



RESENHA DO ARTIGO INTITULADO “A VONTADE DAS PARTES E AS PECULIARIDADES NA RESOLUÇÃO DO DISTRATO NO CONTRATO DE TRABALHO”¹

REVIEW OF THE ARTICLE TITLED "THE WILL OF THE PARTIES AND THE SPECIALTIES IN THE RESOLUTION OF THE TERMINATION IN THE EMPLOYMENT CONTRACT"

Recebido: 23/05/2022 | Aceito: 29/06/2022 | Publicado: 05/08/2022


Joabe Silva da Cruz²


 <https://orcid.org/0000-0003-3953-976X>

 <http://lattes.cnpq.br/5520890980715018>

UniProcessus – Centro Universitário Processus, DF, Brasil
E-mail: joabesilva.direito2018@gmail.com


Rayanne da Silva Teixeira Quintanilha³


 <https://orcid.org/0000-0002-6116-3917>

 <http://lattes.cnpq.br/1693150814838663>

UniProcessus – Centro Universitário Processus, DF, Brasil
E-mail: rayanne.quintanilha@gmail.com

Tiago Braga Pereira⁴

 <https://orcid.org/0000-0003-0087-451X>

 <http://lattes.cnpq.br/2799672683883495>

UniProcessus – Centro Universitário Processus, DF, Brasil
E-mail: tiago.direito18@gmail.com

Resenha da obra:

ABREU, Mônica Queiroz de. A vontade das partes e as peculiaridades na resolução do distrato no contrato de trabalho. **Revista Processus Multidisciplinar**. Ano 2021, Vol. II, n.º 4, jul.-dez., 2021.

Resumo

Esta é uma resenha do artigo intitulado “A vontade das partes e as peculiaridades na resolução do distrato no contrato de trabalho”. Este artigo é de autoria de Mônica Queiroz de Abreu. O artigo aqui resenhado foi publicado no periódico “Revista Processus Multidisciplinar”, no Ano 2021, Vol. II, n.º 4, jul.-dez., 2021.

Palavras-chave: distrato; contrato; trabalho; rescisão; resolução; partes.

Abstract

This is a review of the article entitled “The will of the parties and the peculiarities in the resolution of the termination of the employment contract”. This article is authored by: Monica Queiroz de Abreu; The article reviewed here was published

¹ A revisão linguística desta resenha foi realizada por Érida Cassiano Nascimento.

² Graduando em Direito pelo Centro Universitário UniProcessus.

³ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário UniProcessus.

⁴ Graduando em Direito pelo Centro Universitário UniProcessus.

in the Journal Processus Multidisciplinary, in Year 2021, Vol.II, n.4, Jul.-Dec., 2021.

Keywords: *distraction; contract; work; terminations; resolution; parts.*

Resenha

Esta é uma resenha do artigo intitulado “Vontade das partes e as peculiaridades na resolução do distrato no contrato de trabalho”, de autoria de Mônica Queiroz de Abreu. O artigo aqui resenhado foi publicado no periódico “Revista Processus Multidisciplinar”, no Ano 2021, Vol. II, n.º 4, jul.-dez., 2021.

Quanto à autora deste artigo, conheçamos um pouco acerca do currículo de Monica Queiroz de Abreu, que é graduanda em Direito pela Faculdade Processus e cujo currículo resumido está disponível nos *links* <http://lattes.cnpq.br/2337757357526916> e <https://orcid.org/0000-0001-9979-8128>.

Este artigo é dividido nos seguintes capítulos: resumo, palavras-chave, *abstract*, *keywords*, introdução, justificativa, metodologia, desenvolvimento e referências bibliográficas. Quanto ao desenvolvimento é produzido exclusivamente por um capítulo, que é referente à vontade das partes e às peculiaridades na resolução do distrato no contrato de trabalho.

No resumo do artigo consta que a problemática em questão busca enfatizar a relação de uma espécie de fraude e de corrupção – nomeada como *demissão por simulação* –, tendo em vista a realização de acordo entre as partes, cujo maior prejudicado é o erário. A realização desse tipo de acordo tem a finalidade de permitir que o empregado proceda ao saque do FGTS (em sua totalidade) e ingresse com o pedido do seguro-desemprego. Posto isto, surge então o distrato de trabalho como o novo meio de rescisão, que propõe a solução para os vícios apresentados.

O artigo partiu do problema frequente nas empresas quanto às rescisões do contrato de trabalho, que se configuram no fingimento de uma rescisão por dispensa sem justa causa, o que, muitas vezes, faz que os empregados, por desconhecimento de seus direitos, também sejam prejudicados pelas negociações informais e ilegais. Em função disso, verificou-se na legislação trabalhista a necessidade de estabelecer uma nova modalidade de rescisão contratual para assim manter todos os polos assegurados quanto aos seus direitos e seus deveres.

Dessa forma, a autora teve como objetivo geral estudar a legislação e a evolução das diretrizes que regem os processos demissionais com o intuito de pugnar possíveis fraudes e ilegalidades. Quanto aos objetivos específicos, pretende-se demonstrar os variados tipos de rescisão no encerramento dos contratos de trabalho, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) no afã de identificar e de propor soluções para que não haja fraudes nem prejuízos aos trabalhadores.

A temática da pesquisa se justifica pelo fato de que a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) modificou o *caput* do artigo 477 referente à Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) determinando uma nova modalidade de extinção do contrato de trabalho, de forma que posteriormente houve a

necessidade de criar um novo meio de contrato entre as partes, o chamado *distrato*, já supracitado. Os funcionários ficam com receio de não obter nenhuma indenização, enquanto os empregadores receiam a obrigação de terem que pagar valores a mais do que de fato necessitam (MARTINEZ, 2020, p. 700).

A metodologia utilizada para a construção da pesquisa no artigo aqui analisado foram os artigos científicos, livros acadêmicos, leis, doutrina e a jurisprudência em forma de pesquisa teórico-bibliográfica.

Queiroz, de maneira significativa, demonstra que, entre as formas de extinção do contrato de trabalho, há aquela que é provocada por ato unilateral, que não depende do consentimento do empregador, enquanto a outra consiste na dispensa, pela qual o empregador põe fim ao vínculo empregatício sem motivos. Além disso, confirma-se na legislação atual que, conforme retratado no conteúdo desta obra, os tipos de demissão podem ser aqueles motivados pela dispensa sem justa causa; por justa causa; a pedido do funcionário; por acordo entre as partes; e inclusive a demissão consensual (*distrato*).

O texto detalha de maneira importante quanto às verbas rescisórias existentes na demissão sem justa causa, que abrangem o saldo de salário, o aviso-prévio, o décimo terceiro salário, as férias vencidas e proporcionais, sendo estas acrescidas de 1/3 constitucional. Além disso, o artigo enfatiza quanto ao FGTS, previsto na Constituição Federal (BRASIL, 1988) ao qual o empregado terá direito, acrescido de multa em 40%, conforme a Lei 8.306/1990 (BRASIL, 1990), artigo 18º, parágrafo 1º. Conforme a pesquisa o autor expõe que, no decorrer do aviso-prévio, o empregado poderá optar pelo horário reduzido a fim de, nesse ínterim, encontrar outro emprego, todavia o empregado que infringir qualquer falta considerada justa pela lei para a rescisão perderá o direito de concluir o período restante do citado prazo (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 751).

Ademais, o texto descreve algumas das características inerentes à demissão por justa causa, cujo resultado é a perda de alguns direitos trabalhistas, de forma que reste ao empregado o direito somente ao saldo de salários, às férias vencidas e proporcionais (sendo estas acrescidas de 1/3) e ao saque do FGTS referente ao mês da rescisão. Porém, na hipótese de o empregador não honrar com o pagamento das verbas rescisórias, o empregado terá o direito de acionar a Justiça do Trabalho. No que toca às causas que constituem a demissão por justa causa, com grande sensibilidade a autora menciona a embriaguez, de forma que é sugerido ao empregador cautela ao deparar com esse tipo de situação. Isso porque, se o empregado for diagnosticado como alcoólatra, o empregador deverá optar por ações que anseiam a recuperação do funcionário e assim evitar que a iminente demissão provoque consequências nocivas ao trabalhador, à sua família e até à sociedade (LEITE, 2019, p.623).

Com clareza Queiroz destaca a rescisão do contrato de trabalho originada pelo empregado, o que pode ocorrer de duas formas: rescisão indireta, aquela que diz respeito à falta grave praticada pelo funcionário; ou a rescisão direta, sendo o pedido de demissão induzido pela vontade do empregado de se desligar do emprego. (LEITE, 2019 p.632). No que tange às verbas rescisórias, a autora – muito precisa – também explana acerca dos alusivos pagamentos

estabelecidos no pedido de demissão advindo da vontade do empregado, os quais englobam apenas o saldo de salário, o décimo terceiro salário proporcional e as férias vencidas e proporcionais (as quais deverão ser acrescidas de 1/3). No tocante à rescisão indireta, em caso de falta grave do empregador, cabe ao trabalhador ingressar com ação perante a Justiça do Trabalho, de sorte que, se tal processo for julgado procedente, será extinto o processo de rescisão direta; e, como punição, o empregador será condenado a pagar todas as verbas que seriam devidas em caso de desligamento imotivado, ou seja, os efeitos serão aqueles aplicados para a demissão sem justa causa (RESENDE, 2020, p. 759).

Na sequência, a autora afirma com proficiência que a modalidade denominada de *distrato* envolve a liberdade das partes quanto aos próprios interesses de rescindir o contrato de trabalho, de modo que a empresa não pagará todas as verbas trabalhistas com as quais arcaria em caso de dispensa sem justa causa. Em regra geral, prevê o artigo 468 referente à Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) que são lícitas somente as alterações promovidas por mútuo consentimento e que não resultem em prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador (SAVIO, 2019, p. 417).

Queiroz conclui que no momento da rescisão há um receio por parte do empregador de pagar mais do que deve, enquanto o trabalhador teme receber menos do que seus direitos. Diante disso, a autora expôs com clareza e sabedoria todas as modalidades da rescisão trabalhista, inclusive o *distrato*, que surgiu com a Lei 13.467/ 2017 (BRASIL, 2017), esta que tem o intuito de solucionar conflitos nos quais, antes, o maior prejudicado era o governo, visto que empregadores e trabalhadores simulavam o momento da demissão com a finalidade de o empregado receber o FGTS e o seguro-desemprego.

Referências

ABREU, Mônica Queiroz de. A vontade das partes e as peculiaridades na resolução do *distrato* no contrato de trabalho. **Revista Processus Multidisciplinar**. Ano 2021, Vol. II, n.º 4, jul-dez., 2021. Disponível em: <<https://periodicos.processus.com.br/index.php/multi/article/view/531>>. Acesso em: 30 de março de 2022.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como elaborar uma resenha de um artigo acadêmico ou científico. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 3, n.º 7, pp. 95-107, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.3969652. Disponível em: <<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/41>>. Acesso em: 3 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Modelo de resenha de um artigo acadêmico ou científico. **Revista Processus Multidisciplinar**. Vol. 1, n.º 2, pp. 04-07, ago. 2020. Disponível em: <<http://periodicos.processus.com.br/index.php/multi/article/view/225>>. Acesso em: 03 ago. 2021.