

FACULDADE MAUÁ DE ÁGUAS LINDAS- GOIÁS

MARIA DA CONCEIÇÃO SOUSA SILVA

**CARTÓRIOS, FORMA EXTRAJUDICIAL PARA O DISTRATO DO
CONTRATO TRABALHISTA**

ÁGUAS LINDAS DE GOIÁS 2023

MARIA DA CONCEIÇÃO SOUSA SILVA

**CARTÓRIOS, FORMA EXTRAJUDICIAL PARA O DISTRATO DO
CONTRATO TRABALHISTA**

Autor/a: Maria da Conceição Sousa silva *

Artigo científico
apresentado como
requisito
para obtenção do título de
Bacharel em Direito pela
Faculdade Mauá-GO, de
Águas Lindas- GO
(FACULDADE MAUÁ-
GO).

Orientador: Antônio
Ferreira Lima

RESUMO:

Essa pesquisa tem como tema o Distrato do contrato Trabalhista, principalmente o Art. 484-A, acrescentados à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943, pela Lei n. 13.467/2017, em virtude da hipótese de segurança jurídica dos acordos trabalhistas homologados extrajudicialmente. Tendo como objetivo analisar a Reforma Trabalhista em função da jurisdição voluntária e a subsequente possibilidade de homologação do acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho, enfatizando as principais vantagens com essas alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas. Em relação à caracterização do estudo, baseia-se em uma pesquisa bibliográfica e documental. Quanto aos objetivos é de caráter qualitativo e exploratório. Para tanto, realizou-se uma revisão de literatura em torno do universo de livros, artigos científicos e entendimentos jurisprudenciais. A história do Direito do Trabalho tem uma natureza social e, por isso, vem sendo alterado constantemente em virtude dos impactos das alterações socioeconômica, acarretando na eclosão dos mais variados conflitos de interesses. Para os reformistas, a sobrecarga de processos nos tribunais trabalhistas, a morosidade do processo, a burocratização e a complicação procedimental são os fatores responsáveis pela aprovação da Reforma Trabalhista, visando a descomplicar o próprio processo, de modo que o torne mais célere, e a extrajudicial, na qual se insere a conciliação realizada pelas Comissões de Conciliação Prévia. Mas, por outro lado, com a possibilidade de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais, e a necessidade de assegurar dispositivos em prol do princípio de proteção do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: reforma trabalhista; distrato do trabalho; contrato extrajudicial; Cartório.

1. INTRODUÇÃO:

Após décadas veio a Reforma Trabalhista Brasileira, Lei nº 13.467/2017, a qual foi sancionada pelo presidente, Michel Temer, fez alterações a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) Lei nº 5.542/1943, incorporou dentre outras uma nova opção para a Extinção do Contrato de Trabalho, o Distrato, no qual abordaremos a seguir, não deixando de existir as anteriores sendo sim uma opção a mais, com formas mais céleres de resolver, assuntos na seara trabalhista que se tornavam muito burocráticas, morosa, podendo hoje ser realizada de forma extrajudicial, sem que nenhuma das partes sinta se prejudicada dentro dos seus direitos e obrigações jurídicas.

De acordo com a lei vigente, Lei Nº 5.542/1943, CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) em seus Artigos 477 a 486, referem se a rescisão e no Código Civil Lei Nº 10406/2002 em seus Artigos, 472,475 a 477, referem se as formas de extinção de contrato sendo elas: Justa causa, Rescisão indireta de contrato, Culpa recíproca, Distrato, Factum principis, Força maior, Extinção do contrato por prazo indeterminado.

Contrato de trabalho é o documento legal que estabelece a relação de subordinação e confiança entre trabalhador e empregador, ambas as partes têm direitos e obrigações a serem cumpridas, se não forem, podem ser passíveis de extinção.

Distrato é um meio legal inserido pela reforma trabalhista na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) em seu Artigo, 484- A, com o intuito de extinguir o vínculo trabalhista da pessoa física ao empregador de forma que ambas as partes estejam de acordo, podem fazer de forma extrajudicial, pois ambos estarão orientados por seus representantes legais.

O empregador deve ter seu advogado unilateral e o empregado o seu advogado também unilateral, ou seja, cada parte tem seu próprio representante jurídico como regra.

Ao empregado nesse caso, as verbas trabalhistas são pagas integralmente, possibilitando o saque do FGTS limitado a 80% do valor, sem direito ao seguro desemprego. Além disso, apenas metade do aviso prévio e da multa de 40% são pagas.

Os direitos rescisórios são: metade do aviso prévio (em casos de indenização, multa de 20% do FGTS, 13º salário proporcional, férias proporcionais + $\frac{1}{3}$, de férias vencidas (caso haja) + $\frac{1}{3}$, saldo de salário.

JUSTIFICATIVA:

Antes da reforma trabalhista, não era possível fazer negociações em relação às condições de trabalho e era seguido o que determinava a lei. As convenções e acordos coletivos, podiam determinar regras diferenciadas que oferecesse mais vantagens ao trabalhador. Após a reforma, as negociações são feitas diretamente com o empregador.

Dentre as principais mudanças com a reforma estão: Parcelamento de férias; alterações na jornada de trabalho; acordos coletivos são prevaletentes sob a legislação; não obrigatoriedade da contribuição sindical; para as grávidas e lactantes o trabalho só pode ser em ambientes com insalubridade de graus médio e mínimo. No que concerne às férias, essas podem ser divididas em até 3 períodos, porém um dos períodos deve ser superior a 15 dias e outro deve ter no mínimo 5 dias.

Outra previsão importante na reforma foi a rescisão do contrato de trabalho por acordo. Agora, o funcionário pode fazer acordo com a empresa para ser demitido, porém só receberá metade do aviso prévio e indenização do FGTS. Ademais, somente poderá movimentar 80% do FGTS e não terá acesso ao seguro-desemprego.

Como vimos ao longo do artigo, as relações de trabalho mudaram bastante desde a criação da CLT até a reforma trabalhista. Mas essas mudanças continuam acontecendo continuamente, por isso é muito importante acompanhar

as movimentações que ocorreram após a reforma trabalhista, principalmente leis para complementar tais mudanças e visando garantir que os direitos trabalhistas continuem garantidos, mas de forma atualizada e menos morosa.

OBJETIVOS:

São soluções que não necessitam de interposição de demandas judiciais, podendo ser, realizadas diretamente nos cartórios, com a celeridade no procedimento tendo regra a ser respeitada e obedecida sob pena de nulidade.

METODOLOGIA:

A metodologia a ser aplicada será a bibliográfica, embasadas nas leis vigentes do Brasil, sites, autores estudiosos da área.

A pesquisa bibliográfica busca por informações a partir de fontes já publicadas, tais como livros, artigos científicos, relatórios de organizações governamentais e não governamentais.

NOTARY OFFICES, EXTRAJUDICIAL FORM FOR TERMINATING THE LABOR CONTRACT

SUMMARY:

This research has as its theme the Termination of the Labor contract, mainly Art. 484-A, added to the Consolidation of Labor Laws (CLT) of 1943, by Law no.

13,467/2017, due to the hypothesis of legal security of labor agreements ratified extrajudicially. Aiming to analyze the Labor Reform in terms of voluntary jurisdiction and the subsequent possibility of ratifying the extrajudicial agreement in the Labor Court, emphasizing the main advantages with these changes in the Consolidation of Labor Laws. Regarding the characterization of the study, it is based on bibliographic and documentary research. As for the objectives, they are qualitative and exploratory in nature. To this end, a literature review was carried out around the universe of books, scientific articles and jurisprudential understandings. The history of Labor Law has a social nature and, therefore, has been constantly altered due to the impacts of socioeconomic changes, resulting in the emergence of the most varied conflicts of interest. For reformists, the overload of processes in labor courts, the slowness of the process, bureaucratization and procedural complication are the factors responsible for the approval of the Labor Reform, aiming to simplify the process itself, so that it becomes faster, and the of the worker, extrajudicial, which includes the conciliation carried out by the Prior Conciliation Commissions. But, on the other hand, with the possibility of voluntary jurisdiction to approve extrajudicial agreements, and the need to ensure provisions in favor of the principle of worker protection.

SUMÁRIO:

Introdução.....	3
Justificativa.....	5
Objetivo.....	6
Metodologia.....	6
Desenvolvimento.....	8
Referências.....	10

DESENVOLVIMENTO:

**CARTÓRIOS, FORMA EXTRAJUDICIAL PARA O DISTRATO DO
CONTRATO TRABALHISTA**

Após 6 décadas veio a Reforma Trabalhista Brasileira, Lei nº 13.467/2017, a qual foi sancionada pelo presidente, Michel Temer, fez alterações a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) Lei nº 5.542/1943, incorporou dentre outras uma nova opção para a Extinção do Contrato de Trabalho, o Distrato, no qual abordaremos a seguir, não deixando de existir as leis anteriores sendo sim uma opção a mais, com formas mais céleres de resolver, assuntos na seara trabalhista que se tornavam muito burocráticas, morosa, podendo hoje ser realizada de forma extrajudicial, sem que nenhuma das partes sinta se prejudicada dentro dos seus direitos e obrigações jurídicas sob pena de nulidade como traz a reforma trabalhista.

De acordo com a lei vigente, Lei Nº 5.542/1943, CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) em seus Artigos 477 a 486, referem se a rescisão e no Código Civil Lei Nº 10406/2002 em seus Artigos, 472,475 a 477, referem se as formas de extinção de contrato sendo elas: Justa causa, Rescisão indireta de contrato, Culpa recíproca, Distrato, Factum principis, Força maior, Extinção do contrato por prazo indeterminado.

Contrato de trabalho é o documento legal que estabelece a relação de subordinação e confiança entre trabalhador e empregador, ambas as partes têm direitos e obrigações a serem cumpridas, se não forem, podem ser passíveis de extinção.

Distrato é um meio legal inserido pela reforma trabalhista na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) em seu Artigo, 484- A, com o intuito de extinguir o vínculo trabalhista da pessoa física ao empregador de forma que ambas as partes estejam de acordo, podem fazer de forma extrajudicial, pois ambos estarão orientados por seus representantes legais.

O empregador deve ter seu advogado unilateral e o empregado o seu advogado também unilateral, ou seja, cada parte tem seu próprio representante jurídico como regra.

Ao empregado nesse caso, as verbas trabalhistas são pagas integralmente, possibilitando o saque do FGTS limitado a 80% do valor, sem direito ao seguro desemprego. Além disso, apenas metade do aviso prévio e da multa de 40% são pagas.

Os direitos rescisórios são: metade do aviso prévio (em casos de indenização, multa de 20% do FGTS, 13º salário proporcional, férias proporcionais + $\frac{1}{3}$, de férias vencidas (caso haja) + $\frac{1}{3}$, saldo de salário.

As convenções e acordos coletivos, podiam determinar regras diferenciadas que oferecesse mais vantagens ao trabalhador. Após a reforma, as negociações são feitas diretamente com o empregador.

Dentre as principais mudanças com a reforma estão: Parcelamento de férias; alterações na jornada de trabalho; acordos coletivos são prevaletentes sob a legislação; não

Obrigatoriedade da contribuição sindical; para as grávidas e lactantes o trabalho só pode ser em ambientes com insalubridade de graus médio e mínimo. No que concerne às férias, essas podem ser divididas em até 3 períodos, porém um dos períodos deve ser superior a 15 dias e outro deve ter no mínimo 5 dias.

Outra previsão importante na reforma foi a rescisão do contrato de trabalho por acordo. Agora, o funcionário pode fazer acordo com a empresa para ser demitido, porém só receberá metade do aviso prévio e indenização do FGTS. Ademais, somente poderá movimentar 80% do FGTS e não terá acesso ao seguro-desemprego.

Como vimos ao longo do artigo, as relações de trabalho mudaram bastante desde a criação da CLT até a reforma trabalhista. Mas essas mudanças continuam acontecendo continuamente, por isso é muito importante acompanhar as movimentações que ocorreram após a reforma trabalhista, principalmente leis para complementar tais mudanças e visando garantir que os direitos trabalhistas continuem garantidos, mas de forma atualizada e menos morosa.

São soluções que não necessitam de interposição de demandas judiciais, podendo ser, realizadas diretamente nos cartórios, com a celeridade no procedimento tendo regra a ser respeitada e obedecida sob pena de nulidade, ou seja, ambas as partes necessitam de representantes diferentes no processo.

REFÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

CLT, a Consolidação das Leis Trabalhistas Lei nº 5.542/1943

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017, Reforma trabalhista

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110132/2017_romita_arion_inderrogabilidade_norma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2017/r-51-2017.pdf

Lei dispõe sobre o Sistema Eletrônico dos Registros Públicos LEI Nº 14.382, DE 27 DE JUNHO DE 2022