

INSTITUTO MACHADENSE DE ENSINO SUPERIOR

CARLOS ROBERTO PEDRAZINI PEREIRA JUNIOR

DISPENSA RECÍPROCA

**MACHADO – MG
2019**

CARLOS ROBERTO PEDRAZINI PEREIRA JUNIOR

DISPENSA RECÍPROCA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito do INSTITUTO MACHADENSE DE ENSINO SUPERIOR como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. M.Sc. ANDRÉ KERSUL COSTA.

**MACHADO – MG
2019**

CARLOS ROBERTO PEDRAZINI PEREIRA JUNIOR

DISPENSA RECÍPROCA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito do INSTITUTO MACHADENSE DE ENSINO SUPERIOR como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

APROVADO: Machado-MG, ____ de _____ de 2019.

Prof. M. Sc. ANDRÉ KERSUL COSTA
(Orientador)

Prof. _____
(Avaliador)

Prof. _____
(Avaliador)

Dedico aos meus pais, que não mediram esforços para me ajudarem na realização do meu sonho; sem eles provavelmente eu não teria conseguido. E à toda minha família e, aos meus amigos, o meu muito obrigado.

Agradeço, primeiramente, a Deus por ter iluminado meu caminho e ter me dado forças para superar todos os momentos difíceis que me deparei ao longo da graduação. Ao meu orientador, Prof. M. Sc André Kersul Costa, pelo carinho, conhecimento e paciência. Aos amigos que fiz durante a faculdade, que permitiram que essa caminhada fosse mais alegre. E, por fim, a todos aqueles que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação.

*“Sonhos determinam o que você quer.
Ação determina o que você conquista.”
(ALDO NOVAK)*

DISPENSA RECÍPROCA

Carlos Roberto Pedrazini Pereira Junior*
André Kersul Costa**

INTRODUÇÃO. 1 REFORMA TRABALHISTA. 2 FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. 2.1 Requisitos e especificidades do contrato de trabalho. 2.2 Sujeitos do Contrato de Trabalho. 3 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. 3.1 Formas de extinção do Contrato de Trabalho. 3.1.2 Extinção do contrato por prazo determinado. 3.1.3 Extinção do contrato por prazo indeterminado. 4 DISPENSA RECÍPROCA. 4.1 Dispensa recíproca e as rescisões simuladas. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

RESUMO: O presente trabalho tem o objetivo de analisar a nova modalidade de extinção de contrato de trabalho, qual seja dispensa recíproca, com o advento da Lei 13.467/2017. E ainda, descrever sobre todo o processo da formação de um contrato de trabalho até chegar à sua extinção. Para isso, inicia-se com a abordagem de pesquisa qualitativa e metodologia por meio de pesquisas bibliográficas. Desse modo, conclui-se, que com a entrada em vigor no ordenamento jurídico, a reforma trabalhista, por meio da dispensa recíproca, vem trazer segurança jurídica e padronizar as extinções de contrato de trabalho por comum acordo, trazendo a possibilidade de empregado e empregador encerrarem o contrato por mútuo acordo.

Palavras-chaves: Contrato de Trabalho. Reforma Trabalhista. Dispensa Recíproca.

INTRODUÇÃO

O país, nos últimos anos, vem vivenciando sucessivas recessões devido à crise política e econômica que atinge o Brasil.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), divulgados em 30 de abril de 2019, o país possui 12,7% de trabalhadores desempregados, ou seja, 13,4 milhões de pessoas à procura de um emprego.

* carlosroberto016@hotmail.com. Acadêmico do 10º período da Faculdade de Direito do Instituto Machadense de Ensino Superior (IMES) mantido pela da Fundação Machadense de Ensino Superior e Comunicação (FUMESC) – Machado – MG.

** andrekcosta@yahoo.com.br. Professor da Faculdade de Direito do IMES/ FUMESC – Machado – MG.

Destarte, é nítido que as empresas estão dispensando seus funcionários na tentativa de manter seus números positivos.

Sendo assim, é necessário entender as mudanças nas formas de extinção do contrato de trabalho para que se possam resguardar todos os direitos inerentes a cada tipo de ruptura, ainda mais com a publicação da Lei 13.467/2017, que trouxe inovações às leis trabalhistas.

Com o advento da reforma trabalhista, algumas modificações concernentes às formas de dissolução do contrato de trabalho foram introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro.

E uma dessas mudanças foi a possibilidade da dispensa recíproca, na qual empregado e empregador têm a possibilidade de convencionar a rescisão de contrato de trabalho por mútuo acordo, até então realizada de forma informal.

O objetivo deste artigo é apresentar a modalidade de extinção de contrato de trabalho: dispensa recíproca, e destacar as demais mudanças, quanto ao prazo no pagamento das verbas rescisórias e em relação à homologação nos casos de dissolução de tal contrato.

No decorrer do artigo, foram analisados os principais aspectos de um contrato de trabalho, desde o seu nascimento até à sua extinção, destacando os principais pontos.

Com isso, percebe-se a importância de tal estudo, pois, além de ser um tema atual, uma vez que as mudanças foram introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro em 11 de novembro de 2017, ainda carece de estudos.

1 REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista foi o Projeto de Lei n. 6.787/2016 convertido na Lei 13.467/2017 que promoveu mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido Garcia (2017, p. 2) assevera:

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, com início de vigência depois de 120 dias de sua publicação oficial (art. 6º), ocorrida em 14.07.2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Para Cassar e Borges (2017, p. 3):

A reforma trabalhista começou timidamente, com um projeto de poucos artigos e se transformou numa grande mudança, não só da legislação trabalhista, mas também da estrutura do Direito do Trabalho, seus princípios e fundamentos.

Poucos dias depois de sua entrada em vigor no ordenamento jurídico brasileiro, em 11 de novembro de 2017, foi publicada a Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017, com início de vigência na data de sua publicação (art. 4º), que ocorrera no Diário Oficial da União de 14 de novembro de 2017. Tal Medida foi editada com o intuito de “ajustar” alguns pontos do texto original aprovado pelo Senado. Porém, no dia 23 de abril de 2018, perdera sua validade por não ter sido analisada pela Comissão mista do Congresso.

A reforma foi alvo de críticas, já que, para alguns, foi uma forma de suprimir direitos dos trabalhadores; e, para outros, elogiada, já que modernizou as leis trabalhistas.

Mas, pode-se afirmar que a Lei 13.467/2017 disciplinou vários institutos que, até então, a CLT não previa.

Naturalmente que a Lei da Reforma Trabalhista também procurou regular aspectos do contrato de trabalho anteriormente sem normatização explícita pela legislação federal. Nesse sentido, pode-se argumentar que veio suprir lacuna existente na ordem jurídica do País (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 52-53).

Ou seja, a Consolidação das Leis do Trabalho, vigente desde a década de 1940, acabava se tornando arcaica e ultrapassada em vários pontos, mesmo com centenas de mudanças que sofrera ao longo dos anos.

Dentre as mudanças se destacaram: a inclusão do artigo 373-A, que disciplinou o trabalho da mulher, instituído pela lei 9.799 de 26 de maio de 1999; a modificação do artigo 487 pela lei 1.530, de 26 de dezembro de 1951, que instituiu o aviso prévio de 30 dias em caso de demissão do empregado; e a alteração do artigo 130 do referido diploma legal, modificado pelo Decreto Lei 1.535, de 13 de abril de 1977, que instituiu as férias anuais de 30 dias, já que a CLT não previa a quantidade de dias.

Posto isso, serão explanadas as principais mudanças trazidas com a reforma trabalhista, em especial, quanto à nova modalidade de extinção de contrato de trabalho.

2 FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Antes de adentrar ao tema, faz-se necessário verificar como se forma o contrato de trabalho e a diferença de relação de trabalho e emprego, haja vista que o presente estudo se concentra na segunda relação.

A vida em sociedade estabelece a criação de vínculos entre os indivíduos. Para Martinez (2016, p. 159), “esses vínculos visam à satisfação de necessidades diversas, não necessariamente jurídicas”. Porém, ele destaca que, se o vínculo estiver inserido em uma estrutura normativa, nasce uma relação jurídica.

Para Delgado (2017, p. 309), “a relação jurídica, englobando os sujeitos, o objeto e o negócio jurídico vinculante das partes, é, como visto, a categoria básica do fenômeno do Direito”. Sendo assim, no Direito do Trabalho, esse núcleo concentra-se nas relações de emprego e trabalho.

Nesta linha de raciocínio, Martinez (2016, p. 157) parte da premissa de que a relação de trabalho é um gênero em que a relação de emprego estaria englobada. Da mesma maneira, evidencia Barros (2016, p. 147) que alguns contratos ocasionam a relação de trabalho, da qual relação de emprego é uma espécie.

Portanto, é possível afirmar que, pelo fato de o emprego ser espécie, ele sempre será uma forma de trabalho, embora nem todo trabalho seja considerado uma forma de emprego.

Neste sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 337-338) asseveram que relação de trabalho abrange várias atividades que podem ser de forma remunerada ou não, prestadas de maneira eventual ou não, e com subordinação ou não. Como exemplos, podem-se destacar os trabalhadores autônomos, os que prestam serviços voluntários, estagiários, cooperativas de trabalhos, dentre outros.

Já a relação de emprego se exterioriza através de um contrato, regulado por lei, em que figuram como sujeitos o prestador de serviço (empregado) e o empregador, que garante os salários para que o trabalhador preste o serviço de forma habitual e subordinada (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 347-348).

Dessa forma, conforme assevera Barros (2016, p. 147), “a relação de emprego tem natureza contratual exatamente porque é gerada pelo contrato de trabalho”. E indo mais além, “o objeto será a prestação de trabalho, pessoal, intransferível, subordinado e não eventual” (MARTINEZ, 2016, p. 159).

2.1 Requisitos e especificidades do Contrato de Trabalho

Para explicitar o tema, faz-se necessário analisar os requisitos que fazem parte da formação de um contrato de trabalho.

Neste sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 354) definem contrato individual de trabalho como:

O contrato individual de trabalho representa “um negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada.

Para Delgado (2017, p. 314), os contratos de trabalho dependem de 5 elementos, dentre os quais, são:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

A prestação de trabalho por pessoa física está ligada ao fato de que a figura do trabalhador deva ser sempre uma pessoa natural. Nesse sentido, Leite (2018, p. 55) assevera que “o contrato de trabalho, é via de regra *intuitu personae* com relação ao empregado que é sempre pessoa física”.

Ou seja, a personalidade traz a ideia de que o empregado é o único responsável por desempenhar a atividade pela qual foi contratado, não podendo se fazer substituir por pessoa diversa do contrato de trabalho. Ela tem um caráter infungível.

É preciso que o serviço prestado não tenha natureza temporária ou transitória. Ou seja, algo rotineiro, habitual e repetitivo. Sendo assim, “para que haja

relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico” (DELGADO, 2017, p. 318).

Nos termos de Romar (2018, p. 133), “a subordinação é a sujeição do empregado às ordens do empregador, é o estado de dependência do trabalhador em relação ao seu empregador”. Desta forma, há uma clara distinção dos outros contratos, haja vista que o empregado exerce a atividade com dependência.

E, por fim, a onerosidade, ou também a remuneração, que é elemento caracterizador do contrato de trabalho, na qual permite a diferenciação dos contratos afins, pois o empregado recebe uma contraprestação pelo serviço prestado. Ou seja, “o que importa não é o *quantum* a ser pago, mas, sim, o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado, e a promessa de pagamento do salário de outro lado” (ROMAR, 2018, p. 135).

Destarte, cabe ainda destacar que a CLT, em seus artigos 442 e 443, sintetiza que o contrato de trabalho individual “poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”.

Sendo assim, verifica-se que não há um modelo certo ou uma forma específica para o surgimento e celebração do contrato de trabalho, basta que haja uma manifestação ou acordo de vontades, seja de forma tácita ou expressa.

Já quanto a duração, pode ser tanto por prazo determinado quanto por prazo indeterminado.

Para Martinez (2016, p. 24), o prazo do contrato de trabalho indeterminado:

Os contratos por tempo indeterminado apenas não tem termo certo, mas podem findar a qualquer instante por iniciativa de um dos sujeitos envolvidos, desde que prestado o aviso prévio nos termos da lei e indenizado os prejuízos decorrentes da rescisão unilateral.

Dessa forma, esta modalidade de extinção visa atender ao Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, em que a mesma é prolongada com o tempo, buscando dar ao empregado certa estabilidade financeira.

Quanto à duração por prazo determinado, “são aqueles cuja vigência depende de termo prefixado, da execução de serviços especificados, ou ainda da realização de certos acontecimentos suscetíveis (...)” (MARTINEZ, 2016, p. 24).

Portanto, são espécies compactuadas em situações específicas, dada a transitoriedade do serviço, seja no contrato de experiência ou na prestação de serviços especializados.

2.2 Sujeitos do Contrato de Trabalho

No contrato de trabalho, há a figura do empregado, que, em regra, é a pessoa que fornece a mão de obra em troca de uma prestação pecuniária; e, de outro lado, tem-se a figura do empregador que é aquele que oferece o serviço e dá oportunidade de trabalho.

Conforme o artigo 3º da CLT “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Martinez (2016, p. 203) assevera que empregado é “aquele que sem auxílio de terceiros, despende em caráter não eventual e sob direção alheia, sua energia laboral em troca de salário”.

Portanto, de acordo com o Diploma Consolidado, empregado é a pessoa física, que presta serviço de forma não eventual e não gratuito, sob subordinação ou dependência de outrem.

Todavia, para Gomes e Gottschalk (1987, p. 91), é necessário salientar que os indivíduos que são obrigados a prestar algum tipo de serviço, ou determinadas pessoas que trabalham com o único intuito de caridade, não são considerados empregados. Destaca-se:

Normalmente, a obrigação de trabalhar deriva de um conjunto de trabalho. Por isso não podem ser considerados empregados, na acepção técnica do vocábulo, as pessoas coativamente obrigadas a prestar serviços, tais como os presidiários, os prisioneiros de guerra, os cidadãos obrigados em caso de necessidade a determinadas prestações pessoais, os militares, e, em princípio, as pessoas que trabalham com fins de caridade, assistência, solidariedade humana ou cortesia.

Desta forma, para verificar se uma pessoa é empregada ou não, faz-se necessário observar os requisitos da Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 3º.

Já o conceito de empregador está previsto no artigo 2º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (...).

Para Martinez (2016, p. 255), “o empregador aparece como sujeito concedente da oportunidade de trabalho. Ele pode materializar a forma de pessoa física, de pessoa jurídica ou até de entes despersonalizados”.

3 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Nos tópicos anteriores, foram abordados e analisados temas como a formação do contrato de trabalho, bem como os requisitos e sujeitos. Desta forma, neste momento é de suma importância analisar suas formas de extinção.

Cabe frisar que há divergência nas doutrinas do ordenamento jurídico brasileiro, quanto a nomenclatura utilizada para explanar sobre o término do contrato de trabalho. Martinez (2016, p. 611), por exemplo, adota a terminologia cessação, já outros doutrinadores usam termos como extinção, terminação, rescisão, dissolução ou ainda como a CLT, rescisão.

Portanto, feitas abordagens iniciais, faz-se necessário conceituar cessação de contrato de trabalho.

Neste sentido, Martinez (2016, p. 611) assevera:

A cessação de um contrato, numa visão orgânica, corresponde ao fim das intenções que justificaram sua criação e seu desenvolvimento. Na terminação do vínculo contratual as partes convenientes, como num rito de passagem, verificam as pendências e aferem os eventuais haveres impostos pela lei ou pelas cláusulas que elas próprias produziram.

Já para Delgado (2017, p. 1251):

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.

Portanto, a extinção do contrato de trabalho ocorre quando o vínculo contratual entre empregado e empregador se desfaz, pondo fim a direitos e obrigações nas relações trabalhistas.

Com isso, a seguir, serão apresentadas as principais modalidades de extinção de contrato de trabalho vigentes no ordenamento jurídico brasileiro.

3.1 Formas de extinção do Contrato de Trabalho

Segundo Martinez (2016, p. 611), a cessação do contrato de trabalho pode ocorrer de duas vias: pela via normal ou pela via excepcional.

A normal quando ele é extinto em decorrência do fato ter atingido seu termo final ou de ter alcançado seus propósitos e a excepcional quando é dissolvido em virtude causas ou fatores que o fazer terminar prematuramente. Essas causas e fatores que geram a dissolução por uma via excepcional são assim classificadas como rescisão, resolução e rescisão.

Dessa forma, “a extinção do contrato de trabalho vai ocorrer de forma distinta, conforme se trate de contrato a termo ou de pacto celebrado por prazo indeterminado” (ROMAR, 2018, p. 570).

Desta forma a seguir, serão apresentadas as principais modalidades de extinção de contrato de trabalho vigentes no ordenamento jurídico brasileiro.

3.1.2 Extinção do Contrato por prazo determinado

A extinção do contrato de trabalho por prazo determinado ocorre quando a extinção se dá no prazo previsto pactuado pelas partes. “Por isso quando o ajuste é cumprido dentro do prazo estabelecido, diz-se extinto o negócio jurídico por uma via absolutamente natural” (MARTINEZ, 2016, p. 612).

Dessa maneira, serão devidas as seguintes verbas: saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas, acrescidas de 1/3, se houver, férias proporcionais, acrescidas de 1/3, liberação do FGTS (sem a indenização de 40%).

Porém, pode acontecer pela via anormal, nos casos em que o empregado pede demissão antes do prazo estabelecido, quando o empregador dispensa o empregado ou, até mesmo, nos casos de justa causa praticado por uma das partes ou por ambas.

As rupturas dos contratos de trabalho por prazo determinado, pela via anormal, podem acontecer de várias maneiras, como: a rescisão antecipada por iniciativa do empregador ocorre quando há a dispensa sem justa. Para Martinez (2016, p. 640), “o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização e por metade a que teria direito até o término do contrato”.

Outra modalidade é a rescisão antecipada por iniciativa do empregado, que se dá nos casos em que o empregado decide cessar o contrato de trabalho antes do prazo determinado e sem justa causa, indenizando assim, o empregador pelos prejuízos resultantes da demissão, conforme artigo 480 da CLT.

Já a rescisão antecipada por iniciativa de qualquer uma das partes se dá quando uma das partes, em contrato contendo cláusula assecuratória de rescisão antecipada, decide rescindir o contrato.

Para Romar (2018, p. 573):

Trata-se da hipótese decorrente da inserção pelas partes, no contrato de trabalho por prazo determinado, de cláusula que assegure reciprocamente o direito de rescindir o pacto antecipadamente, nos termos do art. 481 da CLT.

A rescisão antecipada em decorrência de prática de justa causa é quando, empregado ou empregador cometem atos previstos no artigo 482 da CLT, que disciplina as condutas que ensejam justa causa.

E, por fim, a rescisão antecipada por culpa recíproca ocorre quando tanto o empregado quanto empregador cometem atos que configuram justa causa. Desta maneira, o contrato poderá ser extinto antes do prazo estipulado, na modalidade culpa recíproca. Sendo reconhecida pela Justiça do Trabalho, já que é o juiz que analisará as razões expostas pelas partes. O empregado terá direito a 50% do valor do aviso prévio, e 50% dos valores de 13º salário e das férias proporcionais.

3.1.3 Extinção do contrato por prazo indeterminado

Nas extinções de contrato de trabalho por prazo indeterminado, a cessação do vínculo empregatício se dá por causas extintivas previstas no ordenamento jurídico brasileiro.

Para Romar (2018, p. 574-575):

Algumas dessas modalidades de extinção do contrato de trabalho decorrem da iniciativa do empregador, outras são fruto da vontade do empregado, uma delas decorre de acordo entre as partes e, por fim, algumas ocorrem sem que tenha havido iniciativa de qualquer das partes, sendo causadas, portanto, por motivos alheios à vontade das partes. Outras, ainda, pelas particularidades de que se revestem, não se encaixam especificamente em nenhum desses grupos.

Ainda nesse mesmo sentido, Romar 2018 (2018, apud Delgado, 2018, p. 574-575) assevera:

Em sentido convergente com a classificação acima, Mauricio Godinho Delgado fala em “extinção contratual decorrente de fatores que envolvam a conduta do empregado, lícita ou ilícita; extinção contratual decorrente de fatores que envolvam a conduta lícita ou ilícita do empregador; extinção contratual decorrente de fatores excepcionais, situados fora da estrita conduta de qualquer das partes contratuais.

São formas de extinção do contrato de trabalho por prazo indeterminado: a dispensa sem justa causa, que acontece quando o empregador manifesta sua vontade de colocar fim ao contrato de trabalho sem motivo determinante. Para Martinez (2016, p. 1247), muito embora sem motivo, a dispensa geralmente ocorre por ordem disciplinar, produzida pelo empregado, ou de ordem técnica, econômica e financeira produzida, pelo empregador. Neste caso, o empregado irá receber: saldo de salário, aviso prévio (trabalhado ou indenizado), férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3, décimo terceiro, os valores liberados de FGTS, acrescidos da multa de 40% e a entrega das guias do seguro desemprego.

Já a dispensa por justa causa ocorre nos casos em que o empregado comete faltas graves, que, em regra, estão previstos no artigo 482 da CLT. Caracterizada a justa causa, serão devidos ao empregado: saldo de salário e férias vencidas,

acrescidas de 1/3, caso houver. Na maioria dos casos, se “opera *ope iuris*, bastando a declaração de vontade do empregador e a ciência do empregado da despedida por justo motivo para produzir seus efeitos” (CASSAR, 2015, p. 1037). Ou seja, não exige forma especial, sendo realizada via administrativa.

O pedido de demissão é o ato de iniciativa do empregado praticado com a intenção de extinguir o contrato de trabalho por prazo indeterminado. “Trata-se de ato de vontade unilateral, receptícia e constitutiva” (ROMAR, 2018, p. 586). O empregado terá direito a receber saldo de salário, décimo terceiro proporcional aos meses trabalhados, férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3, porém não terá direito de sacar os valores de Fundo de Garantia, da multa dos 40% e as parcelas de seguro desemprego.

A dispensa indireta é uma forma de extinção de contrato de trabalho por parte do empregado na qual se dá por atos faltosos cometidos pelo patrão. Nestes casos, conforme explana Cassar (2015, p. 1075), o empregado ingressa com uma reclamação trabalhista em que comunica a justa causa praticada pelo empregador, postulando as verbas rescisórias, da mesma maneira se tivesse sido despedido sem justa causa.

De acordo com Martinez (2016, p. 676), “culpa recíproca é cessação contratual caracterizada pela evidência de atos faltosos de ambos os sujeitos da relação de emprego”. Nessa situação, o artigo 484 da CLT, dispõe que “o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade”.

Nos casos em que há a morte do empregado ou do empregador pessoa física, em relação a prestação de serviço, por se tratar de obrigação pessoal, a lei autoriza que o contrato de trabalho seja resolvido.

Outra modalidade de extinção decorre de força maior e “*factum principis*”: Para Romar (2018, p. 596), “força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”. Desta forma, caso a empresa venha ser extinta ou o fato afetar de forma substancial a situação econômica e financeira da empresa, os contratos de trabalho poderão ser extintos.

Já por fato do príncipe ou *factum principis*, Martinez (2016, p. 682) assevera que se dá nos casos em que por ato de autoridade municipal, estadual ou federal a empresa fica impossibilitada de funcionar temporariamente ou de forma definitiva.

Com isso, nas palavras de Romar (2018, p. 597), “decorrendo a extinção do contrato de trabalho desta imposição da autoridade pública, a indenização devida ficará a cargo do governo responsável”.

E, por fim, a extinção contratual por Plano de Demissão Voluntária (PDV), ou Plano de Demissão Incentivada (PDI), muito comum quando a empresa pretende cortar gastos ou reduzir custos. Desta forma, é celebrado um acordo mútuo com o empregado com o intuito de pôr fim ao contrato de trabalho. Nestes casos, segundo Delgado (2017, p. 1290), “com sua adesão ao plano de desligamento, o trabalhador recebe as parcelas inerentes à dispensa injusta, acrescidas de um montante pecuniário significativo, de natureza indenizatória, reparando o prejuízo com a perda do emprego”.

4 DISPENSA RECÍPROCA

Com a introdução da reforma trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro, a dispensa recíproca, tema do presente trabalho, também chamada de rescisão por mútuo acordo, que, até então, era praticada de maneira informal, foi disciplinada pela Lei 13.467/2017.

Neste sentido, Martinez (2016, p. 623) assevera:

A rescisão bilateral é um procedimento formalmente não aceito pelas normas trabalhistas, mas materialmente existente. Afirma-se não aceito formalmente o mecanismo da rescisão bilateral porque as normas trabalhistas não informam as consequências jurídicas para essa conduta, restringindo-as, apenas, e para desestimular a terminação dos vínculos mediante a imputação de avisos prévios e indenizações, às hipóteses de rescisão unilateral.

Cabe destacar que essa modalidade é diferente do distrato que Martins (2017, p. 595) traz em sua obra, na qual os sujeitos da relação de trabalho, através de um acordo, estipulam a extinção do término do contrato do trabalho e, assim, estabelecem consequências e formas para o fim do vínculo de emprego.

Diferente também do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, na qual a Lei 13.465/2017 incluiu no rol de competência da Justiça do Trabalho para decidir quanto à homologação de acordos extrajudiciais, prevista no artigo 652, alínea f da CLT.

Na homologação de acordo judicial, disciplinado pelo artigo 855-B e seguintes do referido diploma, as partes assistidas por advogados distintos distribuem, de forma conjunta, o acordo perante a Justiça do Trabalho, requerendo a homologação. Após a distribuição, o juiz analisará e, se entender necessário, designará audiência para proferir a sentença. Deferindo o acordo, dará quitação geral e plena do objeto do contrato de trabalho.

Portanto, a reforma trabalhista com a inclusão do artigo 484-A da CLT, legalizou o famoso “acordo”, que, até então, era considerado uma fraude às leis trabalhistas (NAHAS; PEREIRA; MIZIARA, 2017, p. 333).

Com isso, abre-se mais uma opção nas extinções de contrato de trabalho, haja vista que, antes da entrada em vigor da reforma, o mais comum de acontecer era o empregador dispensar o empregado e, neste período, ficar recebendo parcelas do seguro desemprego, levantar o valor integral do FGTS, devolver a indenização dos 40% do fundo e continuar trabalhando. Com isso, o empregador não precisaria arcar com as obrigações trabalhistas, causando prejuízo aos cofres públicos.

Para Nahas, Pereira e Miziara (2017, p. 333), a nova modalidade trazida pela reforma veio para beneficiar empregado e empregador e, desta forma, através do acordo, extinguir o contrato e o ônus ficar repartido para ambos.

No dicionário Aurélio, acordo significa: harmonia entre pessoas ou coisas, de comum acordo, unanimemente, estar de acordo, concordar.

A reforma não disciplinou o procedimento de como seria realizado este acordo, todavia por uma questão de segurança jurídica, faz-se necessário que mesmo seja realizado por escrito, ou seja, formalmente.

De acordo com o referido artigo da CLT:

"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 § 1Q do art. 18 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 12 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 n. 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2 A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego."

Ou seja, conforme o que está disposto no artigo da CLT, será devido ao trabalhador, em caso de demissão por comum acordo, metade do valor do aviso prévio, caso seja indenizado; indenização de 20% dos depósitos do FGTS e o levantamento de 80% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Mas não receberá as parcelas do seguro desemprego, como ocorre, por exemplo, nas demissões sem justa causa e nas rescisões indiretas, haja vista que não há involuntariedade.

Em relação ao aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado, será em regra de 30 dias, conforme artigo 20 da Instrução Normativa SRT n. 15, de 14/07/2010. Pois muita embora a lei que disciplina o aviso prévio proporcional (garante ao funcionário 3 dias a mais por ano trabalhado), tenha entrado em vigor em 2011 e, o artigo 484 da CLT não disciplina o tema, aplica-se no Direito do Trabalho, o "*Princípio In Dúbio Pro Operario*, que na dúvida, a norma a ser utilizada é mais benéfica ao empregado.

Já quanto ao pagamento das demais verbas, comenta Delgado e Delgado (2017, p. 190):

As demais verbas rescisórias serão pagas pelo empregador em sua integralidade, afora as deduções regulares a serem feitas a outros títulos (art. 484-A, inciso II, da CLT). Assim, o 13º salário será pago integralmente, se assim for devido, ou na proporção dos meses contratuais no respectivo ano (13º salário proporcional); as férias vencidas serão pagas em dobro (se houver), as férias simples serão pagas na integralidade (se houver) e as férias proporcionais serão pagas na medida de sua proporcionalidade, segundo o período aquisitivo em andamento.

E o prazo para o acerto das verbas rescisórias “continua ser de 10 dias, contado da comunicação fática relativa ao encerramento do contrato” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 191).

Posto isso, entende-se que o trabalhador não receberá todas as verbas caso seja demitido por justa causa ou, até mesmo, conforme já dito, nas rescisões indiretas, e nem perceberá as parcelas do seguro desemprego, conforme preceitua o § 2º, do artigo 484-A da CLT.

Em relação às homologações, antes da entrada da Lei 13.467/2017, eram feitas pelos sindicatos de classes e pelas agências do Ministério do Trabalho e

Emprego (MTE), dependendo do tempo de serviço, conforme dispunha o artigo 477 § 1º da CLT:

O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de 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 ou da Justiça do Trabalho.

Mas, com a reforma trabalhista, tal dispositivo foi revogado, assim como o artigo 477 § 3º, que previa que, se não houvesse, na localidade, sede do MTE ou do sindicato, a assistência seria feita pelo representante do Ministério Público ou, ainda, pelo Defensor Público e, no impedimento ou falta deste, pelo juiz de paz.

Portanto, agora, com a revogação destes artigos, foi incluído o artigo 477-A que disciplina:

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

Frisa-se que, com a mudança, não é mais necessária e obrigatória a assistência da entidade sindical e dos órgãos do MTE, podendo as homologações ser realizadas nas dependências das empresas.

Enfim, o intuito da homologação continua o mesmo, que é o de prestar esclarecimentos e orientações. E, caso necessite corrigir parcelas e valores lançados no termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT), desde que com a concordância do empregado, o mesmo poderá ser homologado com ressalvas, nos termos do artigo 11 da Instrução Normativa SRT n. 15, de 14/07/2010.

4.1 Dispensa recíproca e as rescisões simuladas

Conforme já analisado, a Lei 13.406/2017 inovou o ordenamento jurídico, trazendo uma nova modalidade de extinção de contrato de trabalho: a dispensa recíproca. Esta nova forma de extinção veio para legalizar os acordos ou simulações

feitas entre empregado e empregador, comuns nas relações de emprego, para levantamento de valores até então não devidos.

Neste sentido, Schreiber (2016) explica:

A simulação da rescisão de trabalho ocorre quando a empresa concorda em desligar o trabalhador (a pedido deste) de forma fictícia, quando há a continuação da prestação de serviços na empresa e ele permanece de forma irregular ou quando o mesmo solicita a rescisão simulada para seguir os trâmites e obter vantagens mediante o saque dos valores de depósito do FGTS e recebimento das parcelas do seguro desemprego.

Facure (2016), na mesma linha de raciocínio, preceitua que,

Acordo para ser demitido” ou “demissão simulada” ocorre na maioria das vezes quando um funcionário, que deseja sair da empresa, ao invés de pedir demissão, pede para seu patrão demiti-lo sem justa causa, pois assim poderá usufruir dos benefícios governamentais advindos da sua situação de desemprego.

Portanto, é clara a intenção de perceber os valores do FGTS e o recebimento das parcelas do seguro desemprego, o que não seria devido caso o empregado pedisse demissão ou fosse demitido, por exemplo, por justa causa, conforme o rol do artigo 482 da CLT.

Há de se ressaltar que, nos casos em que há o pedido demissão, o empregado não saca o FGTS, não tem direito à indenização dos 40% do fundo, e também, não tem direito às parcelas do seguro desemprego.

Na mesma situação, caso o funcionário fosse demitido por justa causa, ele teria direito somente a “saldo de salário e férias vencidas, acrescidas de 1/3, caso houver” (ROMAR, 2018, p. 580).

Facure (2016) elenca os motivos pelos quais o empregador aceita fazer esses tipos de acordos, entre os quais se destacam:

1. Agradar o funcionário;
2. Livrar-se de um funcionário que não mais deseja trabalhar na empresa;
3. Ratear os benefícios governamentais com o ex-empregado
4. Desobrigar-se do real pagamento dos 40% do FGTS, caso fosse necessário demitir o empregado sem justa causa no futuro, dentre outras “vantagens”.

Cumprido esclarecer que tal conduta é tipificada como crime no Código Penal, previsto no artigo 171 e, desta forma, empregado e empregador irão responder por

estelionato com aumento de pena, pois o crime em questão é contra a economia popular.

Além de gerar multas e indenizações, “os responsáveis (empregado e empresa) deverão arcar com o prejuízo feito ao cofre público, além de arcar com valores referentes às multas e despesas decorrentes do processo” (SCHREIBER, 2016).

Sobretudo, a melhor alternativa é evitar as rescisões simuladas, já que é considerado crime passível de reclusão e, com a reforma trabalhista, a dispensa recíproca veio trazer segurança jurídica para empregado e empregador, constituindo-se em uma alternativa para as relações de emprego em geral.

CONCLUSÃO

A Lei 13.467/2017 trouxe mudanças substanciais para a CLT. Com a entrada no ordenamento jurídico brasileiro, muitos pontos foram alterados na rotina de empregado e empregadores.

E uma dessas mudanças significativas foi quanto ao fim da relação de emprego; questão muito importante e de interesse de todos, haja vista que o país atravessa uma das piores crises de sua história, com cada vez mais pessoas desempregadas, e com a economia registrando índices cada vez mais desanimadores, no ponto de vista econômico.

O intuito primordial do presente artigo foi analisar a rescisão por comum acordo, também chamada de dispensa recíproca, que, até então, acontecia de maneira informal, mas que com o advento da reforma trabalhista, possibilitou às partes encerrarem o contrato por mútuo acordo, com maior segurança jurídica.

Verificou-se, nos capítulos iniciais, uma abordagem acerca da reforma trabalhista e, nos seguintes, a formação do contrato de trabalho, diferenciando, inicialmente, relação de trabalho e relação de emprego, já que o estudo se dá em torno da relação de emprego.

Sendo assim, para caracterizar a relação de emprego, é necessário que a prestação de serviço seja realizada por pessoa física, com personalidade, de forma não eventual, com subordinação e onerosidade.

Além disso, constatou-se que o contrato de trabalho pode ser tanto por tempo determinado, como pode ser também por prazo indeterminado, celebrado de forma tácita ou expressa, verbal ou escrita.

Também foram demonstradas as espécies de extinção do contrato de trabalho, bem como suas principais características.

Neste caso, ao celebrar acordo com o empregador, o funcionário poderá rescindir o contrato de trabalho e receber as seguintes parcelas: metade do aviso prévio, caso seja indenizado; metade da indenização de 40%, além de poder levantar 80% dos depósitos do FGTS. Todavia, não poderá sacar as parcelas de seguro desemprego, já que o requisito da involuntariedade não se encontra presente no referido acordo.

Salienta-se que, com a reforma trabalhista, também houve mudanças quanto as homologações de rescisão e quanto aos prazos, que agora passa a ser de 10 dias, independente da forma pela qual o contrato de trabalho se extinguiu.

Logo, se conclui que a dispensa recíproca, introduzida pela reforma trabalhista, visa coibir as rescisões simuladas, trazendo mais segurança jurídica e uniformizando o procedimento demissional.

MUTUAL DISMISS

Abstract: This article aims to analyze the new work contract extinction mode: the mutual dismiss, brought by the Law n. 13.467/2017. Besides, it aims to describe all the work contract formation process, till its end. For that, we begin the approach by a qualitative research and a bibliographic research methodology. Doing so, we conclude that by arriving, the labor reform, through the mutual dismiss, brings juridic safety and patterns to work contract extinctions, bringing the possibility of employer and employees ending a contract by mutual agreeing.

Key words: Work contract; Labor reform; Mutual dismiss.

REFERÊNCIAS

AURELIO, Buarque de Holanda Ferreira. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 2.ed.rev.aum. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.442, de 01 de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, 09 de agosto de 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 de mai. 2019.

_____. Decreto Lei nº 1.535 de 15 de Abril de 1977. Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências.

Diário Oficial da União, 13 de abril de 1977. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1535.htm. Acesso em: 04 de jun. 2019.

_____. Instrução Normativa SRT nº 15, de 14/07/2010. Estabelece procedimentos para assistência e homologação na rescisão de contrato de trabalho. **Diário Oficial da União**, 15 de julho de 2010. Disponível em:

http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/In_Norm/IN_15_10.html.

Acesso em: 27 de mai. 2019.

_____. Lei nº 1.530, de 26 de dezembro de 1951. Altera os arts. 132, 142, 486, 487 e 654, do Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, 28 de dezembro de 1951. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L1530.htm. Acesso em: 04 de jun. 2019.

_____. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 27 de maio de 1999. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm. Acesso em: 04 de jun. 2019

_____. 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 nos 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.

Diário Oficial da União, 14 de julho de 2017. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 15 fev. 2019.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. – São Paulo: Ltr. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. 231 p.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11.ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. 1269 p.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo. LTr. 2017.

Disponível em: [http://site.medicina.ufmg.br/wp-](http://site.medicina.ufmg.br/wp-content/uploads/sites/33/2015/04/reformatrabalista.pdf)

[content/uploads/sites/33/2015/04/reformatrabalista.pdf](http://site.medicina.ufmg.br/wp-content/uploads/sites/33/2015/04/reformatrabalista.pdf). Acesso em: 13 jan. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed.rev. e ampl. – São Paulo: Ltr, 2017. 1697 p.

FACURE, Estevan. **Acordo para ser demitido**: da responsabilidade criminal da demissão simulada. 2016. Disponível em: <https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/268080215/acordo-para-ser-demitido-da-responsabilidade-criminal-da-demissao-simulada>. Acesso em: 5 abr. 2019

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. Salvador: JusPodivm, 2017. Disponível em: <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/28f9805c01b1a1ef848a30e0e63fa5c3.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2019.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Forense, 1987.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua – **Agência de Notícias**, 1º trim.2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>. Acesso em: 30 abr. 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. 1269 p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed- São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 944 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2017.

NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leone; MIZIARA, Raphael. **CLT comparada urgente**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

ROMAR, Carla Teresa Martins, LENZA, Pedro (coord.). **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 1058 p.

SCHREIBER, Ana Carla. **Simulação de rescisão de contrato de trabalho**: o conhecido "acerto" pode sair caro. 2016. Disponível em: <https://ebcon.com.br/consultoria-trabalhista/simulacao-de-rescisao-de-contrato-de-trabalho-o-conhecido-acerto-pode-sair-caro/>. Acesso em: 04 abr. 2019.