



FACULDADE DA REGIÃO SISALEIRA
BACHARELADO EM DIREITO

LEIVA PÁBOLA SANTOS RIOS

**ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA SEARA TRABALHISTA:
(DES) VANTAGENS DO DISTRATO NA RUPTURA CONTRATUAL**

CONCEIÇÃO DO COITÉ-BA
2024

LEIVA PÁBOLA SANTOS RIOS

**ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA SEARA TRABALHISTA:
(DES) VANTAGENS DO DISTRATO NA RUPTURA CONTRATUAL**

Artigo Científico apresentado à Faculdade da Região Sisaleira como Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Laiza Emanuele Santos Sales.

**CONCEIÇÃO DO COITÉ-BA
2024**

Ficha Catalográfica elaborada por:
Carmen Lúcia Santiago de Queiroz – Bibliotecária
CRB: 5/001222

S387 Rios, Leiva Pábola Santos
Acordos extrajudiciais na seara trabalhista:
(des)vantagens do distrato na ruptura contratual./
Leiva Pábola Santos Rios. – Conceição do Coité:
FAESI,2024.
26f.;il..

Orientadora:Profa. Laiza Emanuele Santos Sales.
Artigo científico (bacharel) em Direito. – Faculdade
da Região Sisaleira - FARESI. Conceição do Coité,
2024.

1 Direito do Trabalho. 2 Acordo.3 Distrato.
4 Vantagens. I Faculdade da Região Sisaleira –
FARESI.II Sales, Laiza Emanuele Santos. II Título.

CDD: 344.01

Leiva Pábola Santos Rios

**ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA SEARA TRABALHISTA:
(DES) VANTAGENS DO DISTRATO NA RUPTURA CONTRATUAL**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Faculdade da Região Sisaleira.

Aprovado em 24 de abril de 2024.

Banca Examinadora:

Anilma Rosa Costa Oliveira / anilma.rosa@faresi.edu.br

Laiza Emanuele Santos Sales / laiza.sales@faresi.edu.br

Larissa de Souza Rocha / Larissa.rocha@faresi.edu.br

Rafael Anton / Rafael.anton@faresi.edu.br



**Rafael Reis Bacelar Antón
Presidente da banca examinadora
Coordenação de TCC – FARESI**

Conceição do Coité – BA

2024

ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA SEARA TRABALHISTA: (DES) VANTAGENS DO DISTRATO NA RUPTURA CONTRATUAL

Leiva Pábola Santos Rios¹
Laiza Emanuele Santos Sales²

RESUMO

Seguindo a tendência mundial de se tratar conflitos pela via negocial, economizando recursos e tempo, sem abrir mão da segurança jurídica, a Reforma Trabalhista inovou ao trazer, no art. 484-A da CLT, a possibilidade de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador, também conhecida como demissão negociada ou distrato. O distrato corresponde à regulamentação da extinção consensual do contrato de trabalho através da negociação direta entre as partes, implicando, contudo, na renúncia parcial de direitos dos envolvidos, o que não prejudica a sua eficácia tendo em vista a relação ganha/ganha que se estabelece. Trata-se de opção vantajosa a trabalhadores que pretendem mudar de emprego, sem abrir mão dos seus direitos trabalhistas, assim como a empregadores por reduzir custos com as multas rescisórias e retirar colaboradores insatisfeitos do seu quadro funcional. Além disso, desestimula os acordos informais, nos quais, comumente, empregador e empregados pactuam uma falsa demissão sem justa-causa para que o empregado possa receber verbas do Seguro-Desemprego, lesando o Estado e, conseqüentemente, toda a sociedade, com a fraude.

Essa nova subespécie de resilição dos contratos laborais ainda é pouco difundida no Brasil, especialmente pela ignorância quanto a sua segurança jurídica, portanto, merecendo ser explorada e difundida pelos operadores do Direito, recomendando-a, inclusive, como uma ferramenta de prevenção de ações judiciais e redução de custos às partes e à máquina pública.

PALAVRAS-CHAVE: Acordo. Direito do Trabalho. Distrato. Vantagens.

ABSTRACT

Following the global tendency of dealing with conflicts through negotiation, saving resources and time, without giving up legal security, the Labor Reform innovated by bringing, in article 484-A of the Consolidation of Labor Laws, the possibility of terminating the employment contract by agreement between employee and employer, also known as negotiated dismissal or rescission. The rescission corresponds to the regulation of the consensual extinction of the employment contract through direct negotiation between the parties, implying, however, the partial resignation of rights of

¹ Discente do curso de Bacharelado em Direito. E-mail: leiva.rios@faresi.edu.br.

² Orientadora Docente do curso de Direito. E-mail: laiza.sales@faresi.edu.br.

those involved, which does not affect its effectiveness considering the win/win relationship that is established. This is an advantageous option for workers who want to change jobs, without giving up your labor rights, as well as employers for reducing costs with rescission fines and removing dissatisfied employees from their workforce. Furthermore, it discourages informal agreements, in which, commonly, employers and employees agree on a false dismissal without just cause so that the employee can receive funds from Unemployment Insurance, harming the State and, consequently, the whole society, with fraud. This new subspecies of rescission of employment contracts is still not very widespread in Brazil, especially due to ignorance regarding its legal security, therefore, it deserves to be explored and disseminated by legal operators, even recommending it as a tool for preventing legal actions and reducing costs for the parties and the public sector.

KEYWORDS: Agreement. Labor law. Rescission. Advantages.

INTRODUÇÃO

As relações laborais em todo o mundo sofreram inúmeras mudanças para acompanhar a evolução do Estado e da sociedade. Talita Nunes (2023) bem sintetiza que, no Brasil, o tratamento das demandas na Justiça do Trabalho, assim como na totalidade do Poder Judiciário, foi, e ainda é, predominantemente, marcado pela sobrecarga, litigiosidade, morosidade e desfecho insatisfatório às partes. Guilherme César Pinheiro (2021), destaca que o aumento dos processos judiciais e a falta de capacidade de o Judiciário atendê-los fez com que se partisse à busca por métodos alternativos para equacionar o problema.

Laura Nader (1994) *apud* Guilherme César Pinheiro (2021, p. 37) afirma que os métodos alternativos de resolução de conflitos chegaram ao Brasil em meados da década de 90 por influência da onda norte-americana de autocomposição e revelaram-se no novo modelo de administração da justiça implementado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) através da Resolução nº 125/2010. Tal dispositivo, deu início a uma perspectiva de justiça multiportas como estratégia ao efetivo alcance da justiça, o que ficou legal e definitivamente estabelecido com a chegada do Novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) e da Lei de Mediação (Lei nº 13.140/2015).

Por este caminho a Resolução 174/2016, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), trouxe os métodos autocompositivos à resolução dos conflitos laborais. A Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista - alterou significativamente as relações empregatícias no Brasil, especialmente no que tange à extinção do contrato de trabalho, ao implantar-se como política pública à pacificação de conflitos por vias

não judiciais. Antes da Reforma, dentre os tipos de rescisão do contrato de trabalho, nenhum previa a mútua vontade das partes em finalizá-lo, induzindo-se à informalidade naquele ato.

Para Pereira e Silva (2022), a Reforma Trabalhista inovou com a possibilidade do acordo extrajudicial pelo distrato, disposto no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Lei nº 5.452/43), o qual busca trazer mais liberdade aos sujeitos da relação jurídica processual, que podem pactuar as cláusulas de um acordo.

O dispositivo inovador traz a possibilidade de extinção consensual do contrato de trabalho através de um acordo, formalmente positivado, entre empregado e empregador. Nesses casos, o empregador paga uma multa de 20% com relação ao valor depositado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o empregado pode sacar até 80% deste Fundo, mas perde o direito ao Seguro-Desemprego.

Giarllarelli (2018) manifesta-se no sentido de que o distrato é, certamente, um avanço à desburocratização, à celeridade processual trabalhista e ao acesso à justiça, especialmente por dar voz ao empregado para determinar aquilo que considera melhor para si, contando com o cumprimento de critérios prévios e com a possibilidade de supervisão e assistência de juízes e advogados. Na prática, deverá ser utilizado quando as partes têm interesse mútuo em pôr fim ao vínculo empregatício, respeitando o princípio da autonomia da vontade e a efetivação dos direitos dos envolvidos.

O fato é que o excesso de judicialização das demandas trabalhistas congestionou a Justiça do Trabalho. Camila Lima (2022) informa que, segundo o Relatório Justiça em Números, do CNJ – 2019 (ano base 2018), 9,03% dos casos que são processados na Justiça do Trabalho brasileira, discutem simplesmente o pagamento de verbas rescisórias. Situações como estas, certamente, poderiam ser resolvidas sem a participação estatal, mas não o são por desconhecimento das partes, advogados e juízes.

Um evento recente que fez os operadores do direito voltarem os olhos aos meios alternativos na solução de conflitos, fora do Poder Judiciário, foi a dificuldade de se acessar a justiça pelas vias convencionais durante a pandemia do COVID-19. Para Camila Lima (2022), o fomento ao uso desses meios vem, ainda que timidamente, conquistando a credibilidade e confiança dos operadores do direito, outrora resistentes e desconfiados pelo receio de manejo inadequado e prejudicial à parte mais frágil da relação de emprego, o empregado.

Não é à toa que, segundo dados obtidos no Relatório Justiça Números 2020 (ano base 2019), do CNJ, o segmento jurisdicional que mais promoveu conciliações no Brasil foi a Justiça do Trabalho, que solucionou 24% de seus casos por meio de acordo. Estes dados representam um avanço significativo ao verdadeiro acesso à justiça, com a satisfação das partes em menor tempo, assim como traz uma enorme redução de custos aos cofres públicos.

Segundo Camila Lima (2022), o referido relatório aponta que, em 2018, a Justiça do Trabalho representou para o erário um custo total de R\$ 19.168.852.708,00 (dezenove bilhões, cento e sessenta e oito milhões, oitocentos e cinquenta e dois mil, setecentos e oito reais), enquanto arrecadou apenas R\$ 3.941.201.768,00 (três bilhões, novecentos e quarenta e um milhões, duzentos e um mil, setecentos e sessenta e oito reais). Ou seja, para a autora, a Justiça do Trabalho vem representando, sob o aspecto orçamentário, alto custo ao país.

Deste modo, percebe-se uma mudança, ainda que sutil, na cultura brasileira, marcada pela crença de que só o juiz traz a solução mais adequada ao litígio. É inegável que, quando as próprias partes resolvem o seu conflito, maiores são as chances de resultado e efetividade no cumprimento daquilo que foi acordado, além da possibilidade de, em muitos casos, pular etapas da linha processual, o que acaba por impactar, positivamente, no desafogamento do sistema judiciário.

Essa mudança de paradigma converge à finalidade do distrato como instrumento inovador à ruptura contratual trabalhista de comum acordo no Brasil, capaz de trazer vantagens a empregados, empregadores e ao próprio Estado pela sua simplicidade de aplicação, redução de custos e segurança jurídica, justificando o objetivo do presente estudo.

MATERIAL E MÉTODOS

O presente trabalho foi construído pelo método dedutivo, baseando-se em referências doutrinárias, jurisprudenciais, legislações pertinentes e matérias constitucionais para se obter as conclusões acerca do tema.

Durante as pesquisas, iniciadas em agosto de 2023 e finalizadas em março de 2024, foram selecionados sete artigos e três dissertações de repositórios acadêmicos por meio de buscas na base de dados do Google Acadêmico e Revistas Eletrônicas especializadas. Além destes, foram consultados treze livros de autores que abordam

a temática trabalhista e as novas formas de resolução de conflitos nesta seara, especialmente a modalidade de rescisão bilateral proporcionada pelo distrato pós Reforma Trabalhista, bem como a legislação aplicável.

Como metodologia à apresentação do tema, partiu-se do contexto de evolução das relações laborais e do atendimento das demandas trabalhista na seara judicial e extrajudicial, apontando o distrato como modelo de ruptura contratual, por mútuo acordo, trazido pelo Reforma Trabalhista. A partir daí, foram explanadas a principais vantagens e desvantagens desta modalidade de encerramento, a sua segurança jurídica e aplicabilidade, destacando ainda a desinformação sobre o tema no Brasil, mesmo após mais de seis anos da sua chegada ao ordenamento jurídico.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados de todo o estudo convergem à difusão do distrato como modalidade benéfica às partes, eficaz do ponto de vista econômico e legalmente seguro na extinção de contratos de trabalho pela via extrajudicial por mútuo acordo, especialmente no judiciário brasileiro, sempre sobrecarregado de processos. Aliado às vantagens de economia de tempo e dinheiro, tem-se ainda o desestímulo que o distrato proporciona às demissões fraudulentas, prática costumeira no Brasil, que gera prejuízos aos cofres públicos e a toda a sociedade.

Deste modo, faz-se necessário aprofundar as reflexões que embasaram tais resultados e explaná-las na fundamentação do presente artigo.

O DIREITO DO TRABALHO E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

Em linhas gerais, o Direito do Trabalho nada mais é do que o ramo do direito privado que rege as relações trabalhistas. Na ótica do doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019), é o ramo jurídico que regula as relações laborativas na sociedade contemporânea.

Todo o ordenamento jurídico brasileiro, inclusive o trabalhista, é baseado em princípios que norteiam o legislador e alicerçam os critérios de aplicação e interpretação das normas. Tais princípios, constitucionais ou infraconstitucionais, amoldam-se às mais diversas situações laborais, ganhando forma nas chamadas relações de emprego.

Para Romar (2018), relações de emprego requerem a presença de elementos

característicos como: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A ausência de qualquer destes elementos implicará, automaticamente, na inexistência de uma relação de emprego, embora possa persistir a relação de trabalho.

As relações de emprego, geralmente, são formalizadas por contratos de trabalho, os quais, nas lições de Delgado (2019) *apud* Torres (2022), correspondem a acordos tácitos ou expressos em que pessoas físicas colocam seus serviços à disposição de outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, pactuando direitos e obrigações recíprocas.

CONTRATOS DE TRABALHO E RESCISÃO CONTRATUAL

Como negócios jurídicos que são, para garantirem sua existência e validade, os contratos de trabalho, igualmente aos demais da seara civil, requerem elementos essenciais como: agente capaz, empregado e empregador com capacidade trabalhista; atividade lícita, conforme a moral e os bons costumes; e, via de regra, sem formalidades, ou seja, não solenes.

O contrato de trabalho, como os negócios jurídicos em geral, nasce em certo instante, cumpre-se parcialmente ou de modo integral, e sofre, quase que inevitavelmente, alterações ao longo do tempo; por fim, ele se extingue. O momento de terminação do contrato também é de grande relevância no Direito do Trabalho (Delgado, 2019, p. 1310).

A extinção do contrato de trabalho põe fim ao vínculo empregatício, podendo decorrer do cumprimento natural e espontâneo das obrigações assumidas ou de causas supervenientes a sua formação, mas que ensejam o término da relação jurídica de forma natural, por vontade unilateral, ou ainda conjuntamente.

A doutrina trabalhista divide-se no que tange à dissolução dos contratos trabalhistas. Autores como Maurício Godinho Delgado (2019) classificam essa dissolução quanto à modalidade da ruptura contratual: por resolução, por inexecução de um dos contratantes ou por rescisão. Já Marcelo Moura (2016) adota a classificação conforme o autor da iniciativa de extinguir o contrato ou o impedido de prosseguir com ele.

Dentre as principais e mais praticadas classificações de rescisões dos contratos trabalhistas, seguindo a conjectura da CLT (arts. 477 a 486) e do Código Civil brasileiro (arts. 472 e 475 a 477), podem ser elencadas:

a) Rescisão sem justa causa

Segundo leciona Glívia da Silva Torres (2022), nesta forma de rescisão do contrato trabalhista, o empregador, sem motivo plausível e por iniciativa própria, decide rescindir o vínculo empregatício, ficando responsável por conceder aviso prévio ou pagar uma indenização no valor de metade da remuneração devida até o termo fixado para término do contrato.

Sobre o tema, Romar (2018, p. 572) traz que:

Nos casos de rescisão contratual sem justa causa, são devidas as seguintes verbas rescisórias: saldo de salário; 13º salário proporcional; férias vencidas, acrescidas de 1/3, se houver; férias proporcionais, acrescidas de 1/3; liberação do FGTS e; indenização do art. 479 da CLT, correspondente ao valor da metade dos salários que lhe seriam devidos pelo período faltante do contrato; multa de 40%; seguro-desemprego.

b) Rescisão com justa causa

Nos casos de dispensa por justa causa, a conduta adotada pelo empregado (prevista, em rol taxativo, no art. 482 da CLT) torna impossível a manutenção do vínculo de emprego, impondo-se a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Nesta modalidade, a maior parte das verbas rescisórias devidas são suprimidas, restando apenas o saldo salário e as férias vencidas, acrescidas de 1/3, se houver.

c) Rescisão indireta

Luiz Dutra e Cleize Kohls (2022) definem a rescisão indireta como a justa causa do empregador. Isto significa que, quando este comete alguma das irregularidades previstas no rol do art. 483 da CLT, pode o empregado requerer a rescisão do contrato de trabalho, fazendo *jus* a todas as verbas rescisórias, liberação do seu FGTS, multa de 40% e acesso ao Seguro-Desemprego.

d) Pedido de dispensa

Nesta modalidade, o empregado solicita o rompimento do contrato de trabalho, o que libera o empregador das verbas oriundas da rescisão, cabendo-lhe quitar apenas o que está em aberto referente a: saldo de salário; 13º salário proporcional; férias vencidas, acrescidas de 1/3; e férias proporcionais, acrescidas de 1/3.

Assim como na rescisão por justa causa, não há direito ao recebimento do Seguro-Desemprego, nem ao saque do FGTS. Além disto, deixando o empregador comprovado que sofreu prejuízos com o pedido de demissão do empregado que não cumpriu o período de aviso prévio, poderá exigir o pagamento de multa prevista no art. 480, da CLT.

e) Rescisão por acordo mútuo (distrato)

Henrique Correia e Élisson Miessa (2018) salientam que a Reforma Trabalhista trouxe grandes impactos ao nosso ordenamento jurídico, dentre elas, a inserção da modalidade de extinção contratual pelo distrato.

A rescisão bilateral compreende o acordo entre as partes contratantes que colocam fim ao contrato de trabalho e que se denomina distrato. Antes da Reforma Trabalhista, a legislação não admitia o distrato, cabendo aos empregados apresentar pedido de demissão ou aos empregadores de realizar dispensa sem justa causa. (CORREIA e MIESSA, 2018, p.556).

Essa modalidade está positivada em uma nova redação inserida no artigo 484-A, da CLT, na qual se prevê que, não havendo interesse mútuo na manutenção da relação de emprego, empregado e empregador poderão, em consenso, extinguir o contrato de trabalho.

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.

O dispositivo legal supra, assim como muitas das inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, ainda é visto, por parte de uma doutrina minoritária, como um retrocesso social e de direitos dos trabalhadores, sendo considerado uma violação ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador, sujeito presumivelmente hipossuficiente na relação de emprego.

Em contrapartida, o legislador justifica que essa nova modalidade veio para prevenir as fraudes que aconteciam nas rescisões trabalhistas. Ademais, como menciona o jurista Rogério Renzetti (2018), para realizar esse acordo é necessário o consentimento mútuo das partes e a boa-fé, sob pena de futura nulidade no judiciário.

Com base nas modalidades trazidas nas referências consultadas, é possível apresentar o seguinte quadro resumo:

Figura 01 – Modalidades e consequências da cessação do contrato de trabalho

Modalidade de cessação do contrato de trabalho	Como ocorre	Verbas devidas / benefícios *
Rescisão sem justa causa	O empregador, sem motivo plausível e por iniciativa própria, decide rescindir o vínculo empregatício.	Saldo de salário 13º salário proporcional Férias vencidas + 1/3, se houver Férias proporcionais Aviso prévio ou indenização correspondente à metade de toda a remuneração devida até o termo final do contrato * Saque de 100% do FGTS * Multa de 40% sobre o valor FGTS * Acesso ao Seguro-Desemprego
Rescisão com justa causa	A conduta do empregado, prevista no rol taxativo do art. 482 da CLT, torna impossível a manutenção do emprego, impondo-se a rescisão por iniciativa do empregador.	Saldo de salário Férias vencidas + 1/3, se houver
Rescisão indireta	O empregado requer a rescisão quando o empregador comete alguma das irregularidades do art. 483, da CLT.	Saldo de salário 13º salário proporcional Férias vencidas + 1/3, se houver Férias proporcionais * Saque de 100% do FGTS * Multa de 40% sobre o valor do FGTS * Acesso ao Seguro-Desemprego
Pedido de dispensa	O empregado, por iniciativa própria e sem que justifique a rescisão indireta, solicita o rompimento do contrato de trabalho.	Saldo de salário 13º salário proporcional Férias vencidas + 1/3, se houver Férias proporcionais * Obs.: Caso o empregador comprove que sofreu prejuízos com a demissão, poderá exigir o pagamento da multa do art. 480 da CLT.

Distrato	Não havendo interesse mútuo na manutenção da relação de emprego, empregado e empregador, em consenso, extinguem o contrato de trabalho pela via extrajudicial.	Saldo de salário 13º salário proporcional Férias vencidas + 1/3, se houver Férias proporcionais Metade do aviso prévio (indenizado) * Saque de até 80% do FGTS * Multa de 20% sobre o FGTS * Sem Seguro-Desemprego
----------	--	---

Fonte: Elaborada pela autora, 2024.

Das modalidades apresentadas de encerramento da relação empregatícia, convergindo com uma tendência mundial de resolução de conflitos/interesses pela via extrajudicial, as discussões acerca do distrato, ainda hoje, são controversas e trazem aspectos positivos e negativos a empregados e empregadores, que serão abordados adiante.

O DISTRATO

Abordagem conceitual

Apesar de existirem princípios e interesses que privilegiam a manutenção dos contratos de trabalho, estes, assim como qualquer outro negócio jurídico, inevitavelmente, extinguir-se-ão um dia. A extinção dos contratos de trabalho podem acontecer por iniciativa do empregado, do empregador ou por razões alheias a ambos.

Nem sempre o fim da relação empregatícia está envolto num contexto harmônico, mas, como defende Maurício Godinho Delgado (2019), a extinção de um contrato de trabalho transcende o mero interesse individual das partes, uma vez que traz reflexos no âmago da estrutura e dinâmica sociais, afinal, o desemprego não pode e não deve interessar a sociedade. Quanto menos danoso ao indivíduo e à sociedade for o encerramento do vínculo empregatício, maiores serão os ganhos comuns.

Visando equilíbrio e menores danos às partes e à coletividade numa rescisão trabalhista, os meios consensuais de solução de conflitos vêm sendo incentivados também nesta seara. Para Giroldo (2021), o distrato, positivado pela Reforma Trabalhista no art. 484-A da CLT, prestigia, com a eficácia da segurança jurídica, a autonomia da vontade das partes ao permitir que os protagonistas das relações de trabalho formalizem acordos extrajudiciais e, facultativamente, os submetam à homologação.

Em termos doutrinários, Vólia Bomfim Cassar (2018) *apud* Glívia Torres (2022) já lecionava que o contrato de trabalho podia ser extinto por mútuo consentimento e, neste caso, a extinção recebia o nome de distrato.

Na mesma linha, seguia Sérgio Pinto Martins (2017, p. 595) *apud* Gustavo Botega (2023):

Empregado e empregador poderão pactuar, mediante acordo, a cessação do contrato de trabalho. É o que se chama de distrato. Os próprios interessados estabelecerão quais serão as formas e consequências do rompimento do vínculo de emprego.

Antes da positivação do distrato, mesmo havendo a mútua intenção de pactuar a rescisão, não havia a possibilidade de isto ser livremente transacionado em função da necessidade de observância aos limites legais quanto aos levantamentos de FGTS, salários e as férias vencidas. Logo, o distrato carecia de previsão legal, com delimitação de direitos e garantias para atender efetivamente o seu objetivo, o que ocorrera com o acréscimo do art. 484-A na CLT, com a Reforma Trabalhista. Desta forma, as partes insatisfeitas com a manutenção do contrato de trabalho podem negociar a sua rescisão, sem abrir mão de vantagens que uma justa causa ou dispensa sem justa causa lhes trariam.

Yonaria Patrício (2023) enfatiza que a celebração do distrato não impede o trabalhador de ingressar na Justiça do Trabalho para pleitear valores devidos ou direitos fundamentais outros que, eventualmente, tenham sido abusivamente negados pelo empregador.

Essa inovação legislativa objetiva pôr fim aos acordos simulados de dispensa imotivada e à manutenção de contratos de trabalho com insatisfação dos envolvidos, evitando o desgaste da relação empregatícia e prevenindo conflitos futuros.

Outro ponto destacado por Patrício (2023) é a dispensa da obrigatoriedade de homologação da rescisão no sindicato respectivo da categoria (mudança trazida pela Reforma Trabalhista), salvo se houver determinação prevista em acordo ou convenção coletiva, afinal, na nova perspectiva da CLT, em regra, inclusive ratificada pelo STF, o negociado prevalece sobre o legislado.

(Des) vantagens para empregados, empregadores e Estado

O intuito da regulamentação do distrato por comum acordo, certamente, relaciona-se à busca pela resolução mais rápida dos conflitos trabalhistas, se possível,

sem a ocupação do Poder Judiciário, evitando despesas às partes e ao próprio Estado.

A Confederação Nacional da Indústria – CNI (2021), considera o instituto uma importante alternativa de solução consensual, que prestigia a vontade e a liberdade das partes, a segurança jurídica e a conciliação, contribuindo para a redução de novos processos perante o Poder Judiciário. Isso decorre do fato de a homologação do acordo extrajudicial por um Juiz do Trabalho, embora facultativa, fazer coisa julgada material, encerrando, definitivamente, as matérias resolvidas no acordo. Ademais, no caso desta homologação judicial, o descumprimento do acordado pode ser imediatamente executado, sem necessidade de ajuizar uma nova demanda judicial, que geralmente é onerosa e demorada, pois, ao ser homologado, o acordo vira título executivo judicial.

Se a extinção do contrato de trabalho for realmente o desejo das partes, ao optarem pelo distrato, empregados, que já possuam outro emprego em vista, poderão assumi-lo, imediatamente, devidamente registrados. Já empregadores, serão beneficiados com menos colaboradores insatisfeitos em seu quadro funcional e com redução de custos na dispensa por funcionário, valor que poderá ser reinvestido, aumentando a competitividade e as possibilidades de geração de emprego e renda no país.

Nesta modalidade de ruptura, o trabalhador terá direito ao recebimento de metade do aviso prévio, quando indenizado, a multa incidente sobre o FGTS será reduzida para 20% e o trabalhador não poderá sacar a integralidade de seu FGTS, mas apenas 80% de seu saldo. Além disso, o empregado não estará habilitado a requerer o Seguro-Desemprego. Demais verbas, como saldo de salário, férias e 13º salário, devem ser pagas normalmente, como na modalidade de dispensa sem justa causa.

Esse tipo de acordo para desligamento baseia-se numa relação na qual ambas as partes ganham, uma vez que atende, ao mesmo tempo, a vontade do empregado em ser desligado da empresa e ainda poder sacar boa parte do seu FGTS e a vontade do empregador em desligar um colaborador insatisfeito sem ter que desembolsar os 40% da multa do FGTS.

Outro ponto positivo trazido pelo distrato é o desestímulo às demissões fraudulentas, que lesionam os cofres públicos e toda a sociedade com pagamentos de Seguro-Desemprego àqueles que, de fato, não necessitam. Não eram raros os

casos em que a empresa fazia o desligamento do empregado, pagava a multa de 40% e depois este empregado era obrigado a devolver este valor em mãos ao empregador, assim podendo habilitar-se ao recebimento do Seguro-Desemprego, configurando a chamada rescisão fraudulenta.

Quando apurada pelo Ministério do Trabalho e Previdência, atual nomenclatura do órgão, e/ou Ministério Público do Trabalho, tal fraude gera multa ao empregador e obriga a devolução dos valores recebidos indevidamente pelo empregado. Há ainda decisões condenando criminalmente as partes pelo crime de estelionato (art. 171, Código Penal), tendo em vista a fraude documental para sacar o FGTS e acessar o Seguro-Desemprego, o que causa prejuízos ao erário público, conforme demonstra-se na jurisprudência:

PENAL. ESTELIONATO MAJORADO. CONCURSO MATERIAL. SEGURO-DESEMPREGO. PRINCÍPIO DA INSIGNIFICÂNCIA. INAPLICÁVEL. ELEMENTAR DO TIPO. ARDIL. PRESENTE. VÍNCULO INFORMAL DE TRABALHO. (...) . PREJUÍZO/DANOS CAUSADOS. JUSTIÇA GRATUITA. ISENÇÃO DAS CUSTAS PROCESSUAIS. 1. Apelante que, após dissimular com a firma individual do corréu, por 02 (duas) vezes, Rescisão de Contrato de trabalho, deu entrada no requerimento de seguro-desemprego, recebendo, de forma fraudulenta, 04 (quatro) parcelas do benefício, de julho a outubro/2001, além de mais 05 (cinco) parcelas, de agosto a dezembro/2004, praticou o crime do art. 171, § 3º, c/c o art. 69 do CP (estelionato majorado em concurso material, duas vezes). 2. Nos delitos de estelionato praticados em relação ao recebimento de seguro-desemprego não se aplica o princípio da insignificância. (Precedentes deste Tribunal Regional e do Superior Tribunal de Justiça). 3. O ardil está materializado na simulação da dispensa imotivada, situação que possibilitou ao apelante receber as parcelas indevidas do seguro-desemprego. 4. Comete o crime de estelionato majorado (art. 171, § 3º, do CP) o agente que, demitido sem justa causa, recebe parcelas do seguro-desemprego, mas mantém o vínculo informal de trabalho, posteriormente reconhecido em reclamação trabalhista. (Precedente da Turma). 5. Não há que se falar em erro de proibição (art. 21 do CP), quando as provas dos autos afastam a alegada boa-fé e demonstram a presença do dolo em receber a vantagem indevida. 6. O art. 171, § 1º, do CP trata da hipótese de estelionato privilegiado e determina que se "o criminoso é primário, e é de pequeno valor o prejuízo, o juiz pode aplicar a reprimenda conforme o disposto no art. 155, § 2º", ou seja, diminuída de um a dois terços, ou aplicando somente a pena de multa. Entende a jurisprudência que o prejuízo de "pequeno valor" não pode ultrapassar o salário mínimo vigente na época dos fatos. (Precedente do STJ e desta Turma). 7. Na hipótese, embora o réu seja tecnicamente primário, não se pode considerar de pequeno valor o "prejuízo" causado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador no montante de R\$ 2.020,00 (dois mil e vinte reais), que ultrapassa, em muito, o salário mínimo vigente na época dos fatos: R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) em 2001 e R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais) em

2004. 8. O cálculo da pena-base ocorreu em estrita observância do determinado pelo art. 59 do CP. 9. Esta Turma, em consonância com o Superior Tribunal de Justiça, já decidiu que, embora o pagamento do benefício do seguro-desemprego seja efetivado em parcelas, trata-se de um único crime, não sendo hipótese de continuidade delitiva (art. 71 do CP). (Precedente do STJ e da Turma). 10. Deferido o benefício da Justiça Gratuita ao apelante assistido pela Defensoria Pública da União. 11. Há que ficar sobrestado o pagamento de custas e despesas processuais enquanto perdurar o estado de pobreza do condenado pelo prazo máximo de 05 (cinco) anos, quando então estará prescrito, nos termos do art. 12 da Lei 1.060/1950 ou pelo prazo de 05 (cinco) anos, cabendo ao Juízo da Execução verificar a real situação financeira do réu. 12. Apelação do Ministério Público Federal desprovida. 13. Apelação do réu parcialmente provida. (ACR 0011001-77.2011.4.01.3800 / MG, Rel. JUÍZA FEDERAL ROSIMAYRE GONÇALVES DE CARVALHO (CONV.), TERCEIRA TURMA, e-DJF1 de 07/04/2017).

Merece destacar que, com a inclusão do art. 484-A na CLT, o acordo entre empregador e empregado para extinção do contrato de trabalho passou a ser válido, desde que obedeça aos critérios legais e aos princípios trabalhistas, especialmente os da primazia da realidade e da boa-fé objetiva. Acordos fraudulentos com a intenção de burlar o mútuo consentimento, coagir empregados ao pagamento das verbas rescisórias reduzidas ou promover desligamentos fictícios para acessar benefícios de maneira irregular podem determinar a nulidade do distrato e a condenação dos envolvidos ao crime de estelionato.

Na ótica de Gustavo Botega (2023), o distrato tornou-se a forma de melhor enquadramento, na atualidade, para uma rescisão plausível, pois, a sua flexibilização quanto às verbas rescisórias encontra limites legais de proteção a empregados e empregadores, especialmente, o imprescindível comum acordo.

Moyses Simão Sznifer (2019) defende que nessa categoria de rescisão contratual, na qual faculta-se às partes da relação de emprego extinguir consensualmente o contrato, há evidente redução de custos ao empregador em relação a uma eventual dispensa imotivada. Em contrapartida, ao empregado, percebe-se uma redução em alguns direitos rescisórios. Como é mais econômico extinguir o contrato por acordo, para o autor, afigura-se evidente que o empregador terá preferência em sua utilização.

O Senador Paulo Paim (2017) *apud* Ulisses Peixoto (2018) entende o distrato como algo extremamente prejudicial aos empregados que, por necessidade financeira, poderão ser compelidos a aceitar o acordo com redução dos direitos que faria *jus se não fosse* demitido por justa causa. Para o parlamentar, se o empregado

não quer mais trabalhar, deve pedir demissão do emprego e, por outro lado, se o empregador não quer mais dispor dos seus serviços, deve demiti-lo, sem justa causa, pagando-lhe as verbas trabalhistas previstas e fornecendo-lhe as guias para saque do FGTS e acesso ao Seguro-Desemprego.

Já o Senador Ricardo Ferraço (2017) *apud* Ulisses Peixoto (2018) compreende que o distrato visa coibir o costumeiro acordo informal, pelo qual é feita uma falsa demissão sem justa causa para que o empregado possa receber o Seguro-Desemprego e o saldo depositado em sua conta no FGTS, com a posterior devolução, ao empregador, do valor correspondente à multa paga. Para este parlamentar, a nova forma de encerramento do contrato de trabalho trazida no art. 484-A da CLT, a que denomina demissão negociada, trata-se de um meio termo entre a demissão por iniciativa do empregado e a demissão sem justa causa, por iniciativa do empregador, merecendo, portanto, o tratamento legal específico.

Trata-se de uma opção vantajosa para um trabalhador que nada receberia caso, por exemplo, quisesse mudar de emprego. Outrossim, mostra-se eficaz no desestímulo à falsa demissão, na qual empregado e empregador pactuam uma dispensa sem justa causa ficta para que o empregado possa receber verbas do Seguro-Desemprego e FGTS, devolvendo, posteriormente, o valor das indenizações pagas pelo empregador, lesando os cofres públicos e toda a sociedade.

Camila Lima (2022) destaca as desvantagens da manutenção/prorrogação de conflitos trabalhistas: a) para empresas, pois criam um passivo inadmissível ao longo do tempo; b) para o empregado, pois o crédito trabalhista visa satisfazer as necessidades básicas e diárias do trabalhador; c) para o Estado, pois demonstra a sua falência através do descrédito social no Poder Judiciário, privando os cidadãos dos meios de subsistir.

Neste mote, torna-se fundamental buscar e aceitar as novas formas de gestão dos conflitos trabalhistas, como afigura-se o distrato, em busca do progresso social.

Segurança jurídica e aplicabilidade

Para se materializar um distrato, o procedimento é relativamente simples, facilitando a sua aplicabilidade. Empregado e empregador, em comum acordo, firmam o término do contrato de trabalho, o qual constará no TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) e gozará de segurança jurídica, se obedecer às regras do art.

484-A da CLT. Não há obrigatoriedade de homologação judicial para que esta modalidade de rescisão passe a surtir efeito.

Neste ponto, merece destacar que, conforme dispõe o *caput* do art. 484-A da CLT, para o reconhecimento da validade dessa modalidade de extinção do contrato de trabalho, exige-se que as partes estejam em comum acordo, havendo fundado receio de que se possa colocar em risco as formas mais onerosas de rescisão contratual e até mesmo de abrir espaço para que o empregado, contra sua vontade, seja coagido a anuir com esse acordo. Deste modo, o mútuo consentimento traz segurança jurídica ao desfazimento do contrato de trabalho por esta modalidade.

Ainda cabe enfatizar que a positivação do distrato não se evadiu da proteção ao trabalhador, apenas trouxe a oportunidade e liberdade para acordar. Como meio de garantir essa proteção, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, no enunciado 64, preceituou que o ônus da prova, no distrato trabalhista, recai ao empregador, conforme dispõe:

Negando o trabalhador que a ruptura contratual ocorreu por mútuo consentimento (art.484-A), é do empregador o ônus da prova, tendo em vista a revogação do § 1º do 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (assistência/fiscalização sindical obrigatória) e em face dos princípios da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade, assumindo maior relevância a orientação da Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho.

Gustavo Botega (2023) defende que o artigo 484-A da CLT, trouxe benefícios aos envolvidos no contrato de trabalho ao permitir que as partes acordem quanto à dissolução, reduzindo a multa e afastando a obrigatoriedade da presença do Sindicato nas dispensas sem justa causa. A implementação do artigo supra nada mais é do que a formalização do entendimento doutrinário que já existia, prevendo e oferecendo meios para que o distrato possa ser efetivamente aplicado, sem os empecilhos impostos pelo antigo art. 477 da CLT, que exigia a presença sindical para anuir as quitações trabalhistas.

Percebe-se que, das modalidades de ruptura contratual trabalhista através de acordos extrajudiciais, fortemente estimulados pela Reforma Trabalhista, o distrato apresenta-se como uma excelente alternativa, tendo em vista a clara delimitação das verbas no próprio texto legal do art. 484-A, da CLT, sem deixar de observar princípios básicos da esfera trabalhista como a primazia da realidade, a boa-fé e a livre motivação das partes.

A desinformação

Apesar de, no geral, o distrato ser visto com bons olhos à seara trabalhista, uma vez que tenta pôr fim à ilegal prática de simulação de dispensa imotivada e evita que empregados e empregadores mantenham contratos de trabalho com insatisfações, a desinformação ainda é uma barreira a sua efetivação no mundo dos fatos.

Educar a sociedade e os próprios operadores do direito a saberem manejar, em prol dos seus clientes, os meios alternativos de resolução de conflitos deve estar entre as metas dos Poderes Legislativo e Judiciário. Do contrário, a “ditadura da sentença” continuará sendo a opção principal ao enfrentamento de lides no Brasil.

No caso do distrato, as regras já estabelecidas no código trabalhista fazem com o que o acordo seja simples, sem margem para supressão de direitos, e financeiramente vantajoso aos envolvidos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para acompanhar a evolução da sociedade, a organização laboral e os Poderes Legislativo e Judiciário também precisaram mudar os seus paradigmas a fim de garantirem a efetividade dos direitos sociais fundamentais pertinentes ao Estado Democrático de Direito.

A litigiosidade e morosidade do sistema judiciário pátrio vêm cedendo espaço às vias negociais de resoluções de conflitos, seguindo uma tendência mundial de cooperação e incentivo à extrajudicialidade como estratégia ao desafogamento das demandas jurídicas que assolam os tribunais.

Na seara trabalhista não foi diferente. No gerenciamento de conflitos para reverter o quadro de excessivo contencioso, os acordos, quer formais (amparados pelo antigo art. 477 da CLT), quer informais, sempre existiram. No entanto, tais acordos sempre estiveram permeados por insegurança jurídica ou por elevados custos, que acabavam por deixá-los exclusivamente no campo doutrinário.

Com o intuito de trazer os acordos trabalhistas às situações fáticas e pôr fim a sua informalidade, a Reforma Trabalhista inseriu na CLT o artigo 484-A, que

regulamenta como deve ocorrer a extinção do contrato quando houver o consentimento de ambas as partes. Nessa inovação, denominada de distrato, empregado e empregador poderão pactuar, consensualmente, mediante acordo comum, a cessação do contrato de trabalho, sem a obrigatoriedade da participação da Justiça do Trabalho e do Sindicato da Categoria.

À luz do art. 484-A, da CLT, havendo o consenso, o contrato de trabalho é extinto e serão devidos, pela metade, o valor do aviso prévio (se indenizado) e a multa sobre o saldo do FGTS (20%). Quanto aos saques do FGTS, o trabalhador somente poderá movimentar 80% do valor dos depósitos e não fará *jus* ao Programa do Seguro-Desemprego. Demais verbas são pagas integralmente, seguindo a modalidade da dispensa sem justa causa.

Embora ainda pouco difundidas e praticadas, as mudanças trazidas são de extrema importância na adequação das relações de trabalho à nova ordem social e econômica. Espera-se que a sociedade e os atores da seara trabalhista, dentre eles partes, advogados, servidores e magistrados atuantes na área, procurem educar-se e aprofundar conhecimentos em prol da cultura da extrajudicialidade e que este seja o caminho principal na resolução de litígios, tendo em vista os ganhos em termos de tempo, autonomia, segurança jurídica, redução de custos e satisfação às partes, ao Estado e a toda a sociedade.

O distrato é, definitivamente, dentre as formas de acordar na esfera trabalhista, uma excelente inovação trazida pela Reforma, pois tem o intuito de pôr fim a ilegal prática de celebração de acordos que simulam uma dispensa imotivada, além de proporcionar aos empregados e empregadores a não manterem contratos de trabalho com insatisfação, tendo em vista que tais cenários dificilmente findam sem conflitos. Assim, carecem de ser manejados e indicados como opção disponível e segura ao encerramento de contratos trabalhistas no ordenamento jurídico vigente.

REFERÊNCIAS

BOTEGA, Gustavo Kuerten Limaco. **Distrato trabalhista: nova modalidade de extinção do contrato de trabalho**. Revista Eletrônica Projuris. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/distrato-trabalhista/> Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. XIX

CONAMAT, Belo Horizonte-MG, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 04 nov. 2023.

BRASIL. CNI – Confederação Nacional da Indústria. **A homologação de acordos extrajudiciais pela Justiça do Trabalho**. RT Informa, ano 7, nº 25, Brasília-DF, 2021. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/RT%20Informa%20N.%2025%20outubro%20-%20A%20homologacao%20de%20acordos%20extrajudiciais%20pela%20Justica%20do%20Trabalho_knzeasO.pdf. Acesso em: 18 fev. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2020**. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_V2_SUMARIO_EXECUTIVO_CNJ_JN2020.pdf. Acesso em: 21 fev. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução nº 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/conciliacao-trabalhista/normativos#:~:text=174%2FCSJT%2C%20de%2030%20de,1%C2%BA%20DE%20DEZEMBRO%20DE%202020>. Acesso em: 21 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 01 dez. 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 set. 2023.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista**. 2. ed., Salvador: Juspodivm, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DUTRA, Luiz; KOHLS, Cleize. **Diálogos sobre o Direito do Trabalho**. 2. ed., São Paulo: Juspodivm, 2022.

GIARLLARELLI, Gustavo. **Distrato: entenda essa modalidade de acordo**. Artigo Jusbrasil, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/distrato-entenda-essa-modalidade-de-acordo/588425694>. Acesso em: 12 set. 2023.

GIROLDO, Andrea Gardano Bucharles. **A homologação da transação extrajudicial na justiça do trabalho: recomendações de boas práticas**. Repositório FGV SB - Fundação Getúlio Vargas. São Paulo/SP, 2021. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/3791af85-8125-4ecb-a4b5-49fe30a9ff20>. Acesso em: 17 fev. 2024.

LIMA, Camila Leal. **Impactos da Reforma Trabalhista na solução de conflitos trabalhistas: o que podemos esperar em termos de futuro da solução de demandas na Justiça do Trabalho?** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, v. 31, n. 64, Rio de Janeiro/RJ, 2022. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/22365/25435239/Revista+v.+31%2C+n.+64/66cbd13f-34e1-35fb-dfa5-3066493c20f1> Acesso em: 21 fev. 2024.

LINHARES, Aryanna. **Trabalho: prática – 2ª fase OAB**. 18. ed., São Paulo: Editora Juspodivm, 2023.

LINHARES, Aryanna; MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST**. 20. ed., São Paulo: Editora Juspodivm, 2023.

SZNIFER, Moyses Simão. **Da Rescisão**. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.); MACHADO, Antônio Cláudio da Costa (org.). CLT interpretada artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 10. ed., Barueri/São Paulo: Manole, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARZINETTI, Miguel, **Justiça Multiportas e o Paradoxo do Acesso à Justiça no Brasil**, 1. ed., São Paulo: Lumen Juris, 2018.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**, 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2016.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **O Sistema Multiportas de Resolução de Conflitos no Trabalho no Brasil: um novo paradigma de administração da justiça**. Leme/SP: Editora Mizuno, 2023.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Acordo na Rescisão do Contrato de Trabalho**. Portal Guia Trabalhista Online. Curitiba/PR, 2021. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Acordo-rescisao-legalidade.htm>. Acesso em 19 fev. 2024.

PATRÍCIO, Yonaria Alves. **A rescisão do contrato de trabalho pelo distrato e o princípio da proteção ao empregado hipossuficiente garantido pela assistência do sindicato**. Consultor Jurídico, Brasília/DF, 2023. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/61145/a-resciso-do-contrato-de-trabalho-pelo-distrato-e-o-principio-da-protecao-ao-empregado-hipossuficiente-garantido-pela-assistencia-do-sindicato>. Acesso em 21 fev. 2024.

PEIXOTO, Ulisses Vieira Moreira. **Reforma Trabalhista Comentada**. 2. ed., Leme/São Paulo: JH Mizuno, 2018.

PEREIRA, Diego Eduardo de Siqueira; SILVA, Leonardo Varela da. **Flexibilização e Desregulamentação Trabalhista: A Reforma Trabalhista de 2017**. Repositório Anima Educação – Universidade Potiguar. Natal/RN, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/352e4ca3-ed0-4ec9-a3c3-9bab775f217d>. Acesso em: 26 out. 2023.

PINHEIRO, Guilherme César. **As soluções autocompositivas de litígios coletivos: Análise crítica dos projetos de lei nº 4.441/2020 e nº 4.778/2020**. Revista ANNEP de Direito Processual, v. 2, n. 1, art. 57 de 2021. Disponível em: <https://revistaannep.com.br/index.php/radp/article/download/57/pdf>. Acesso em 13 set. 2023.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**. 4. ed., São Paulo: Método, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins; Lenza, Pedro (coord.). **Direito do Trabalho: esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

TORRES, Glívia da Silva. **Teoria *Factum Principis* e sua possibilidade de aplicação nas rescisões contratuais trabalhistas ocorridas durante a pandemia da Covid-19: Posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Repositório da Universidade do Sul de Santa Catarina. Tubarão-SC, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/25706/1/TCC%20-%202010%20apresentado.pdf>. Acesso em: 28 out. 2023.