

O FAMOSO “ACORDO” FOI NORMATIZADO



O momento da rescisão contratual no ambiente trabalhista, mormente em pequenas e médias empresas, é uma ocasião de tensão entre as partes, e não necessariamente conflituosa. Não raras vezes, empregador e empregado compreende as razões do outro e vida que segue, com isso acabam fazendo o famoso “acordinho”.

Acontece que esse acerto entre as partes, até o advento da reforma trabalhista, era ilegal, e culminava na condenação de crime de estelionato, pagamento de multas e devolução de valores.

Atualmente a legislação trabalhista, o que está sendo chamado de legalização do acordo, permite que seja formalizado o acordo entre as partes, e deferiu alguns benefícios para ambos, para a empresa, por exemplo, sai muito mais barato no bolso.

O art. 484-A da CLT previu que o pagamento do aviso prévio, caso indenizado – lembrando que o aviso prévio pode ser trabalhado ou indenizado – e da indenização sobre o saldo do FGTS, serão pela metade. O trabalhador poderá sacar o saldo FGTS até o limite de 80%, recebe integralmente as verbas de 13º salário, férias e saldo de dias trabalhados, contudo está restringida a inclusão do mesmo no programa de seguro-desemprego.

Num primeiro instante pode parecer que os benefícios favorecem mais à empresa que o empregado, mas quando se coloca atenção no contexto em que esses casos ocorrem, a visão muda.

O “acordinho” funcionava assim: a empresa demitia o funcionário sem justa causa, o funcionário retirava integralmente seu FGTS, recebia 13º salário, férias e saldo de dias trabalhados, por fim, arcava com os custos da multa do FGTS (que revertia em seu favor).

Muitas vezes o trabalhador quer sair do atual emprego, pois já está engatilhado com a nova profissão, o que, por si só, já impediria o recebimento do seguro desemprego (inclusive é onde se encontra a maioria dos casos em que as partes formulam acordo), e ao trabalhador é permitido sacar o FGTS, sua maior intenção.

Como dito logo no início o texto, esse tipo de acerto é realizado principalmente em pequenas e médias empresas, onde a relação trabalhista é transcendida por uma relação afetiva. As causas são diversas.

Então, veio a lei para possibilitar que referido acordo seja formalizado, trazendo a tão desejada segurança jurídica das partes, além de retirar referido ato da condição de ilegal.

Quando chegar o momento de oficializar referido acordo, existem alguns cuidados que são primordiais para quem quer evitar dor de cabeça, tal qual a orientação de que o funcionário escreva de próprio punho, que do termo conste as regras estabelecidas na lei, dentre diversas outras.

Neste sentido, a orientação de advogado para que seja redigido o termo de rescisão por acordo, que garanta a segurança da empresa na utilização do modelo, é imprescindível.



VANIO DARELLA

OAB SC 35 562