

Antes da Lei 13.467/2017

Depois da Lei 13.467/2017

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma **indenização**, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento dêste, pelo Juiz de Paz.

§ 4o O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes;
ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o **pagamento das verbas rescisórias** no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º - revogado

§ 3º - revogado

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 6o A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

- revogados alíneas a e b

Sem correspondência	<p>Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.</p> <p>Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.</p>
---------------------	--

O Projeto de Lei, importante notar, desvinculou o ato rescisório de atividades estatal ou sindical.

Primeiro, o caput do artigo é somente atualizado para que não se faça mais referência à indenização, que já fora extinta na Constituição de 1988. Além disso, retiram-se os parágrafos que impunham a necessidade de homologação da rescisão laboral, pois trata-se de procedimento excessivamente oneroso e burocrático.

O parágrafo 4º atualiza os meios de pagamento. Exclui-se a possibilidade de recebimento em cheque para o analfabeto, por exemplo.

O parágrafo 6º estabelece a comunicação do empregador quanto à extinção de vínculos contratuais diretamente aos órgãos competentes, sendo que ao empregado deverá simplesmente entregar os documentos que comprovem essa comunicação e o pagamento das verbas rescisórias.

O parágrafo 10º desburocratiza também o recebimento de benefícios tais como os conferidos pela Carteira de Trabalho no que se diz respeito ao FTGS e ao Seguro Desemprego. Além disso, retiram-se as diferenças de prazos dadas aos procedimentos, unificando o prazo de 10 dias para todos os atos, simplificando os procedimentos rescisórios.

DISTRATO

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
-------------------------------------	----------------------------------

Sem correspondência	<p>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:</p> <p style="text-align: center;">I - por metade:</p> <p style="text-align: center;">a) o aviso prévio, se indenizado; e</p> <p>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;</p> <p style="text-align: center;">II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 2o A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.</p>
---------------------	--

Em relação à rescisão contratual de trabalho, deve-se dividir o estudo em 3 principais mudanças:

- (i) Data para pagamento de verbas rescisórias;
- (ii) Dispensa da homologação sindical para as rescisões (desburocratização);
- (iii) nova modalidade de rescisão do contrato de trabalho – **distrato** (Extinção do Contrato de Trabalho por Acordo).

(i) Quanto à data para pagamento das verbas rescisórias:

- Antes da Lei 13467/2017: pagamento se dava no primeiro dia após o término do contrato ou até o 10º dia contado da notificação da demissão.
- Após a Lei 13467/2017: pagamento se dá em **até 10 dias** a partir do término do contrato, em qualquer situação (simplificação dos procedimentos rescisórios).

(ii) Quanto à dispensa de homologação sindical para as rescisões, nota-se, mais uma vez, uma **desburocratização da rescisão**, do levantamento do FGTS e do seguro desemprego.

(iii) Em relação à nova modalidade de rescisão, deve-se fazer menção a alguns aspectos do distrato:

- Modalidade de extinção do contrato por “comum acordo” entre empregado e empregador.
- Verbas indenizatórias devidas:
 - **50% do aviso prévio;**
 - **20% do FGTS;**
 - Saldo de salário
 - Férias + 1/3
 - 13º salário

- Atenção: levantamento do FGTS será limitado a 80% dos valores depositados pelo empregador.
- Atenção: NÃO há previsão do **seguro desemprego** no distrato.

O artigo 484-A da CLT tenta resolver a situação de empregados que querem deixar seus empregos mas não o fazem por não querer perder alguns benefícios inerentes somente à demissão por iniciativa do empregador (por exemplo, o direito ao levantamento do FGTS). Coloca-se, então, a hipótese de rescisão por mútuo consenso na qual o empregado atinge o objetivo de obter verbas indenizatórias, tendo sido excluído, entretanto, o seguro desemprego deste rol.