

Rescisão do Contrato de Trabalho por acordo mútuo

25.07.2022 4 minutos de leitura

Autores

Julia Soave Garcia

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Reforma Trabalhista

É sabido que a Reforma Trabalhista, especialmente a nova redação do art. 611-A da CLT, privilegiou a autonomia da vontade coletiva dos empregados ao dispor sobre a prevalência das normas coletivas sobre a lei, em se tratando de temas relevantes como a adesão ao banco de horas anual e o regime de teletrabalho.

Para fortalecer também a vontade individual de empregados e empregadores, a Lei nº 13.467/2017 introduziu novas figuras de negociação, tais como o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais e a rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo.

Se a regulamentação da homologação judicial dos acordos extrajudiciais significou a inclusão de uma forma de negociação comum entre os empregados e empregadores antes da alteração legislativa, sobretudo em se tratando de executivos e altos cargos corporativos, a rescisão por mútuo acordo trouxe um procedimento bilateral de extinção do contrato de trabalho ainda não conhecido e praticado.

O novo art. 484-A da CLT inseriu a possibilidade de extinção do contrato de trabalho mediante a celebração de acordo entre empregado e empregador, hipótese na qual o aviso prévio, se indenizado, e a multa de 40% sobre os recolhimentos fundiários do FGTS são reduzidos pela metade, mantidas na integralidade as demais verbas rescisórias trabalhistas previstas na legislação. Além disso, o modelo permite que o empregado movimente até 80% dos depósitos do FGTS e afasta o direito à inscrição no Programa Seguro-Desemprego.

Trata-se de mais uma forma de composição amigável, cujo objeto não é um valor adicional àqueles previstos na lei em decorrência da rescisão, mas sim a própria extinção do contrato de trabalho com a consequente redução das verbas rescisórias.

O elemento fundamental na rescisão por mútuo acordo, inclusive para evitar futuras discussões judiciais sobre a validade da negociação, é a livre manifestação e interesse das partes, sobretudo do empregado, em encerrar o vínculo empregatício. Em outras palavras, o empregado, seja ele hipersuficiente ou não, não pode ser coagido ou pressionado a aderir ao modelo de negociação para a rescisão de seu contrato.

Por esta razão, apesar da inexistência de requisitos formais para a validade do acordo, é importante que ele seja escrito e contenha a assinatura do empregado e do empregador. Assim, o acordo deve mencionar que a negociação se operou no âmbito do art. 484-A da CLT, conter a declaração expressa de vontade das partes e prever a redução no pagamento das verbas trabalhistas atingidas, bem como indicar se o aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

Apesar da assinatura do acordo, caso o empregado se sinta coagido ou forçado pelo empregador a aceitar o modelo, ele poderá acionar a Justiça do Trabalho para requerer o pagamento do saldo remanescente das verbas rescisórias e ainda pleitear uma indenização adicional por danos morais.

Neste sentido, de acordo com a jurisprudência recente sobre o tema, presume-se válido o acordo mútuo de rescisão do contrato de trabalho, nos termos do art. 484-A da CLT, desde que não comprovado vício de vontade ou alguma outra irregularidade apta a ensejar a nulidade da negociação. Assim, para garantir a validade do instrumento, o empregador deve se atentar para que não haja qualquer forma ou indício de imposição ou coação do empregado durante a negociação.

Por fim, é possível dizer que, transcorridos cinco anos da Reforma Trabalhista, a nova modalidade de rescisão do contrato de trabalho tem sido utilizada pelas empresas e se encaixa perfeitamente para os casos de empregados que desejam o desligamento, mas não querem o ônus do pedido de demissão. A depender do caso concreto, muitos empregadores, agora com segurança jurídica, podem se valer dessa modalidade para reduzir o "prejuízo" do empregado que pede demissão e, de igual modo, o ônus indevido das verbas rescisórias de uma dispensa imotivada quando, em verdade, a iniciativa foi do empregado. Em outras palavras, a nova modalidade representa uma forma viável de compensar o empregado que se desliga, sem onerar indevidamente o Estado (com um seguro desemprego indevido) e o empregador (que não deu causa à rescisão).

>>> Este conteúdo faz parte do e-book "5 anos da Reforma Trabalhista: Certezas, Incertezas e Expectativas". Clique [aqui](#) para acessar os outros artigos da publicação.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Julia Soave Garcia