalho, em dissintonia com a “modernidade”, estariam a gerar inseguranças e a afastar investimentos necessários ao desenvolvimento econômico<sup>7</sup>. Daí porque vários de seus dispositivos, de forma direta ou indireta, dirigem-se à redução do papel dessa instituição, limitando seus espaços de atuação. E o fazem quer restringindo as vias de acesso ao Judiciário Trabalhista, impondo ônus às reclamações, quer reduzindo suas atribuições e as possibilidades interpretativas de seus magistrados, quer transtrocando as fontes do Direito do Trabalho para além da lei universal e, mesmo, em determinados aspectos, para além do negociado coletivamente<sup>8</sup>, definindo como prevalente a norma individual produzida no encontro “livre” das vontades dos vendedores e dos compradores da força de trabalho. E assim estruturada, essa “reforma” acabou por violar os princípios do Direito do Trabalho, aqueles incorporados pela Constituição de 1988 e as regras convencionais internacionais sobre o tema.

Alteraram-se mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, vigente desde 1943, além de serem promovidas modificações em outras disposições normativas, como, por exemplo, na regulamentação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, FGTS, Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 vigente, com modificações em seu curso, desde janeiro de 1967, bem como na lei do Trabalho Temporário, Lei nº 6019/74, sedimentando a maior reforma na legislação trabalhista já promovida no Brasil desde que publicado o decreto-lei 5452/1943, que deu origem à CLT.

<sup>6</sup> POCHMANN, 2017.

<sup>7</sup> BIAVASCHI et al., 2018, p. 209-241.

<sup>8</sup> Idem.

A “reforma” foi apresentada em 23 de dezembro de 2016 pelo então Presidente Michel Temer, com poucos artigos e apoiada na tese da prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo quando houvesse redução de direitos<sup>9</sup>. A princípio, seria encaminhada como Medida Provisória, com vigência imediata. Diante de protestos das Centrais Sindicais, acabou sendo encaminhada como Projeto de Lei ao Congresso Nacional, o PL 6787/2016<sup>10</sup>. Sua tramitação na Câmara dos Deputados foi rápida, a despeito de terem sido apresentadas 842 emendas ao texto inicial. Aprovada pela Câmara, foi enviada ao Senado – o PLC 38/2017 – compondo uma proposta de “reforma trabalhista” ampla, complexa e, em alguns pontos, contraditória em seus conteúdos. Talvez isso se deva ao fato de que os setores econômicos expressaram suas demandas que se traduziram em novos artigos, gerando um aglomerado de alterações desconexas<sup>11</sup>.

O presente artigo aborda as linhas estruturantes dessa “reforma”, desnudando sua lógica e buscando trazer ao debate elementos que permitem aprofundar os estudos sobre as consequências das alterações por ela introduzidas e sobre a relevância de se ter um arcabouço jurídico que contribua para assegurar o patamar mínimo civilizatório de direitos e colocar limites à ação predatória de um capitalismo sem peias<sup>12</sup>.

A seguir, procede à análise específica dos desligamentos por “comum acordo”, fazendo breve balanço de sua distribuição nos primeiros dezesseis meses de vigência da “reforma” a partir dos

<sup>9</sup> O sistema brasileiro de relações de trabalho, inclui, basicamente, a Constituição Federal e a CLT, sendo modelo misto de legislado e negociado. No entanto, forte nos princípios que estruturam o direito do trabalho, às disposições normativas negociadas de forma coletiva não é atribuída validade quando ferem as leis da república, cujo arcabouço compreende um patamar mínimo civilizatório que não pode ser sobreposto. Com a “reforma trabalhista” o que seus defensores pretenderam foi permitir a validade dessas normas ainda que redutoras de direitos, segundo disposto nos incisos do artigo 611-A da Lei 13.467/2017. Como essa reforma é recente, ainda não se consolidou uma jurisprudência que permita se falar em tendência decisória. Mas como se trata de lei infraconstitucional e como prevalece a regra do artigo 9º da CLT, é possível que uma jurisprudência atenta aos princípios do direito do trabalho, aos constitucionais e às normas convencionais internacionais se oriente no sentido da vedação de retrocesso que, aliás, fundamenta a ordem constitucional. As decisões do primeiro grau da Justiça do Trabalho, porém, até o momento, têm atribuído validade, por exemplo, a acordos extrajudiciais redutores de direitos.

<sup>10</sup> BRASIL, 2016.

<sup>11</sup> Um exemplo é a figura do empregado “hipossuficiente”, que abrange o trabalhador com curso de nível superior que recebe como remuneração duas vezes o teto de benefícios do INSS. Pela reforma para esses trabalhadores as normas coletivas irão se sobrepor à lei, e os conflitos com os patrões poderão ser resolvidos por Câmara Arbitral, desde que pactuada cláusula compromissória.

<sup>12</sup> BIAVASCHI et al., 2018.

dados extraídos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, CAGED/MTE, e dos bancos de dados do Tribunal Superior do Trabalho, TST, e de seus impactos, partindo da hipótese de que essa forma, para alguns inofensiva, pode, de fato, trazer grandes prejuízos aos trabalhadores, chegando, assim, às considerações finais.

## 2. ASPECTOS GERAIS DA REFORMA BRASILEIRA E A FALÁCIA DOS ARGUMENTOS

Como se tem apontado em outros artigos e como evidenciam os dados sobre a seguir analisados, a “reforma trabalhista” objeto deste artigo apresenta potencial mercantilizador das relações de trabalho, podendo ser caracterizada como um “moinho satânico” para retomar o termo utilizado por Polanyi<sup>13</sup>, expressão concebida para referir-se ao sistema que triturou a organização social e promoveu o fenômeno do pauperismo em larga escala no decorrer do século XIX, em nome da aplicação do *credo liberal*. E o faz atribuindo ao “livre” encontro das vontades dos vendedores e dos compradores da força de trabalho a condição de lócus privilegiado da produção das normas que regem aspectos fundamentais da relação entre capital e trabalho.

A partir dessa lógica, legítimas formas espúrias de contratação que, em regra, mascaram as relações de emprego, tais como os contratos intermitentes (ou zero hora) e os contratos de autônomos com exclusividade. Ainda, como elemento altamente precarizador, entre outros, estende a terceirização para quaisquer atividades sem garantia de isonomia, disciplina o teletrabalho (ou *home office*), além de flexibilizar regras para trabalhadores temporários e parciais<sup>14</sup>.

Em outras, busca legitimar ou legalizar formas “atípicas” de contratação, anteriormente compreendidas como fraude a direitos, sem, contudo, tocar na regra do artigo 9º da CLT que permanece vigente<sup>15</sup>. Ademais, há extensa parte dedicada à fragilização do papel institucional da Justiça do Trabalho e dificultando seu acesso aos trabalhadores ao onerá-los com pagamento de honorários periciais e sucumbenciais que ferem o princípio da gratuidade.

<sup>13</sup> POLANYI, 2000.

<sup>14</sup> BIAVASCHI; OLIVEIRA, 2018.

<sup>15</sup> O conteúdo do Art. 9º é o seguinte “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Conforme salientado em outros artigos, defensores da nova legislação trabalhista afirmam que a CLT de 1943 e a Justiça do Trabalho são responsáveis pela ampliação da litigiosidade das relações de trabalho<sup>16</sup>. Nessa toada, argumentam que o conteúdo excessivamente protetivo da regulação do trabalho e das decisões judiciais estimulam a litigiosidade, produzindo insegurança jurídica. Insegurança essa que afasta os investimentos e produz desemprego. Daí a importância, segundo eles, da adoção de medidas que colocam obstáculos às reclamações, exigindo, por exemplo, pagamento de custas pelo reclamante quando há arquivamento por ausência injustificada à audiência, mesmo aos beneficiários da Justiça Gratuita, o que inviabiliza a concretização da garantia constitucional de acesso ao Judiciário.

Ainda, apontando para a gratuidade como estímulo à litigiosidade, dispõe que mesmo tais beneficiários de Justiça Gratuita serão responsáveis pelos honorários periciais quando sucumbentes no pedido objeto de perícia, estabelecendo, inclusive, que possam ser deduzidos do crédito reconhecido na sentença. Na mesma linha está a sucumbência recíproca, com condenação no pagamento dos honorários do advogado da parte contrária na parte em que não houve procedência, com possibilidade de dedução do valor referente ao crédito reconhecido judicialmente<sup>17</sup>.

Em outra frente, criticando o que chamam de “ativismo judicial” dos magistrados do trabalho e dos ministros do TST a ser contido, defendem e introduzem mecanismos que retiram atribuições da Justiça do Trabalho e estimulam a solução extrajudicial dos conflitos, adotando, por exemplo, o “Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial” que, além de institucionalizar as possibilidades de fraude a direitos via acordos homologados sem haver conflito, poderá provocar aumento de processos na Justiça do Trabalho, transformando-a em órgão homologador de acordos extrajudiciais, privados e potencialmente lesivos a direitos<sup>18</sup>.

Ainda com o intuito de colocar freios a esse “ativismo judicial”, seguindo a linha de argumentação dos defensores da “reforma”, esta,

<sup>16</sup> BIAVASCHI; DROPPA, 2014; KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018.

<sup>17</sup> BIAVASCHI et al., 2018, p.209-241.

<sup>18</sup> Id.

por um lado, diz o óbvio ao deixar claro que as Súmulas e os enunciados de jurisprudência do TST e dos Tribunais Regionais, TRT's não poderão restringir direitos legalmente previstos. No entanto, por outro, explicita que não podem criar obrigações não previstas em lei, deixando evidente o intuito de limitar a caminhada da jurisprudência.

Ainda nessa linha, traz a tarifação do dano moral e dispõe que, no exame de convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitando o artigo 104 da Lei nº 10.406/2002 (Código Civil), balizando a atuação dos julgadores no princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, tratada, portanto, como prevalente.

Assim fazendo, traz para as relações de trabalho o *pacta sunt servanda*, de natureza civil, que supõe a igualdade das partes. Ou seja, desconsidera que o princípio da autonomia das vontades é expressão do princípio da proteção. E regride a patamares anteriores ao próprio nascimento do Direito do Trabalho que, na contramão do princípio da autonomia das vontades, buscou proteger os trabalhadores, mais frágeis na relação capital e trabalho, visando a reduzir as abissais desigualdades à época acirradas pelo “novo modo de produção”, o capitalista, que se constituía e se autonomizava.<sup>19</sup>

Há outros exemplos de limites à atuação dos magistrados e ao avanço da jurisprudência, tais como: restrição à desconsideração da personalidade jurídica (= responsabilizar o sócio pelas dívidas não cumpridas da pessoa jurídica); definição do uso da Taxa Referencial, TR, para atualização do crédito trabalhista, quando o próprio Supremo Tribunal Federal, STF, entende inconstitucional esse critério; impedimento da inserção dos executados no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, BNDT, em cartório de protesto ou sistemas dos órgãos de proteção ao crédito, antes de 45 dias a contar da citação. Ainda, inclui normas sobre execução que retiram do Juiz seu poder/dever de promovê-la de ofício, independentemente da provocação da parte<sup>20</sup>.

Mas são os próprios dados disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça, CNJ, e pelo TST que deixam evidente a falácia dos

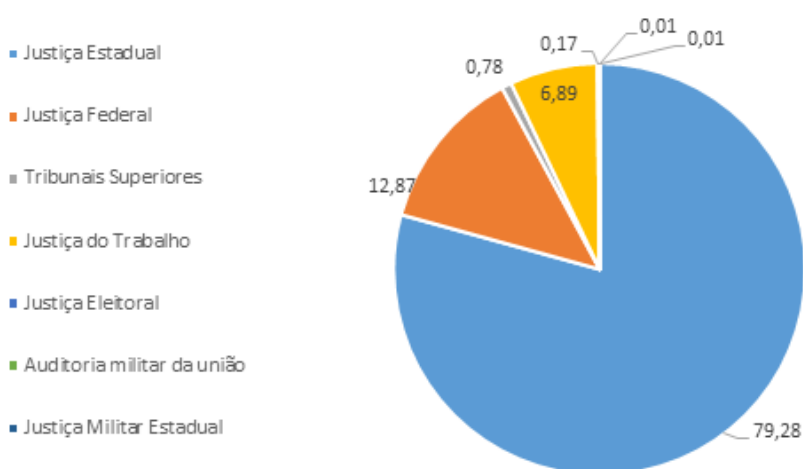
<sup>19</sup>Id.

<sup>20</sup>BIAVASCHI et al., 2018, p.216-217.

argumentos usados para justificar tais medidas. É importante referir que de 2008 a 2013 o número de magistrados por habitante era crescente, subindo de 1,75 por 100 mil habitantes em 2008 para 2,04 em 2012. No entanto, a partir de 2013 começa a decrescer, baixando para 1,97; em 2014 para 1,95; em 2015 para 1,93; e em 2017 para 1,92 por mil habitantes, deixando claro o paulatino desaparecimento e a sobrecarga da instituição<sup>21</sup>. Enquanto isso, o número de processos aumentou. Em 2016, eram 79,7 milhões de processos aguardando solução definitiva. Destes, 13,1 milhões, ou seja, 16,4%, estavam suspensos ou sobrestados ou em arquivo provisório, aguardando alguma situação jurídica futura. Durante o ano de 2017 ingressaram 29,4 milhões de processos e foram baixados 31,01 milhões. O que contribui para uma estabilidade no estoque geral de processos. Mesmo tendo baixado mais processos que o total de novos casos, o estoque de processos manteve-se alto, chegando, no final de 2017, a 80 milhões os que aguardam alguma solução definitiva<sup>22</sup>.

Quanto aos processos não solucionados, essa mesma base de dados deixa claro que a Justiça Estadual é a grande responsável pelos processos pendentes, na ordem de 79,28%. A Justiça Federal responde por 12,87% dos pendentes. Já a Justiça do Trabalho responde por apenas 6,89%. A série histórica dos processos novos mostra aumento em quase todos os segmentos, à exceção da Justiça Eleitoral e da Justiça Militar Estadual.

Gráfico 1 – Casos pendentes em 2018 (em porcentagem)



Fonte: *Justiça em Números 2018*, base de dados 2017.

<sup>21</sup> BRASIL, 2018.

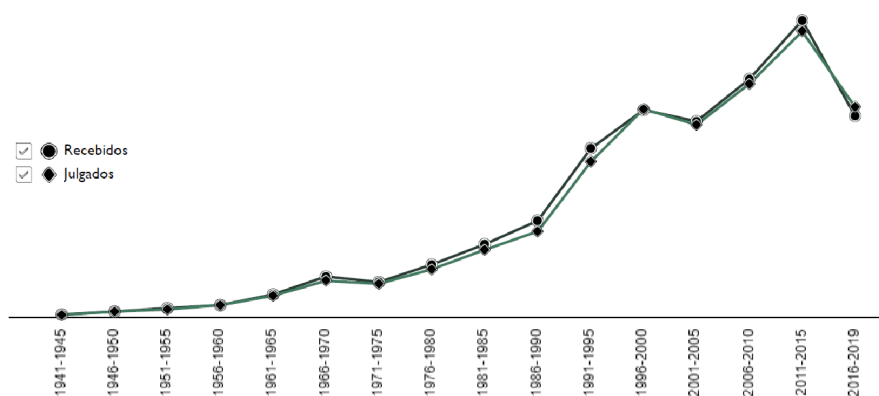
<sup>22</sup> BRASIL, 2019.



Quando se olha para os processos novos ajuizados, se constata que a Justiça Estadual, mesmo após a vigência da reforma objeto do presente texto, continua apresentando o maior número de ajuizamentos, sendo responsável pelo incremento de 20,2 milhões de ações no ano de 2017, enquanto a Justiça do Trabalho recebeu o total de 4,3 milhões. Esses dados evidenciam que o alegado “excesso de judicialização” em relação à Justiça do Trabalho, quando comparada aos demais ramos do Judiciário, não se sustenta. Já os dados gerais dos ajuizamentos na Justiça do Trabalho mostram que estes cresceram sistematicamente desde 1988 até 2017, com exceção de 2010 cujo percentual foi negativo e que, depois de certa estabilização, voltou a crescer no ano de 2015.

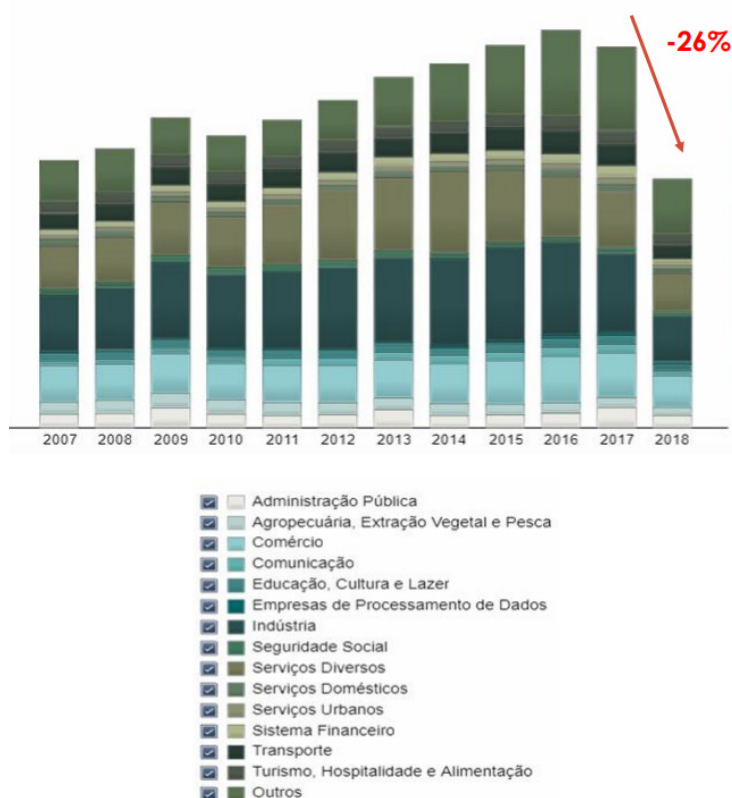
Os efeitos dessa reforma precisam ser avaliados com certo cuidado, devido à necessidade de haver uma maior consolidação das informações disponíveis. No entanto, quando se olha para os números de judicialização dos conflitos trabalhistas, constata-se que os relatórios do TST evidenciam expressiva redução no número de ajuizamentos. Durante o mês de novembro de 2017, início da vigência, aconteceu um pico de novos ajuizamentos, possivelmente devido a uma estratégia dos trabalhadores de proporem suas ações visando a garantir que Justiça do Trabalho julgasse suas demandas a partir dos entendimentos da legislação anterior, correspondendo a um aumento de 9,9% dos ajuizamentos. Por outro lado, se compararmos o período entre janeiro e dezembro de 2017 e janeiro a dezembro de 2018 houve uma redução de 26% nos ajuizamentos passando de 2256942 para 1671086 novos processos anuais. Esses ajuizamentos ampliam-se um pouco a seguir, mas, de fato, a redução das ações é uma realidade importante neste ano de vigência da “reforma”.

Figura 01 – Recebidos e julgados pela Justiça do Trabalho de 1941 a 2019



Fonte: Anuário estatístico – TST

Figura 02 – Ajuizamentos por setores – 2007 a 2018



Fonte: Anuário estatístico – TST

Voltando-se ao número de ajuizamento, essa redução que os dados demonstram pode ser explicada por diversos fatores, como a elevação desproporcional de reclamações no período próximo ao início de vigência da “reforma” já apontada anteriormente, mas, também, em face do receio dos ajuizamentos em processos agora onerados pelos custos impostos pela nova legislação caso as demandas não sejam exitosas. Máxime se considerarmos que o resultado em grande parte das ações é de parcial procedência e os honorários sucumbenciais, do advogado da parte contrária, deverão ser pagos em relação ao que não foi acolhido. Mas ainda é cedo para se concluir por uma tendência decisória.

O que se pode dizer é que, certamente, o comportamento da Justiça do Trabalho quanto à interpretação da nova lei poderá ser um “divisor de águas”: se as decisões mantiverem entendimentos consagrados pelo Direito do Trabalho à luz de seus princípios, dos princípios constitucionais e das regras convencionais, a tendência poderá ser a da manutenção ou mesmo aumento das reclamações. Até porque essa redução não guarda nenhum nexo de causalidade com a lesão

ou não a direitos. As lesões persistem e o mundo do trabalho tende a se precarizar ainda mais, com aumento, segundo os dados, dos trabalhadores por conta própria.

Se formos analisar o conteúdo das ações judiciais veremos que este é variável. Segundo dados do CNJ mais de 60,65% dos temas encaminhados à Justiça do Trabalho referem-se às parcelas decorrentes das despedidas, “Rescisão do Contrato de Trabalho”, seguido da “Horas extras” em 41,86%. O que permite perceber que a maioria absoluta das ações na Justiça do Trabalho está vinculada à instabilidade da permanência no emprego e ao não pagamento dos direitos básicos como horas extras. Os assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho são: Aviso Prévio, com 638.236 processos, Multa do Artigo n.º 477 da CLT, com 566.643 processos, e Multa de 40% do FGTS, com 552.752 processos<sup>23</sup>.

Fator capaz de impactar sobremaneira o quantitativo de novos processos na Justiça do Trabalho é, conforme salientado na introdução, a instituição de uma nova forma de desligamento, a chamada extinção do contrato de emprego por “comum acordo”, expressa no artigo 484 A da “reforma trabalhista”, na qual o trabalhador vê reduzidas as verbas rescisórias no momento de seu desligamento.

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<sup>24</sup>.

<sup>23</sup>BRASIL, 2018.

<sup>24</sup>BRASIL, 2017.

A princípio, trata-se de forma intermediária de extinção do vínculo de emprego que fica entre a demissão, que é o desligamento por ato de vontade do trabalhador, e a despedida sem justa causa. Segundo os defensores da forma, possibilitaria ao trabalhador que se desliga por sua iniciativa o direito de receber a metade do aviso prévio e o adicional incidente sobre o saldo do FGTS de que trata o parágrafo 1º do artigo 18 da Lei 8036/1990, além de acesso a 80% do montante existente na conta vinculada do FGTS, condições inexistentes no caso das saídas a pedido.

Contudo, há que se destacar, em primeiro lugar, que apenas 22% dos desligamentos registrados desde a entrada em vigor da “reforma” em exame se deram por iniciativa do trabalhador. As despedidas sem justa causa, por outro lado, representam 58% do total. Adicione-se que a assistência sindical no momento da rescisão do contrato de emprego, retirada pelo texto da reforma, foi alvo de grandes resistências e disputas durante a tramitação do projeto de lei: foram apresentadas 29 emendas sobre o tema. Isso porque se trata de questão central para o fortalecimento dos sindicatos, bem como para o encaminhamento das demandas à Justiça do Trabalho. Mesmo porque, segundo dados do CNJ, 58% dos 10 milhões de processos que tramitam na Justiça do Trabalho têm como objeto o pagamento das parcelas ditas “rescisórias”, ou seja, que deveriam ter sido pagas no ato da despedida<sup>25</sup>.

No próximo item, será examinado especificamente o desligamento “por comum acordo”, o perfil dos desligados impactados por essa forma de extinção do vínculo, bem como as principais características da contratação e as estimativas da perda de verbas rescisórias com a entrada em vigor da “reforma trabalhista.”

### **3. OS DADOS SOBRE OS DESLIGAMENTOS POR “COMUM ACORDO” DESDE A VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL**

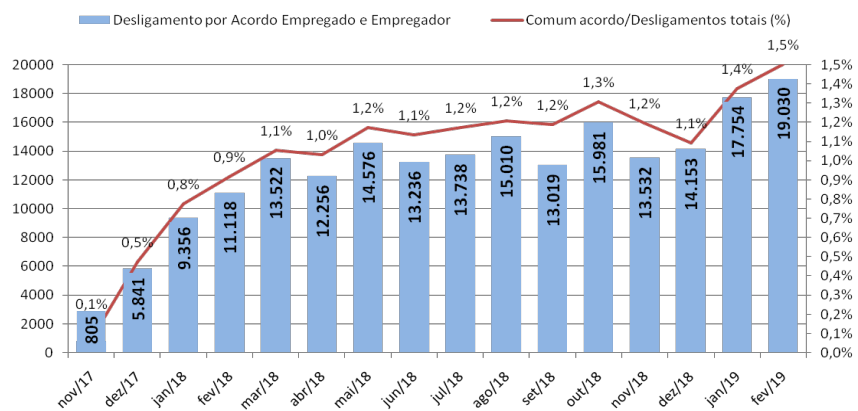
O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, CAGED, adequou alguns de seus registros a partir de novembro de 2017 à nova legislação. A primeira alteração estatística deu-se quanto à *movimentação*, na qual foi introduzida uma nova opção de desligamento, a por

<sup>25</sup> Dados de 2018.

“comum acordo” entre empregado e empregador, com a qual se tornou possível a análise ora realizada.

O número de desligamentos por “comum acordo” aumentou desde novembro de 2017. No primeiro mês da “reforma” houve 805 desligamentos nesse modelo, demonstrando grande interesse do patronato em testar essa “inovação”. Esse número apresentou crescimento com o passar dos meses: em fevereiro de 2019, último registro divulgado pelo CAGED, foram 19.030 desligamentos nessa modalidade. Em todo o período, o número de desligamentos por “comum acordo” foi de 202.927. Outra tendência notável é que essa forma cresce em participação no total de desligamentos: em novembro de 2017, representavam 0,1 %, passando para 1,5% em fevereiro de 2019.

**Tabela 2 – Evolução mensal dos desligamentos por “comum acordo” e participação no total de desligamentos (Brasil – nov/2017 a fev/2019)**



Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65

Na média, os 202.927 trabalhadores desligados por comum acordo entre novembro de 2017 e fevereiro de 2019, no momento da extinção do contrato, estavam no emprego há 3,8 anos e possuíam 35 anos de idade, além de receberem, em média, R\$ 2.177.

**Tabela 3 – Total de desligados por “comum acordo”, remuneração média, média de idade e de tempo de permanência no emprego (Brasil – nov/2017 a fev/2019)**

Desligamentos por "comum acordo"	nº	Rem Média (R\$)	Média de idade (em anos)	Tempo no emprego (em anos)
Total	202.927	R\$ 2.177	35	3,8

Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65

Os desligamentos realizados nessa modalidade acometem trabalhadores cujas remunerações são 30,2% acima da média dos desligados no Brasil (R\$ 1.672). Aliás, estes trabalhadores apresentam médias de remuneração superiores à dos desligados para aposentadoria, que recebiam, em média R\$ 2.154, conforme Tabela abaixo.

**Tabela 4 - Média de remuneração dos desligados, por tipo de desligamento (Brasil – nov/2017 a fev/2019)**

Mês/Ano	Demissão sem Justa Causa	Demissão com Justa Causa	Desligamento a Pedido	Aposentadoria	Morte	Término de Contrato	Término Contrato Trabalho Prazo Determinado	Acordo Empregado e Empregador	Total
nov/17	R\$ 1.748	R\$ 1.456	R\$ 1.704	R\$ 2.160	R\$ 1.970	R\$ 1.319	R\$ 1.367	R\$ 2.182	R\$ 1.665
dez/17	R\$ 1.806	R\$ 1.510	R\$ 1.762	R\$ 2.145	R\$ 1.982	R\$ 1.303	R\$ 1.322	R\$ 2.197	R\$ 1.679
jan/18	R\$ 1.714	R\$ 1.455	R\$ 1.655	R\$ 1.950	R\$ 1.918	R\$ 1.273	R\$ 1.315	R\$ 2.041	R\$ 1.624
fev/18	R\$ 1.738	R\$ 1.481	R\$ 1.679	R\$ 2.041	R\$ 1.959	R\$ 1.257	R\$ 1.253	R\$ 2.039	R\$ 1.646
mar/18	R\$ 1.699	R\$ 1.496	R\$ 1.739	R\$ 2.274	R\$ 1.907	R\$ 1.299	R\$ 1.353	R\$ 2.023	R\$ 1.651
abr/18	R\$ 1.749	R\$ 1.487	R\$ 1.735	R\$ 1.874	R\$ 1.930	R\$ 1.334	R\$ 1.399	R\$ 2.120	R\$ 1.677
mai/18	R\$ 1.731	R\$ 1.487	R\$ 1.754	R\$ 1.960	R\$ 1.966	R\$ 1.327	R\$ 1.403	R\$ 2.099	R\$ 1.672
jun/18	R\$ 1.731	R\$ 1.487	R\$ 1.773	R\$ 1.916	R\$ 1.931	R\$ 1.285	R\$ 1.265	R\$ 2.261	R\$ 1.672
jul/18	R\$ 1.744	R\$ 1.483	R\$ 1.736	R\$ 2.012	R\$ 1.978	R\$ 1.292	R\$ 1.292	R\$ 2.243	R\$ 1.674
ago/18	R\$ 1.747	R\$ 1.511	R\$ 1.748	R\$ 2.126	R\$ 1.983	R\$ 1.279	R\$ 1.216	R\$ 2.182	R\$ 1.677
set/18	R\$ 1.741	R\$ 1.521	R\$ 1.738	R\$ 2.289	R\$ 1.963	R\$ 1.289	R\$ 1.264	R\$ 2.161	R\$ 1.668
out/18	R\$ 1.734	R\$ 1.507	R\$ 1.733	R\$ 2.347	R\$ 2.086	R\$ 1.276	R\$ 1.213	R\$ 2.148	R\$ 1.656
nov/18	R\$ 1.743	R\$ 1.533	R\$ 1.734	R\$ 2.441	R\$ 2.005	R\$ 1.323	R\$ 1.354	R\$ 2.211	R\$ 1.674
dez/18	R\$ 1.818	R\$ 1.527	R\$ 1.801	R\$ 2.413	R\$ 1.971	R\$ 1.340	R\$ 1.359	R\$ 2.429	R\$ 1.708
jan/19	R\$ 1.801	R\$ 1.470	R\$ 1.728	R\$ 2.266	R\$ 1.989	R\$ 1.311	R\$ 1.302	R\$ 2.137	R\$ 1.699
fev/19	R\$ 1.772	R\$ 1.525	R\$ 1.742	R\$ 2.489	R\$ 2.046	R\$ 1.303	R\$ 1.362	R\$ 2.271	R\$ 1.702
<b>Total</b>	<b>R\$ 1.751</b>	<b>R\$ 1.495</b>	<b>R\$ 1.735</b>	<b>R\$ 2.154</b>	<b>R\$ 1.974</b>	<b>R\$ 1.302</b>	<b>R\$ 1.316</b>	<b>R\$ 2.177</b>	<b>R\$ 1.672</b>

Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65

Os setores de atividade que concentraram maior número de desligamentos por “comum acordo” foram os de Serviços (49,0%), o Comércio (24,6%) e a Indústria da transformação (16,1%). Quando se analisam os subsetores de atividade, destacam-se Comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serv. técnico (19,9%); Serviço de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação (19,1%); e Comércio Varejista (14,7%).

**Tabela 5 – Total de desligados por “comum acordo”, por setor de atividade econômica (Brasil – nov/2017 a fev/2019)**

Subsetor IBGE	nº	Rem Média (R\$)	Participação (%)
1 - Extrativa mineral	577	R\$ 3.477	0,3%
2 - Indústria de transformação	32.683	R\$ 2.555	16,1%
3 - Serviços Industr de Utilidade Pública	1.622	R\$ 6.034	0,8%
4 - Construção Civil	10.967	R\$ 2.046	5,4%
5 - Comércio	49.924	R\$ 1.819	24,6%
6 - Serviços	99.367	R\$ 2.202	49,0%
7 - Administração Pública	481	R\$ 4.124	0,2%
8 - Agropecuária, extr vegetal, caça e pesca	7.306	R\$ 1.695	3,6%
<b>Total</b>	<b>202.927</b>	<b>R\$ 2.177</b>	<b>100,0%</b>

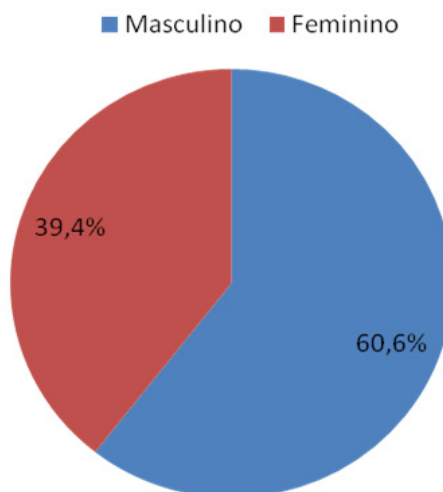
**Tabela 6 – Total de desligados por “comum acordo”, por subsetor de atividade econômica (Brasil – nov/2017 a fev/2019)**

Setor de atividade	na	Rem. Média (R\$)	Participação (%)
01-Extrativa mineral	577	R\$ 3.477	0,3%
02-Indústria de produtos minerais não metálicos	1.844	R\$ 2.258	0,9%
03-Indústria metalúrgica	3.055	R\$ 2.696	1,5%
04-Indústria mecânica	3.174	R\$ 3.134	1,6%
05-Indústria do material elétrico e de comunicações	1.079	R\$ 3.644	0,5%
06-Indústria do material de transporte	1.089	R\$ 4.518	0,5%
07-Indústria da madeira e do mobiliário	2.416	R\$ 2.069	1,2%
08-Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	1.550	R\$ 3.008	0,8%
09-Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	1.703	R\$ 2.467	0,8%
10-Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria,	4.232	R\$ 3.310	2,1%
11-Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	4.362	R\$ 1.815	2,1%
12-Indústria de calçados	631	R\$ 1.909	0,3%
13-Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	7.548	R\$ 2.029	3,7%
14-Serviços industriais de utilidade pública	1.622	R\$ 6.034	0,8%
15-Construção civil	10.967	R\$ 2.046	5,4%
16-Comércio varejista	40.350	R\$ 1.639	19,9%
17-Comércio atacadista	9.574	R\$ 2.577	4,7%
18-Instituições de crédito, seguros e capitalização	967	R\$ 6.220	0,5%
19-Com. e administração de imóveis, valores mobiliários, serv. técnico...	29.766	R\$ 2.866	14,7%
20-Transportes e comunicações	13.066	R\$ 1.991	6,4%
21-Serv. de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação, r...	38.805	R\$ 1.627	19,1%
22-Serviços médicos, odontológicos e veterinários	8.663	R\$ 2.238	4,3%
23-Ensino	8.100	R\$ 2.335	4,0%
24-Administração pública direta e autárquica	481	R\$ 4.124	0,2%
25-Agricultura, silvicultura, criação de animais, extrativismo vegetal...	7.306	R\$ 1.695	3,6%
<b>Total</b>	<b>202.927</b>	<b>R\$ 2.177</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65

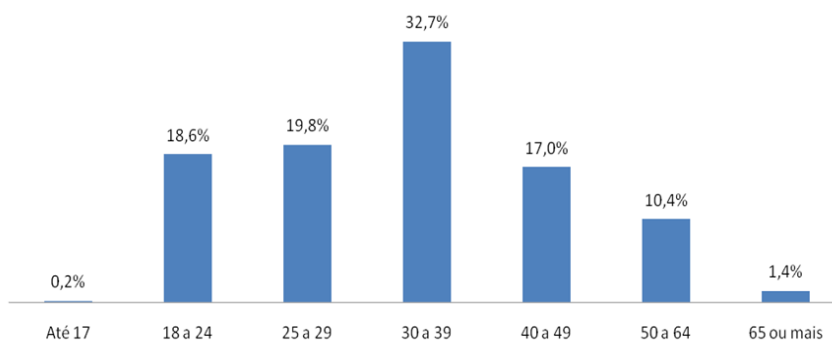
Do ponto de vista do perfil, os trabalhadores desligados por esta modalidade eram em maioria homens (60,6%), com idade entre 30 e 39 anos (32,7%) e com escolaridade Ensino Médio Completo (53,6%) ou Ensino Superior Completo (15,7%).

Gráfico 2 – Total de desligados por “comum acordo”, por sexo (Brasil – nov/2017 a fev/2019)



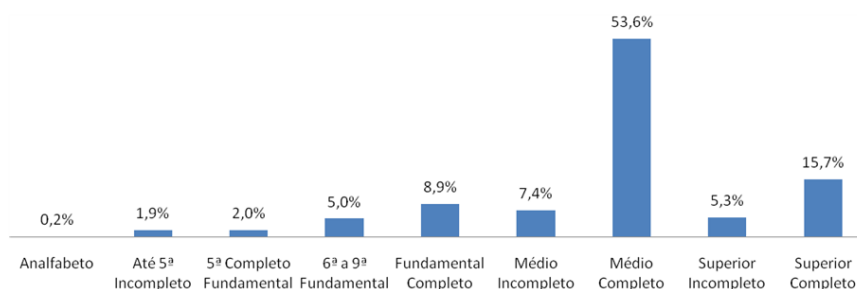
Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65

Gráfico 3 – Total de desligados por “comum acordo”, por faixa etária (Brasil – nov/2017 a fev/2019)



Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65

Gráfico 4 – Total de desligados por “comum acordo”, por faixa de escolaridade (Brasil – nov/2017 a fev/2019)



Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65

O montante da remuneração (massa salarial) desses trabalhadores no respectivo mês de desligamento somou R\$ 441.678.495.



Considerando-se as perdas de verbas rescisórias nos desligamentos por “comum acordo” referentes ao FGTS e ao aviso prévio, tem-se que as empresas economizaram, desde a vigência da Reforma Trabalhista, R\$ 1.127.075.283,50 (R\$ 5.554,09 por trabalhador desligado por “comum acordo”), caso esses trabalhadores fossem despedidos sem justa causa e optassem pela indenização do aviso prévio. Nesse valor, ainda não se considera a perda ao trabalhador advinda da privação de acesso ao Seguro Desemprego.

Tabela 7 – Estimativas de economia com verbas rescisórias por trabalhador na comparação Demissão sem justa causa vs Desligamento em “comum acordo”

Verba rescisória	Demissão sem justa causa	Comum acordo
FGTS - saldo acessado	R\$ 8.278,08	R\$ 6.622,47
Indenização sobre FGTS	R\$ 3.311,23	R\$ 1.655,62
Valore repassado ao governo sobre FGTS	R\$ 827,81	R\$ 0,00
Aviso prévio (indenizado)	R\$ 2.830,10	R\$ 1.415,05
Seguro desemprego	Acessa	Não acessa
Verbas economizadas	R\$ 15.247,23	R\$ 9.693,13

\*Estimativas com base nas médias salariais, de remuneração e de tempo no emprego apresentadas na Tabela 3.

**Como se pode evidenciar nos argumentos e dados analisados, a “reforma trabalhista”, objeto deste texto, possui potencial mercantilizador das relações de trabalho, podendo ser caracterizada como um “moinho satânico” para retomar o termo utilizado por Polanyi, expressão concebida para referir-se ao sistema que triturou a organização social e promoveu o fenômeno do pauperismo em larga escala no decorrer do século XIX, em nome da aplicação do credo liberal.**

## CONSIDERAÇÕES

Como se pode evidenciar nos argumentos e dados analisados, a “reforma trabalhista”, objeto deste texto, possui potencial mercantilizador das relações de trabalho, podendo ser caracterizada como um “moinho satânico” para retomar o termo utilizado por Polanyi<sup>26</sup>, expressão concebida para referir-se ao sistema que triturou a organização social e promoveu o fenômeno do pauperismo em larga escala no decorrer do século XIX, em nome da aplicação do *credo liberal*. E o faz ao atribuir ao “livre” encontro das vontades dos vendedores e compradores da força de trabalho, em certa medida, a condição de lócus prevalente para a produção das normas que regem aspectos fundamentais da relação capital e trabalho.

De fato, evidencia-se uma “reforma” em que as vontades individuais, em determinadas circunstâncias, têm ou podem ter força prevalente em relação à lei universal. A interpretação dos limites dessa reforma, à luz dos princípios do Direito do Trabalho, dos princípios

<sup>26</sup>POLANYI, 2000.

constitucionais e das regras convencionais internacionais sobre o tema ainda está em aberto dada à recente vigência da nova Lei. Caberá ao Judiciário construir uma jurisprudência que afirme a vigência da Constituição de 1988 e a natureza do contrato social que se estabelece entre vendedor e comprador da força de trabalho, colocando limites à ação predatória de um capitalismo sem peias. Ou não.

De qualquer sorte, a falácia dos argumentos dos defensores da “reforma trabalhista” está comprovada, mesmo porque não há evidências empíricas e teóricas no sentido da melhoria dos dados dos mercados de trabalho no mundo quando se impôs aos trabalhadores e flexibilização de seus direitos, ao contrário. Quanto aos demais argumentos, igualmente são desconstituídos pelos próprios dados do CNJ e do TST.

A cada ano, o relatório *Justiça em Números* destaca o impacto negativo da execução nos dados de litigiosidade do Judiciário, que acumula grande volume processual e alta taxa de congestionamento. Esse volume dificulta a tutela jurisdicional efetiva. O Poder Judiciário contava com um acervo de 80 milhões de processos pendentes de baixa no final do ano de 2017, sendo que mais da metade desses processos (51,1%) se referia à fase de execução. A maior parte das execuções é composta pelas execuções fiscais, 75% do estoque, principais responsáveis pela alta taxa de congestionamento do Judiciário, representando cerca de 38% do total de casos pendentes, com congestionamento de 91% em 2017. O impacto da execução é significativo principalmente nas Justiças Estadual, Federal e do Trabalho. A que mais concilia é a Trabalhista que soluciona 26% dos casos por meio de acordo, percentual esse que se amplia para 40% quando apenas o primeiro grau é considerado.

Quanto ao desligamento em “comum acordo”, os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) demonstram que ainda representa parte reduzida dos desligamentos no mercado de trabalho brasileiro, cerca de 1,5% do total. Apresenta, contudo, uma tendência de crescimento e soma-se a outras alterações trazidas pela nova legislação, apontando no sentido da desproteção ao trabalho e esvaziamento do papel desempenhado pelas instituições de regulação do trabalho no Brasil. Por ora, essa alteração atinge, sobretudo, trabalhadores homens, com níveis de

**Por fim, a análise da extensa lei resultante do processo que se instalou no Brasil revela a prevalência de princípios liberais em contraposição flagrante à inspiração antiliberal e protetiva do Direito do Trabalho.**

escolarização e remuneração elevada em relação à média brasileira. Essa pode ter sido considerada uma escolha mais “segura” para início da aplicação das alterações da “reforma trabalhista”, num contexto ainda marcado por inseguranças e diversos questionamentos à sua legalidade e também da edição da MP 808, que esteve vigente até abril de 2018<sup>27</sup>. De toda forma, são notórios os impactos dessa nova forma de desligamento quanto à quantidade de novos processos na Justiça do Trabalho e à redução de verbas devidas pelos empregadores no momento da rescisão do contrato de trabalho, mensurados em apenas dezesseis meses de vigência da Lei 13.467/2017 (“reforma trabalhista”).

Por fim, a análise da extensa lei resultante do processo que se instalou no Brasil revela a prevalência de princípios liberais em contraposição flagrante à inspiração antiliberal e protetiva do Direito do Trabalho. Sob a roupagem da “modernização das relações de trabalho”, a Lei 13.467/2017 consolida uma fase de desmonte dos direitos sociais e da tela de proteção pública conquistada pela luta sindical e social no país ao longo do século XX<sup>28</sup>. O que se percebe é que o capital busca reordenar a economia em novas bases, visando à maior liberdade para estabelecer as formas de contratação e remuneração do trabalho, unilateralmente, escapando às regulamentações, sejam elas públicas ou privadas<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> MP 808/2017, que alterava pontos da reforma trabalhista, apresentou vigor imediato quando publicada, porém, como não foi aprovada no Congresso Nacional, perdeu validade em abril.

<sup>28</sup> BIAVASCHI; OLIVEIRA, 2018.

<sup>29</sup> STREECK, 2013.

## REFERÊNCIAS

BELLUZZO, L. G. M. *O Capital e suas metamorfoses*. São Paulo: UNESP, 2013.

BIAVASCHI, M. B.; COELHO, E. d'A.; DROPPA, A.; PERNÍAS, T. R. O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. In: *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Org: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. A TERCEIRIZAÇÃO E SEU DINÂMICO PROCESSO DE REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL: LIMITES E POSSIBILIDADES. *Revista da ABET*, v. 14, n. 1, Jan-Jun 2015.

BIAVASCHI, M.; DROPPA, A. A dinâmica da regulamentação da terceirização no Brasil: as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, os projetos lei e as decisões do Supremo Tribunal Federal, *Revista de Ciências Sociais Política e Trabalho*, nº 41, 2014.

BRASIL. *Projeto de lei N. 6787, de 2016 (da Câmara dos Deputados)*. Dispõe sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário e dá outras providências. Brasília, 2016. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=D035A-62FEA8991FD73A7E3F0E5556279.proposicoesWebExterno1?co-dteor=1520055&filename=PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=D035A-62FEA8991FD73A7E3F0E5556279.proposicoesWebExterno1?co-dteor=1520055&filename=PL+6787/2016)> Acesso em 10 mar. 2019.

BRASIL. *Relatório do Conselho Nacional de Justiça: “Justiça em Números 2018”*. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

BRASIL. *Assuntos Recorrente na Justiça do Trabalho*. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/e7ddf77f-6e8d-9349-7b4e-411b0a91fc7e>>, Acesso em: 15 fev. 2019.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: - seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 1, p. 1, jul.2017. MP 808/2017.

DIEESE. *A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil*. Nota técnica 178. Maio, 2017.

KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

OXFAM. *Sistema falido: Como o deficiente sistema tributário americano perde bilhões com a evasão fiscal das empresas*. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://bit.ly/sfld>> Acesso em: 26 fev. 2018.

PIKETTY, T. *Capital in the Twenty-First Century*. Arthur Goldhammer. Cambridge: Harvard University Press, 2014.

POCHMANN, M.. Ataque aos direitos sociais e trabalhistas no Brasil. *Revista Estado y Políticas Públicas*, v. 9, p. 1-248, 2017.

POLANYI, K. *A grande transformação*. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

ROSSI, P.; MELLO, G. *Choque recessivo e a maior crise da história: A economia brasileira em marcha à ré*. Centro de Estudos de Conjuntura e Política Econômica - IE/UNICAMP. Nota do Cecon, n. 1, Abril de 2017. Disponível em: < [https://www3.eco.unicamp.br/images/arquivos/NotaCecon1\\_Choque\\_recessivo\\_2.pdf](https://www3.eco.unicamp.br/images/arquivos/NotaCecon1_Choque_recessivo_2.pdf). > Acesso em 20 abr. 2017.

SOUSA, E. J. S. *O pensamento neoclássico e o mercado de trabalho*. Fundamentos teóricos por traz da reforma trabalhista. XV Encontro da ABET, 2017.

STREECK, W. *Tempo comprado*. A crise adiada do capitalismo democrático. Coimbra: Actual, 2013.