

A demissão por acordo trabalhista, também conhecida como **demissão em comum acordo**, surgiu como forma legal de [extinção da relação de trabalho](#) a partir da reforma trabalhista de 2017.

Nesse sentido, o foco deste artigo está em apresentar o conceito do **acordo trabalhista**, bem como os requisitos para sua aplicação, vantagens e suas principais características.

O QUE É UMA DEMISSÃO POR ACORDO TRABALHISTA?



A demissão por acordo trabalhista se dá pela decisão conjunta entre o(a) trabalhador(a) e a empresa, acerca do fim do contrato de trabalho.

Antes da Reforma Trabalhista de 2017 este acordo era realizado de forma ilegal no cotidiano, ou seja, sem regulamentação.

Entretanto, as [novas regras da CLT](#) absorveram a prática social, definindo seus critérios e consequências para aquelas partes participantes do contrato de trabalho.

FORMALIZAÇÃO DO ACORDO

A demissão de comum acordo deve seguir certos critérios para estar dentro da legalidade, evitando riscos trabalhistas em eventuais ações judiciais.

Nesse sentido, o acordo pode conter uma carta de rescisão visando assegurar os direitos das partes, bem como a formalização da decisão.

A partir da carta de rescisão é que será realizada e formalizada a demissão. Este documento poderá ser redigido tanto pelo(a) trabalhador(a) quanto pelo(a) empregador(a).

No caso do(a) trabalhador(a), é possível que a carta seja redigida a próprio punho. Entretanto, essa possibilidade não se aplica a(o) empregador(a).

Dessa forma, a carta de demissão pode conter:

- Motivo do desligamento da empresa
- Valores das verbas rescisórias
- Tipo de aviso prévio cumprido
- Confirmação da realização da rescisão por comum acordo, seguindo o estabelecido pelo artigo 484-A

Além disso, outro requisito para validação do acordo, consiste na anotação na carteira de trabalho. Ou seja, após a formalização do acordo, a empresa fica responsável por efetivar a baixa no documento.

Em termos práticos, essa baixa é similar à realizada em uma demissão sem justa causa, com a devida anotação da data da saída do(a) trabalhador(a).

EFEITOS E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ACORDO

De acordo com o **art. 484-A** da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no caso de demissão por comum acordo, são devidas as verbas trabalhistas:

- Aviso prévio no montante de 50% (caso indenizado)
- Multa de 20% calculada sobre o limite de 80% do saldo do FGTS
- Saldo de salários atrasados

- Saque de 80% do saldo do FGTS
- 13º salário proporcional
- Férias vencidas acrescidas do um terço constitucional
- Férias proporcionais com acréscimo de um terço constitucional

Vale ressaltar que, aqueles que utilizam dessa modalidade de extinção do contrato de trabalho, não são respaldadas pelo direito ao recebimento do seguro-desemprego.

VANTAGENS DO ACORDO

Uma das principais vantagens para empresa consiste na redução dos custos no desligamento daquele(a) funcionário(a).

Já para o(a) trabalhador(a), esse acordo, por estar dentro da lei, é capaz de trazer segurança jurídica no processo de extinção do contrato de trabalho.

Além disso, comparado à uma demissão por justa causa, há uma vantagem econômica nos valores recebidos a título de verbas rescisórias.

Gostou do conteúdo e quer saber mais informações sobre as atualizações legislativas, como no caso da demissão por **acordo trabalhista**? [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram.](#)