



## DEMISSÃO CONSENSUAL NA REFORMA TRABALHISTA – LEI 13.467/2017

Francisco de Assis Costa<sup>1</sup>  
Evandro Trindade do Amaral<sup>2</sup>

### RESUMO

A Reforma Trabalhista trouxe muitas mudanças na nova CLT, dentre elas a Demissão Consensual que é um acordo entre patrão e empregado, ou seja o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, algo que na prática já acontecia, mas de forma ilegal. Com o intuito de equacionar esta prática até então proibida e ignorada pelo legislador, a reforma trabalhista reconhece a pratica do comum acordo para os fins rescisórios de acordo com o direito trabalhista brasileiro, e não mais fora do ordenamento jurídico. Nosso objetivo é fazer uma análise quanto a inconstitucionalidade que norteia esta modalidade e a perda de direitos do trabalhador nesse novo tipo de demissão, e o que a reforma pode trazer quanto a retrocessos de direitos e garantias que já foram garantidos pelo trabalhador, visto que eram direitos constitucionais de real vantagem para o trabalhador, direitos como o do Seguro Desemprego e totalidades das verbas rescisória como a movimentar 100% do fundo de garantia de tempo de serviço, aviso prévio, e multas do FGTS, no caso de dispensa sem justa causa que fazia jus o obreiro. Ressaltamos que se divergem as opiniões dos especialistas dessa área, há aqueles que são a favor deste novo tipo de demissão e existem também especialistas que são contra, mas independentemente de opiniões só iremos ter a certeza quando nos deparamos com possíveis reclamações trabalhistas advinda dessa questão. O que irá criar uma nova jurisprudência quanto ao tema proposto.

---

<sup>1</sup>UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno; Francisco de Assis Costa, da disciplina TCC II, turma DIREITO, E-mail – fdeassisconsultor@gmail.com.

<sup>2</sup>UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Mestre, Orientador Evandro Trindade do Amaral. Mestre em Direito (UNIMAR – SP), Especialista em Gestão, Auditoria e Perícia Ambiental (OSWALDO CRUZ - SP). Professor Universitário (UNIVAG - /MT). Advogado OAB/MT 12.043 B. Eng. Agrônomo (UFMT). E-mail – evandrotda@hotmail.com

A reforma inclui esta terceira opção de demissão, além das outras duas formas que continuarão em vigor as quais são; a demissão por justa causa e a demissão sem justa causa. Na demissão Consensual o empregado só receberá 50% do aviso prévio, 20% da multa do FGTS, só poderá movimentar até 80% do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), mas não terá direito ao Seguro Desemprego, por se entender que não se trata de desemprego involuntário, como expresso no artigo 7º inciso II da nossa Constituição Federal. A nova lei trabalhista passou a vigorar dia 11 de novembro de 2017 e segundo especialistas da área quando tratam especificamente do assunto em questão apontam que este tipo de negociação podem fazer com que o empregado seja coagido a fazer este tipo de acordo, sendo que é mais benéfico a empresa, além de se não ter a certeza se realmente o empregado irá ter capacidade igualitária de negociação com aquele que é detentor do capital no caso o Empregador.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista; Demissão Consensual.

## **ABSTRACT**

The Labor Reform brought many changes in the new CLT, among them the Consensual Dismissal which is an agreement between employer and employee, that is, the employment contract could be terminated by agreement between employee and employer, something that in practice already happened, but in a way illegal. In order to address this practice, which was hitherto prohibited and ignored by the legislature, the Labor reform recognizes the practice of common agreement for termination purposes in accordance with Brazilian Labor Law, and no longer outside the legal system. Our objective is to make an analysis regarding the unconstitutionality that governs this modality and the loss of workers' rights in this new type of dismissal and what the reform can bring about the setbacks of rights and guarantees that have already been guaranteed by the worker, since they were rights constitutional benefits of a real advantage for the worker, rights such as the Unemployment Insurance and totality of the rescission funds as to move 100% of the guarantee fund for length of service, notice, and fines of the FGTS in the case of unfair dismissal that was justified the worker. We emphasize that opinions diverge on the subject in the middle of the class of specialists in this area, there are those who are in favor of this new type of dismissal and there are also experts who are against, but regardless of opinions we will only be sure when we come across possible labor claims arising from this issue. This will create new jurisprudence on the proposed theme.

The reform includes this third option of dismissal, in addition to the other two forms that will continue in force, which are dismissal for just cause and dismissal without just cause. In the Consensual dismissal the employee will only receive 50% of the notice, 20% of the fine of the FGTS, can only move up to 80% of the guarantee fund for length of service (FGTS), but will not be entitled to Unemployment Insurance, it is not involuntary unemployment, as expressed in article 7, item II of our Federal Constitution. The new labor law became effective on November 11, 2017 and according to experts in the area when dealing specifically with the matter in question, they point out that this type of negotiation can cause the employee to be coerced into making this type of agreement, being more beneficial to the company, besides not being sure if the employee will actually have equal ability to negotiate with the one who is the owner of the capital in the case the Employer.

**Key-words:** Labor Reform; Consensus dismissal.

## **1. INTRODUÇÃO**

O que me motiva a estudar o assunto em questão é o fato de ser um assunto de grande relevância social, pois trata de um assunto especificamente pertinente aos trabalhadores. Direitos que estavam garantidos na Constituição federal de 1988, com fundamentos em leis que tinham sido criadas especificamente com o intuito de defender a classe hipossuficiente, mas principalmente de regular através do poder estatal as relações trabalhistas, trazendo assim uma justiça igualitária para todos, mas um projeto de lei criado pelo poder executivo aprovado pelas Câmaras do Senado e de deputados federais alteraram mais de 100 dispositivos de lei que não puderam ser minimamente ajustados ou estudados.

Dentre estes pontos incluíram a demissão do comum acordo, podendo a partir de então haver uma livre negociação individual flexibilizando esta relação, e apesar desse novo tipo de demissão estar dentro da lei, surgem-se dúvidas quanto a real aplicabilidade desta nova modalidade.

A reforma veio de uma forma silenciosa e também avassaladora com uma urgência inegociável, nunca um projeto de lei foi aprovado e sancionado em tão pouco tempo, pelo menos de uma relevância tão grande assim, e o início de sua vigência também, pois deram apenas 120 dias para início da vigência da nova lei, não dando um tempo adequado para esta adaptação.

O que dá pra se observar na Reforma Trabalhista é que o objetivo vai além das mudanças do direito material e processual, mas que se inicia uma reforma ideológica, onde podemos notar que de um lado procura trazer mais flexibilidade nas relações de negociações individuais entre empregador e empregado, e como consequência dessa primeira o outro aspecto é que o Estado tenha menos interferência quanto a estas relações. A demissão Consensual é uma forma explícita dessa ideologia que sutilmente é empregada pela reforma trabalhista. Direitos e garantias que foram conquistado através de muita luta ao longo da história do direito do trabalho brasileiro agora é colocado de "escanteio " suprimindo os direitos e garantias constitucionais. Trazendo para o sistema jurídico uma completa insegurança quanto à aplicabilidade das normas trabalhistas. Iremos olhar para a reforma trabalhista de uma forma panorâmica, analisando sua inconstitucionalidade tanto de um modo geral como também no ponto específico que pretendemos abordar que no caso será a demissão consensual.

A matéria apresentada é de um conteúdo trabalhista, mas também Constitucional, pois afronta diretamente princípios Constitucionais. Vejamos o artigo 484-A da nova lei:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

- a) O aviso prévio, se indenizado, e
- b) A indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

Claro que nem o empresário e nem o funcionário será obrigado a optar pela Demissão consensual, mas uma empresa que visa lucros não irá abrir mão de possibilidades que lhe poupem de ter custos maiores em uma possível demissão, motivo este que poderá fazer com que esta modalidade de demissão venha ser cada vez mais corriqueira e manipulada no meio trabalhista, infringindo preceitos básicos na dignidade dos trabalhadores.

Não somos videntes para ver o futuro, mas as evidências são claras de que esta lei abre uma grande brecha para fluxos de rotatividade nas contratações, sendo incoerente com uma das argumentações pela qual a Reforma foi aprovada, sob a ideia de que seria para resolver a crise gerando emprego, pois de tal forma poderia encorajar os empresários a contratarem. E assim alavancar a economia. Vejamos o que diz SILVA 2017:

O Senado Federal aceitou se submeter a um acordo draconiano, pelo qual foram aprovados artigos que a maioria dos senadores reprovava, sob a alegação de que a presidência da República os reformularia em outro momento através de medidas provisórias. O fenômeno da "reforma da reforma" serve para reforçar o desconforto acima mencionado do estado de mudança permanente. (SILVA, 2017 P. 10)

E evidente a discrepância entre bom senso e razoabilidade, onde a aprovação de uma lei que não foi minuciosamente estudada, aprovada para causar mais insegurança jurídica ainda, além de que foi uma reforma onde tocou em pontos de interesse completamente da classe patronal.

## **2- METODOLOGIA**

Para a efetivação dessa pesquisa, utilizamos a pesquisa exploratória, e por ser um assunto atual, e que temos poucos livros que falam sobre o assunto tivemos que recorrer a fontes secundárias entre elas a internet, os sites da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, matérias e artigos escritos por especialistas da área, as quais se encontram em sites que sempre abordam de assuntos de matéria jurídica. Além de reportagens sobre o tema e alguns poucos escritores que até o momento ousaram escrever sobre o assunto, os quais nos foram úteis para termos respaldos bibliográficos dentre eles Homero Batista da Silva, Marcelo Braghini, Gleibe Pretti, mas quando fizemos a relação com a história do Direito Trabalhista usamos a doutrina de Amauri Mascaro do Nascimento onde identificamos a evolução nas conquistas do Direito Trabalhista.

Mas será que houve um retrocesso na lei? ou o que realmente está por trás dessa reforma? Quando o projeto de lei foi aprovado houve forte argumentação por parte dos deputados que votaram a favor, dizendo que iria trazer mais segurança jurídica, mas na realidade é como se a insegurança da ausência das leis retornassem exigindo a dependência de futuras medidas provisórias para reformar a reforma, o que na verdade quanto ao ponto específico do nosso trabalho que é a Demissão de Comum acordo, ponto este da reforma, o qual seja argumento básico de correção de uma fraude na prática trabalhista, mas esta prática poderia ter sido resolvida de formas que não viesse ferir direitos já conquistados pela classe dos trabalhadores. Direitos elencados no rol de cláusulas pétreas, no artigo 7º da constituição, direito este como direito da coletividade. De acordo com o Doutrinador Nascimento aponta que:

A negociação feita entre patrão e empregado antes das leis trabalhista e antes da Organização Internacional do Trabalho eram feitas de forma autoritária onde o empresário valendo-se do seu poder estabelecia as condições de trabalho a serem cumpridas pelos empregados, porque não havia um direito para regulamentar, Mario de la Coeva observa que o contrato de trabalho podia resultar do "livre" acordo entre as partes, mas na verdade era o patrão quem fixava as normas". (NASCIMENTO MASCARO, 2010, p.39).

Com a ausência da lei quem fazia as leis era o próprio patrão, a história mostra que o direito coletivo não existia, mas com a intervenção estatal criou-se as leis que puderam regulamentar estas relações, dando ao trabalhador mais dignidade.

Na rescisão por mútuo consentimento assegura ao empregado o direito de sacar 80% dos depósitos do fundo de garantia que no caso irá impor a adaptação dos órgãos gestores a essa nova modalidade, com a devida brevidade para que não possa prejudicar os trabalhadores ao exercício de seu direito, 20% da multa do FGTS e 50% do aviso prévio, mas não assegura o Direito ao Seguro - Desemprego, pois segundo o legislador diz que não se trata de emprego involuntário descrito no inciso II do artigo 7 da Constituição Federal.

As demais parcelas rescisórias, como o 13º salário proporcional e as férias proporcionais acrescida de um terço, devem ser pagas na totalidade, quanto ao saldo de salário continua como estava, pois este sempre é devido, até mesmo na justa causa, como também o acerto de horas pendentes de banco de horas.

Segundo os escritores Lima e Rodrigues na obra Reforma Trabalhista defendem que:

A verdadeira mudança que a Lei da Reforma almeja é ideológica, sob dois eixos: a) encurtar o manto protetor do Estado sobre o trabalhador; b) dar leveza às relações de trabalho, com as facilidades de negociação direta entre patrões e empregados em um primeiro passo, em outro passo facultando a negociação dos direitos da categoria pelo sindicato. Em seu conjunto, a lei é ostensivamente patronal e padece de falta de legitimidade, visto que levada a efeito por um Governo precário, com índice de popularidade abaixo de 10%, além de investigado nas Operações Lava Jato e JBS.

Partindo dessa premissa acredito que a Demissão consensual seja um dos pontos dentre outros o que mais caracteriza esta ideologia.

Quando olhamos para a História evolutiva dos Direitos dos Trabalhadores vamos perceber que não foi fácil chegar a onde estamos, pois foram muitos anos e muitas lutas para que estivéssemos no atual ordenamento jurídico, até o século XIX não existia um organismo internacional que pudesse estabelecer propostas viabilizando um conteúdo mínimo de proteção ao trabalho. Com a criação da OIT o cenário trabalhista mundial começou a mudar e o Direito do trabalho foi criando forças e no Brasil teve seu marco em 1943 quando Getúlio Vargas Criou a CLT. Posteriormente em 1988 a constituição também recepcionou estes direitos fundamentais.

### **3. HISTÓRIA DO DIREITO BRASILEIRO**

É interessante quando pensamos que o trabalho surgiu no Jardim do Eden, no paraíso, não como algo agradável, mas sim como um castigo, uma forma de punição pela desobediência de Adão e Eva. O homem neste momento iria ter que trabalhar "duro" para que tivesse com que se sustentar e sustentar a sua família. Partindo dessa visão bíblica quando analisamos as primeiras formas de trabalho percebemos que ela faz sentido, pois o trabalho era visto como uma forma de punição e de escravidão. Na história mundial percebermos que os primeiros trabalhadores eram os escravos, aqueles que não tinham vontade própria e muitos menos direitos, o que lhes era imposto era apenas deveres, e não eram donos de si mesmos, tinham que cegamente obedecer seus donos ou poderiam pagar o preço com suas próprias vidas. O homem que dispunha de conhecimento ou fazia parte da nobreza não trabalhava, pois o trabalho não lhes era digno, pois usavam apenas como forma de ofício o dom da palavra, incumbindo aos escravos todo o trabalho pesado. Depois de algum tempo foi surgindo trabalhadores que não

eram escravos, não eram negros, mas se sujeitavam a trabalhos completamente desumanos em muitos casos trabalhando apenas para se alimentarem e em troca de moradia.

O direito do Trabalho surge com o intuito de limitar os abusos do empregador na exploração do trabalho e para modificar condições desumanas de trabalho. Toda a História do Direito do Trabalho é pautada em uma crescente conquista de direitos que não existiam, mas que com o passar do tempo veio a existir também como uma forma de recompensar por tanto sofrimento e desigualdade social. Logo depois da primeira guerra mundial, começam a surgir o Constitucionalismo social, o doutrinador Sergio Pinto Martins aponta em sua obra Direito do Trabalho especificamente na parte Histórica que o Constitucionalismo Social que é a inclusão nas constituições de preceitos que defendem a defesa social da pessoa, são as normas de direito social de garantia de direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho. (MARTINS, 2017,P.53)

A primeira Constituição que abordou sobre direitos trabalhista foi a do México em 1917 pois foi nesta constituição, mais precisamente no artigo 123 onde limitava a jornada de trabalho a 8 horas, proibia o labor para menos de 12 anos limitação da jornada dos menos de 16 anos apenas a seis horas e sobre a jornada noturna era de no máximo sete horas, estabelecia descanso semanal, proteção contra acidentes do Trabalho, proteção à maternidade, defendia o salário mínimo, indenização no caso de dispensa, sindicalização, e também direito de greve.

Daí em diante, as constituições dos países passam a tratar de Direitos trabalhistas e definitivamente a constitucionalizar estes direitos, de acordo com a visão do mestre Sergio pinto Martins argumenta que:

A Constitucionalização do Direito do Trabalho a partir de 1917 mostra a passagem do Estado Liberal para o Estado Social. (MARTINS, 2017, P.53)

O Tratado de Versalhes veio surgir em 1919, que previa a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que ficou responsável de proteger as relações entre empregados e empregadores isso no âmbito internacional, onde veio a expedir recomendações e expedições para os países do qual o Brasil em 1941 veio ser definitivamente ser signatário, pois a partir de então foi utilizada como um dos referencias na formação da CLT, na era do Governo Vargas. Nesta época existiam várias leis esparsas que tratavam de assuntos trabalhistas, vindo haver a necessidade de uma sistematização dessas leis, onde o objetivo da CLT foi reunir essas leis consolidando-as, por isso a nomenclatura das siglas CLT, (consolidação das leis do Trabalho). (MARTINS, 2017, P.56)

Podemos dizer que este foi o grande legado do Governo de Getúlio Vargas, pois presenteou a nação com um decreto lei que alavancou os direitos sociais na nação brasileira, algo que as constituições anteriores não tinham feito, apesar de que a primeira constituição brasileira que tratou mais especificamente desse assunto foi a de 1934, mas era ainda de uma maneira muito superficial, pois o direito social precisava ser tratado na sua essência, na raiz, e isso iria afetar completamente as classes, o que neste primeiro momento foi impedido, mas Getúlio ao decretar a lei 5.452 em 1 de maio de 1943 (CLT) rompe com as barreiras das diferenças e dar início a um aviamento social que valorizou a classe dos trabalhadores dando dignidade e respeito a estas pessoas. Mas não tão somente a esta classe, mas principalmente a uma nova ideologia ao início da real valoração da mão de obra e do serviço em todas as classes da sociedade brasileira.

Além dos benefícios sociais, podemos destacar que houve o crescimento do Direito do trabalho podendo ser visto também através de outras leis que surgiram posteriormente onde trouxe a regulamentação de benefícios adquiridos pelos trabalhadores como é o caso da lei do fundo de Garantia por tempo de Serviço, lei de férias, lei do Seguro Desemprego entre outras que foram criadas posterior a este momento e que foram recepcionadas pela Constituição de 1988 onde definitivamente vieram a ser efetivadas através das garantias de direitos fundamentais, do rol das cláusulas pétreas. Mauricio Godinho Delgado inspira-nos em dizer que:

O Estado Democrático de Direito concebido pela nova Constituição funda-se em um inquebrantável tripé conceitual: a pessoa humana, com a sua dignidade; a sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva. Ora na conformação de todo esse tripé, em especial a garantia de efetiva dignidade à pessoa humana, além da garantia de efetivação das ideias de democratização e do caráter inclusivo da sociedade política e da sociedade civil, ostenta papel imprescindível o Direito do Trabalho. (DELGADO, 2017, P.63).

Realmente o Direito do Trabalho contribuiu para a democratização como também a inclusão da sociedade política e civil dentro do cenário de ideais democráticos, mesmo tendo nascido sua consolidação dentro de uma Estado ditatorial foi o berço da república democrática de direito onde aflorou a era dos direitos sociais brasileiro.

#### **4. SUPRESSÃO DE DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS NA DEMISSÃO CONSENSUAL.**

Segundo o juiz de Direito Ranon da 2ª Vara da Comarca de São Carlos SP, em um artigo que foi publicado na Revista eletrônica Consultor Jurídico; [www.conjur.com.br](http://www.conjur.com.br) fala sobre a Reforma Trabalhista quando ainda era um projeto tramitando no congresso, onde desabafa quando diz que como se não bastassem serem abusivas, as propostas de reforma também eram manifestamente inconstitucionais.

Primeiro, porque os direitos sociais previstos no artigo 7º da CF constituem cláusula pétrea e, portanto, não podem ser abolidos nem reduzidos por emenda constitucional. Segundo, porque a supressão de direitos trabalhistas também afrontaria o princípio que veda o retrocesso de avanços sociais.

Em consonância com Silva que escreve em seu livro de Comentários a Reforma Trabalhista, infelizmente foi aprovado e sancionado pelo presidente sob fortes argumentos de que a Presidência da República os reformularia, em um segundo momento, através de Medidas Provisórias. O fenômeno da "Reforma da Reforma". (SILVA, 2017, p12).

Nesta mesma visão aponta Alexandre de Moraes:

Os direitos humanos fundamentais, dentre eles os direitos e garantias individuais e coletivos consagrados no art. 5.º da Constituição Federal, não podem ser utilizados como um verdadeiro escudo protetivo da prática de atividades ilícitas, nem tampouco como argumento para afastamento ou diminuição da responsabilidade civil ou penal por atos criminosos, sob pena de total consagração ao desrespeito a um verdadeiro Estado de Direito. Os direitos e garantias fundamentais consagrados pela Constituição Federal, portanto, não são ilimitados, uma vez que encontram seus limites nos demais direitos igualmente consagrados pela Carta Magna (Princípio da relatividade ou convivência das liberdades públicas). Desta forma, quando houver conflito entre dois ou mais direitos ou garantias fundamentais, o intérprete deve utilizar-se do princípio da concordância prática ou da harmonização de forma a coordenar e combinar os bens jurídicos em conflito, evitando o sacrifício total de uns em relação aos outros, realizando uma redução proporcional do âmbito de alcance de cada qual (contradição dos princípios), sempre em busca do verdadeiro significado da norma e da harmonia do texto constitucional com sua finalidade precípua. Apontando a relatividade dos direitos fundamentais, Quiroga Lavié afirma que os direitos fundamentais nascem para reduzir a ação do Estado aos limites impostos pela Constituição, sem contudo

desconhecerem a subordinação do indivíduo ao Estado, como garantia de que eles operem dentro dos limites impostos pelo direito. (MORAES, 2003, P.51)

Com a supressão de direito e garantias individuais a um retrocesso na evolução do direito brasileiro, o que vem a ser ilegal, pois vai contra aos princípios de justiça que regem nosso ordenamento jurídico, que tem como base a norma como consequência de um direito social.

## **5. SEGURO DESEMPREGO**

A lei nº 7.998, de 11 de Janeiro de 1990, conhecida como Lei do Seguro Desemprego que em consonância com o Artigo 7º da Constituição.

Artigo. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de condição social:

I – relação de emprego protegida contra arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II – seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário;

(CONSTITUIÇÃO, 1988, ARTIGO 7º)

Precisamente inciso II instituiu este direito ao Trabalhador que é dispensado sem justa causa, na demissão consensual, o trabalhador deixa de usufruir deste direito, pois em tese neste caso a demissão não é involuntária, pelos menos na teoria não será, mas há aqueles que temem por não acreditar que realmente este acordo possa acontecer de uma forma justa, pois é claro que aquele que é detentor do capital não esteja em pé de igualdade com aquele que precisa de trabalho e que em muitos casos se submetem a condições impostas pelo empresário com o intuito de ter uma fonte de renda, mesmo que em condições completamente desfavoráveis, onde possam se submeter desde a contratação a uma rescisão de "comum acordo" pré-estabelecido. Como já falamos anteriormente a reforma é ideológica e isso é demonstrado mais claramente através do tempo, e com certeza será de uma forma sutil para não alarmar aqueles que podem fazer algo para impedir tal atrocidade quanto aos direitos dos trabalhadores, como comenta Francisco Meton Marques de Lima:

Inicialmente, cumpre alertar a Lei da Reforma não vai chegar como uma moenda, triturando homens e almas, visto que direitos já incorporados por força do direito anterior não podem ser removidos em relação aos trabalhadores que já os adquiriram, como a incorporação de função pelo exercício por mais de dez anos, incorporação de convenções e acordos coletivos, dentre outros que a prática irá identificando. Isto por imperativo do princípio da irretroatividade da lei (salvo a lei penal para favorecer o réu), que protege aqueles que já implementaram as condições de gozo do direito no dia em que a Lei da Reforma entrou em vigor, ou seja, 120 dias após a sua publicação no Diário Oficial da União. Também por força da cláusula pétrea do direito adquirido (art. 5º, XXXVI da Constituição: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”). (LIMA, e MARQUES, 2017 P.9)

Ao mesmo tempo em que criam a demissão consensual com um forte argumento de que é para regularizar uma prática ilegal, abre brechas na nova lei para futuras e possíveis fraudes. Agora não somente contra o sistema da economia do governo, mas também contra o direito do trabalhador.

Destarte o que quero ressaltar não é tão somente a perda do Seguro Desemprego nesta modalidade de Demissão, mas o fato de o trabalhador fazer um acordo onde ele perde um direito já garantido na Constituição como também em lei específica. Um direito Social que está dentro do rol de cláusula pétreas da nossa Constituição.

## **6. REDUÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIA – RETROCESSO DE DIREITOS**

O acordo impõe ao trabalhador uma redução pela metade quanto a multa de 40% que teria direito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, a metade do aviso prévio, somente 50% e podendo sacar somente 80% do fundo de garantia por Tempo de Serviço.

Segundo Silva:

Seria interessante observar o desenvolvimento dessa nova figura de rescisão Contratual, haja vista que, ao mesmo tempo em que ela foi criada, o legislador aboliu a necessidade da homologação Sindical e até mesmo a necessidade de entrega do termo de rescisão para a movimentação do fundo de garantia (art. 477, especialmente parágrafo 10, da CLT), tornando um pouco mais difícil enxergar, em uma primeira leitura dos documentos, qual foi a natureza da rescisão. Claro que de início não será possível identificar o mutuo consentimento na simples leitura da carteira de trabalho. (SILVA,2017, p.96)

O Sindicalismo perdeu completamente sua força, e fica a critério do trabalhador filiar-se ou não a um sindicato, mas não podemos negar a força e a representatividade que tais instituições têm frente aos interesses e direitos dos trabalhadores.

Tais verbas rescisórias surgiram de leis que já foram criadas para beneficiar o trabalhador, além de estarem resguardadas na constituição. Mas o que vemos é um retrocesso.

Barroso, ministro do STF e professor de Direito Constitucional da UERJ, defende que o princípio da vedação do retrocesso social deve incidir mesmo quando se trata de uma norma que dependa de regulamentação infraconstitucional. Diz o ilustre constitucionalista: “o fato de uma regra constitucional contemplar determinado direito cujo exercício dependa de legislação integradora não a torna, só por isso, programática”.

Quando se levanta essa justificativa de que a demissão em comum acordo foi criada para legalizar uma fraude já existente levanta a sensação de incapacidade por parte do ordenamento Jurídico, pois para que seja combatente uma prática ilegal não precisa tirar direitos dos trabalhadores, mas sim criar mecanismo que possam coibir tal prática, neste caso uma vez que ainda exista a Demissão sem justa causa, logo se entende que ainda poderá continuar existindo na prática acordos que tenha o intuito de fraudar o sistema.

## **7. INSEGURANÇA JURÍDICA NA FLEXIBILIDADE DO COMUM ACORDO**

Esta flexibilidade do comum acordo entre patrão e empregado que sutilmente tira do trabalhador a proteção do manto estatal e faz com que a insegurança seja potencialmente temida na atual Legislação.

Bonavides leciona que “em obediência aos princípios fundamentais que emergem do Título II da Lei Maior, faz-se mister, em boa doutrina, interpretar a garantia dos direitos sociais como cláusula pétrea e matéria que requer, ao mesmo passo, um entendimento adequado dos direitos e garantias individuais do artigo 60” (MALHEIROS, p.594).

Na Reforma são vários os pontos que são passíveis de ação de inconstitucionalidade, como já existe ADINS no STF para serem julgadas, o que nos traz uma completa insegurança jurídica quanto a matéria constitucional. E por isso há necessidade de medidas provisórias para Corrigir erros da reforma os quais foram aprovados por uma vontade de um pequeno grupo que estar no poder e não pela vontade da sociedade.

É possível que o país tenha de empreender nova rodada de reforma trabalhista no espaço de 05 anos, porque precisamos de diálogos social, que é a única forma de alavancagem da

produtividade e das condições dignas de trabalho, se quisermos chegar a algum lugar, pois o nível de insegurança gerado pela reforma é muito alto e honestamente ninguém sabe onde ela vai nos levar. (SILVA, 2017, p.12).

Nem bem a Reforma entrou em vigor, o presidente Michel Temer já assinou uma medida provisória para reformar alguns pontos da Reforma Trabalhista, ou seja "a Reforma da Reforma" trata especificamente de pontos que tinham sido reformados com mudanças completamente desconexas com a realidade do trabalhador. Pontos que foram aprovados, mas que não tinham condições mínimas de interesse da classe trabalhista.

O artigo 2 da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão Consagra a Segurança Jurídica como um Direito Natural imprescritível, de acordo com Santos,2017, site; Jus Brasil:

A segurança jurídica é um princípio que o Estado tem que garantir ao seu cidadão, tendo em vista a necessidade de demonstrar que apesar de ter ele, o Estado, um poder maior, garantido na mesma Carta Magna, existe uma dosagem e um controle da utilização deste poder.(SANTOS.2016, site, Jus Brasil).

O estado deve estabelecer esta Segurança Jurídica através das leis que são criadas, mas infelizmente o poder legislativo que é constituído por políticos que na maioria das vezes não pensam na sociedade quando criam as leis, mas sim em um pequeno grupo de pessoas, aqueles que em muitos casos patrocinam as campanhas políticas partidárias, e este financiamento são requeridos posteriormente através de interesses que sempre beneficiem a classe empresarial em detrimento dos trabalhadores.

## **8. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Partindo da premissa que a real intenção da reforma é fazer uma reforma ideológica como defende Lima e Rodrigues na obra Reforma Trabalhista entendendo ponto a ponto, sobre os dois eixos o primeiro é encurtar o manto protetor do Estado sobre o trabalhador e segundo dar leveza às relações de trabalho, dando flexibilidade na negociação direta entre patrões e empregados, não mais obrigando a homologação pelos sindicatos.

Sem muitas interpretações nota-se que a lei é evidentemente patronal e especificamente quanto ao tema abordado que é a Demissão Consensual não consegue identificar reais vantagens para o trabalhador quanto a este novo dispositivo de Demissão, mas sim unicamente para as empresas, o que na verdade trouxe um retrocesso quanto aos direitos e garantias

individuais já consolidados no nosso ordenamento jurídico que foram conquistados com muita luta através do tempo e da história do Direito do Trabalho no Brasil.

O sentimento que se apodera entre muitos é o da descrença e desconfiança no ordenamento jurídico brasileiro, trazendo a insegurança jurídica, pois se necessita de medidas provisórias para reformar a reforma, logo não podemos confiar quanto a eficácia de tal lei, mas o que nos resta é ter esperança que possam se reverter todo esse cenário da política e na justiça brasileira, para que nossos filhos no futuro não venham colher frutos de desigualdades e opressão, algo que já foi vencido a muito tempo, vamos ver o que vai acontecer, pra ver se teremos outras medidas provisórias para reajustar esta lei, podemos crer que sim, mas em relação à demissão consensual vamos esperar pra ver sua aplicabilidade na pratica. O cenário da justiça e da política brasileira são deprimentes, onde a corrupção impera, impera nos três poderes, as notícias nos jornais revelam tudo isso, mas precisamos crer que dias melhores virão e nem podemos deixar de lutar pelos nossos ideais, pois a justiça se alcança com atitude daqueles que sonham com uma nação melhor, onde o Direito não será suplantado pelo interesse de pequenos grupos de políticos, mas sim pela democracia que deseja que o direito coletivo e social reine em todas as esferas.

## **REFERÊNCIAS**

BRAGHINI, Marcelo. PRETTI, Gleibe. **Reforma Trabalhista**. Pág. 208

CLT comparada – Thereza Nahas- Lone Pereira – Raphael Miziara – revista dos tribunais – thomson reuters- 2017, São Paulo.

**Elementos do direito do trabalho e processo trabalhista**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GODINHO, Mauricio. Itr editora ltda – São Paulo – ano de 2017 – Curso de Direito do trabalho 16ª edição.

JANON, Renato Fonseca. **Princípio que veda retrocesso social impede ataque aos direitos do trabalhador**. 2016. Disponível em: <[www.conjur.com.br](http://www.conjur.com.br)>. Acesso em: 23 de Nov. de 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques. RODRIGUES, Francisco Pérciles. **Reforma Trabalhista** Editora Obra Conjunta dos Autores.

SANTOS, Michelly. **Princípio da segurança jurídica:** Princípio da segurança jurídica. 2017. Disponível em: <[michellysantos.jusbrasil.com.br/artigo](http://michellysantos.jusbrasil.com.br/artigo)>. Acesso em: 23 nov. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** Editora Saraiva. 33ª edição. São Paulo. 2017.

MORAES, Alexandre de. São Paulo – 13ª Edição - editora atlas S.A.- 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** Ed. Saraiva. Pág. 31 - 60

PINHEIRO, Iuri. GASPAR, Danilo. **CLT comparada.** Ed Verbo Jurídico. Pág. 183.

Reforma Trabalhista: Como fica a Demissão Consensual. **Revista veja.** 2017. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/economia/reforma-trabalhista-como-fica-a-demissao-consensual/>>. Acesso em: 10 de Nov. de 2017.

SILVA, Homero Batista Mateis da. Comentários à Reforma Trabalhista. **Revista dos Tribunais.** Thomson Reuters. pg. 1-2