

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-RETORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

VICTOR HUGO ALVES DE SOUZA

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: A vantagem da rescisão por mútuo acordo em relação a rescisão sem justa causa pelo empregador.

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO: Vantagens e desvantagens da rescisão por mútuo acordo em relação a convencional rescisão sem justa causa.

Victor Hugo Alves de Souza***

Ruzell Nogueira***

RESUMO: Quando existe um vínculo trabalhista existente entre empregado e empregador, e alguma das partes demonstra o interesse em romper o vínculo empregatício entre as partes, aplica-se a rescisão contratual. Com isso, existem leis que foram criadas para garantir que este rompimento aconteça sem que alguma das partes fique lesada e sem amparo. Em 2017, através da Lei nº 13.467/17, conhecida como a Nova Reforma Trabalhista, foi instituído uma nova modalidade de rescisão do contrato de trabalho, sendo por mútuo acordo entre empregado e empregador, no entanto, isto causou grande dúvida no mercado de trabalho, pois sua aplicabilidade ficou com difícil entendimento. Ao optar por rescindir em mútuo acordo, o empregado abre mão de uma parte considerável de suas verbas rescisórias em relação a rescisão sem justa causa. No intuito de esclarecer dúvidas existentes, foi realizada pesquisa bibliográfica descritiva de natureza aplicada com base na Lei nº 13.467/17, e na Consolidação das leis do Trabalho (CLT), bem como artigos relacionados ao tema em questão. A abordagem utilizada foi a qualitativa, com destaque aos exemplos práticos dos cálculos das duas rescisões contratuais. Assim, foi possível levantar resultados bem relevantes em comparação da rescisão por mútuo acordo e rescisão sem justa causa, demonstrando os impactos financeiros que afetam tanto o empregado quanto o empregador, as principais características de cada modalidade, entre outros. Consequentemente, este estudo irá auxiliar profissionais da área contábil, pessoas envolvidas com departamento pessoal, empregados e empregadores, a julgar pelas informações significativas e explicativas.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista. Contrato de trabalho. Rescisão por mútuo acordo.

ABSTRACT: When there is an existing employment relationship between employee and employer, and one of the parties demonstrates an interest in breaking the employment relationship between the parties, contractual termination applies. As a result, there are laws that were created to ensure that this rupture happens without any of the parties being injured and without protection. In 2017, through Law No. 13,467/17, known as the New Labor Reform, a new method of terminating the employment contract was established, being by mutual agreement between employee and employer, however, this caused great doubt in the labor market. work, as its applicability was difficult to understand. By choosing to terminate by mutual agreement, the employee gives up a considerable part of their severance pay in relation to termination without just cause. In order to clarify existing doubts, descriptive bibliographical research of an applied nature was carried out based on Law No. 13,467/17, and the Consolidation of Labor Laws (CLT), as well as articles related to the topic in question. The approach used was qualitative, with emphasis on practical examples of the calculations of the two contractual terminations. Thus, it was possible to obtain very relevant results in comparison of termination by mutual agreement and termination without just cause, demonstrating the financial impacts that affect both the employee and the employer, the main characteristics of each modality, among others. Consequently, this study will help accounting professionals,

people involved in the personnel department, employees and employers, judging by the significant and explanatory information.

KEY WORDS: Labor Reform. Employment contract. Rescission by mutual agreement.

1 INTRODUÇÃO

As leis trabalhistas desempenham um papel crucial nas empresas, tanto no passado quanto nos tempos atuais. Nas épocas passadas, era comum encontrar crianças executando trabalhos extenuantes em ambientes industriais insalubres, sem qualquer garantia de segurança e com remunerações abaixo do mínimo adequado. Nesse cenário, a classe operária e os menos favorecidos não contavam com proteção legal. Em resposta a essa situação, em janeiro de 1891, o então presidente Deodoro da Fonseca prometeu o Decreto nº 1.313, que proibiu o trabalho de crianças com menos de 12 anos, marcando assim a primeira incursão das leis trabalhistas no Brasil. Posteriormente, diversas outras leis e decretos foram promulgados em prol dos trabalhadores.

Nesse contexto, em 1943, foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que consolidou toda a legislação trabalhista existente no Brasil. A CLT foi criada durante o mandato de Getúlio Vargas com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho, tanto indivíduos quanto coletivos, para proteger as partes envolvidas, especialmente os trabalhadores, contra abusos e denúncias contratuais. Portanto, a importância da CLT é evidente, uma vez que o não cumprimento de suas normas poderia resultar em sérios prejuízos para ambas as partes envolvidas.

Considerando o avanço constante da tecnologia e a evolução das relações de trabalho, nossa legislação passa por atualizações frequentes. Portanto, o Departamento Pessoal (DP), responsável por garantir a conformidade com as leis trabalhistas nas empresas, deve permanecer vigilante. O DP, como era conhecido anteriormente, tem como missão gerenciar as tarefas burocráticas que conectam funcionários e empregados. Isso inclui formalizar contratações, processar a folha de pagamento, administrar benefícios, férias, 13º salário, rescisões contratuais, horas extras e muitas outras responsabilidades. Como resultado, é crucial garantir a correta emissão e administração de documentos, uma vez que isso é essencial para o funcionamento eficaz de qualquer empresa.

Em 2017, o Brasil passou por uma reforma trabalhista significativa, conhecida como a “nova Reforma Trabalhista”, estabelecida pela Lei n.º 13.467. Essa legislação é uma série de mudanças, abrangendo diversos aspectos, incluindo a modificação e adição de artigos.

Com base nesse contexto, este estudo explora a seguinte questão: Quais são as vantagens da rescisão de contrato de trabalho por mútuo acordo comparada a rescisão sem justa causa? Para abordar essa indagação, o objetivo geral considerado foi o seguinte: Analisar comparativamente as modalidades da rescisão de contrato de trabalho por mútuo acordo em relação a rescisão sem justa causa, após a promulgação da Lei nº 12.467/17, que trata da nova Reforma Trabalhista, sob a perspectiva da empresa.

A importância deste estudo é evidente, pois visa preencher uma lacuna de conhecimento no âmbito do trabalho e da sociedade. A nova modalidade de rescisão contratual é notavelmente complexa e frequentemente suscita dúvidas em relação à sua aplicação. Portanto, este estudo desempenhará um papel significativo em fornecer esclarecimentos essenciais para todos os envolvidos na relação entre trabalhadores e colaboradores, incluindo contadores e profissionais dedicados ao Departamento Pessoal das empresas. Além disso, contribuirá para que as organizações tomem decisões informadas ao escolher a melhor abordagem para a rescisão contratual. Da mesma forma, este estudo fornecerá uma fonte valiosa de aprimoramento e conhecimento para os estudantes de Ciências Contábeis.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico será apresentado o referencial teórico do estudo com a finalidade de embasar a pesquisa. Para tanto, serão abordados os seguintes assuntos: consolidação das leis do trabalho; relação entre empregado e empregador; reforma trabalhista; contrato de trabalho; rescisões, rescisão por mútuo acordo e rescisão sem justa causa; FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; e aviso prévio.

2.1 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Na metade de 1943, surgiu a Consolidação das Leis de Trabalho com o Decreto-Lei nº 5.452/43. Nesse período, o então presidente Getúlio Vargas unificou toda a legislação trabalhista existente no Brasil. Com a expansão dos direitos dos trabalhadores, surgiu a necessidade de profissionais de departamento pessoal que compreendessem e dominassem as

leis trabalhistas e suas frequentes mudanças. Atualmente, o departamento de recursos humanos desempenha um papel crucial para as empresas devido às suas funções específicas, que muitas vezes são executadas por profissionais contadores (SILVA, 2012, p. 5).

Com o avanço das leis trabalhistas e o crescimento exponencial das empresas, a busca por profissionais qualificados tornou-se uma prioridade para os empresários. O departamento de recursos humanos está sendo cada vez mais implantado nas empresas. Normalmente, as grandes empresas têm seus próprios departamentos de recursos humanos internos, enquanto as empresas de pequeno porte costumam terceirizar esses serviços, contratando escritórios de contabilidade (BROGIO, 2016, p. 3).

O departamento de recursos humanos tem importantes responsabilidades para garantir que a empresa esteja em conformidade com as Leis Trabalhistas. Suas principais funções incluem a organização e emissão de toda a documentação exigida pelo governo, além da admissão de novos funcionários, atualização de registros, demissões, licenças, férias, pagamento do 13º salário, cálculo de rescisões contratuais e outras tarefas (BROGIO, 2016, p. 2).

Conforme Azevedo, Haber e Martins (2014, p. 10), o departamento de recursos humanos é subdividido em três setores: o setor de admissão, o setor de compensação e o setor de desligamento. No entanto, em empresas de grande porte, essa estrutura pode ser adaptada para atender às necessidades específicas de cada organização.

O processo de integração de um novo funcionário contratado pela empresa é de responsabilidade do setor de admissão, que segue critérios administrativos e jurídicos. Após a admissão, o setor de compensação gerencia aspectos como a jornada de trabalho, folha de pagamento, férias, 13º salário e cálculos de benefícios, entre outras responsabilidades. Por fim, o setor de desligamento cuida da rescisão do contrato de trabalho e encarrega-se de encerrar o vínculo empregatício entre o empregador e o empregado, culminando na quitação do contrato de trabalho (AZEVEDO, HABER e MARTINS, 2016, p. 10-12).

2.2 EMPREGADOR E EMPREGADO

Costa (2008, p. 9-10) estabelece que um empregado é uma pessoa física que desempenha suas funções de maneira contínua nas dependências da empresa, sob a autoridade

e subordinação de seu empregador designado. Outro critério essencial para a definição de empregado é a pessoalidade, o que implica que ele não pode ser substituído em suas funções sem a expressa autorização de seu empregador.

O empregador detém a gestão da empresa, contrata o empregado e, portanto, assume responsabilidades para com ele. Inicialmente, ele se compromete a pagar o salário e a coordenar a prestação de serviços. Além disso, o empregador é encarregado de assumir os riscos e os resultados financeiros da empresa no exercício social, sem transferir o ônus das perdas para o empregado (SOUZA, 2007, p. 20).

Aleluia (2018, p. 201) apresenta uma crítica relevante ao Artigo 2º da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), que define o empregador como a empresa. No entanto, a definição de empresa é baseada na função desempenhada por uma pessoa, que pode ser uma entidade jurídica ou uma pessoa física, conhecida como empresário. No contexto de um contrato de trabalho, o sujeito não é a organização em si, mas sim o indivíduo, seja ele uma pessoa física ou jurídica, que controla a empresa. Nesse sentido, Aleluia (2018, p. 84) destaca a subordinação como a característica central das relações de emprego. Isso ocorre porque, entre diversos outros critérios que definem a relação de emprego, a subordinação é a mais relevante, pois demonstra a sujeição do empregado às diretrizes do empregador em benefício de ambas as partes.

Senra (2016, p. 16) argumenta que além de assumir os riscos do negócio, o empregador também deve manter a ordem e garantir que seus subordinados a respeitem. Portanto, o empregador é, de fato, a própria empresa, e suas obrigações trabalhistas estão intrinsecamente ligadas aos sistemas de negociação. Dessa forma, ele tem o compromisso de cumprir com suas responsabilidades trabalhistas, sem alegar falta de recursos como justificativa. O empresário deve submeter-se às leis, especialmente as leis trabalhistas, que são criadas com base em conceitos específicos, normas e regulamentações coletivas.

2.3 REFORMA TRABALHISTA

Conforme o Artigo 1º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) foi estabelecida com o propósito de estabelecer

normas para regulamentar as relações individuais e coletivas mencionadas nela (BRASIL, 1943). Em consonância com a Lei nº 13.467, datada de 13 de julho de 2017, a Reforma Trabalhista foi concebida com o intuito de ajustar a legislação às novas dinâmicas das relações laborais. Portanto, a Reforma Trabalhista introduziu alterações significativas na vida do universo trabalhista (BRASIL, 2017).

Após a promulgação da Lei nº 13.467/17, as modificações na CLT provocaram um amplo debate, gerando impactos nas relações entre empregados e empregadores. Em grande medida, essas mudanças trouxeram benefícios, como a revisão da relação entre empregador e colaborador. Anteriormente, essa relação era caracterizada por uma terceira parte, o sindicato, que exercia influência considerável e frequentemente causava conflitos entre o colaborador e seu empregador. Com a redução do papel dos sindicatos, as negociações e acordos entre as empresas e seus empregados melhoraram substancialmente, contribuindo para o desenvolvimento de várias dimensões da instituição (JUNG, 2018, p. 19).

Carvalho (2017, p. 90) discute as contradições decorrentes da Reforma Trabalhista, uma vez que muitos empresários expressaram descontentamento com as obrigações trabalhistas. No entanto, essas obrigações foram revisadas por meio da exclusão de abonos, prêmios e diárias de viagem dos salários. Isso gerou incerteza sobre o impacto fiscal da reforma, uma vez que, embora os acordos pudessem oferecer vantagens em termos de remuneração, as demais obrigações permaneceriam inalteradas.

Krein (2018, p. 96) sustenta a teoria de que a Reforma Trabalhista está moldando uma mudança no modelo de regulação social do trabalho no Brasil, tornando-o semelhante a um regulamento privado. Isso ocorre devido à flexibilização dos processos de regulamentação, enfraquecimento das instituições públicas e sindicatos e redução de direitos trabalhistas. Ele argumenta que esse padrão busca alinhar a regulação do trabalho ao modelo de acumulação capitalista desejado pelo mercado financeiro internacional e pelos monopólios nacionais.

2.4 CONTRATO DE TRABALHO

Conforme estabelecido pelo Artigo 442 do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, o contrato de trabalho é definido como podendo ser tácito ou expresso, o que equivale à relação de emprego (BRASIL, 1943). Oliveira (1996, p. 23) amplia essa definição ao mencionar

que o contrato pode ser tácito ou expresso, estabelecido de forma verbal ou por escrito, com um prazo determinado ou indeterminado, e que está intrinsecamente ligado à relação de emprego.

É importante ressaltar que um contrato de trabalho só existe quando há uma relação empregatícia, envolvendo a prestação de serviços sob subordinação e a compensação financeira pelo trabalho realizado. Qualquer alteração no contrato deve ser consentida por ambas as partes e não pode prejudicar o empregado (SOUZA, 2007, p. 22).

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a efetivação do contrato de trabalho requer a apresentação de determinada documentação. A mais crucial e indispensável é a Carteira de Trabalho e Previdência Social, conhecida como CTPS. Este documento é obrigatório para todos os trabalhadores, incluindo aqueles que exercem atividades remuneradas por conta própria no campo (SENRA, 2016, p. 23).

Silva (2012, p. 12) ressalta que é comum que muitos trabalhadores não sejam devidamente registrados na Carteira de Trabalho e Previdência Social, mesmo quando alegam estar em período de experiência. No entanto, mesmo durante o período de experiência, é essencial registrar o empregado na CTPS. Portanto, é um equívoco manter qualquer relação empregatícia sem o devido registro na carteira de trabalho. Esse registro é de grande importância, pois reflete a realidade de cada relação empregatícia e serve como prova dessa relação perante terceiros. Além disso, ele regula o exercício dos direitos e deveres tanto dos empregados quanto dos empregadores.

2.5 RESCISÕES, RESCISÃO POR MÚTUO ACORDO E RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA

Conforme Souza (2007, p. 22), a rescisão de um contrato de trabalho representa o término da relação empregatícia entre empregado e empregador, podendo ocorrer de diversas maneiras. As diretrizes que regulam as formas de rescisão de contratos de trabalho são estabelecidas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) ou por meio de convenções coletivas.

A rescisão pode ser classificada como a extinção do contrato de trabalho, podendo ocorrer de forma bilateral ou unilateral. No cenário bilateral, tanto o empregado quanto o

empregador possuem a autonomia para determinar os termos que lhes sejam benéficos. Por outro lado, a rescisão unilateral ocorre quando uma das partes manifesta sua vontade de encerrar o contrato. Se essa decisão parte do empregador, é denominada demissão; quando a vontade de encerrar parte do empregado, é conhecida como despedida ou dispensa, podendo ocorrer com ou sem justa causa (JULIÃO, SANTOS, 2009).

De acordo com Aleluia (2018, p. 686), há quatro possibilidades de extinção contratual: rescisão, resolução, rescisão e distrato. A rescisão refere-se ao término do contrato de trabalho por meio de atos lícitos praticados pelos empregadores. Em contrapartida, a resolução é decorrente de atos ilícitos, seja do empregador ou do empregado, podendo ocorrer por justa causa ou rescisão indireta. Por sua vez, a rescisão envolve o encerramento do acordo devido a alguma nulidade no contrato de trabalho. Finalmente, o distrato é uma modalidade de rescisão bilateral, representando a vontade mútua das partes envolvidas de anular a relação contratual.

Santos (2018, p. 55) destaca que, idealmente, ao considerar a rescisão por justa causa, o empregador deve, primeiramente, corrigir ou advertir verbalmente o colaborador. Caso o comportamento inadequado persista, deve-se emitir uma advertência por escrito. Somente após uma terceira reincidência, é aconselhável proceder com a demissão por justa causa, caso o colaborador continue a cometer atos incorretos.

Com a introdução pela Lei nº 13.467 de 1º de maio da rescisão por mútuo acordo, surgiu uma nova modalidade de encerramento de contratos de trabalho, na qual ambas as partes concordam com o término da relação empregatícia. Nesse cenário, o empregador é responsável por pagar 20% da multa rescisória e somente metade do aviso prévio. Por outro lado, o empregado tem a possibilidade de sacar 80% do saldo de seu Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e perde o direito ao seguro-desemprego (BRASIL, 2017).

De acordo com Delgado (2015, p. 1228-1229), esse acordo bilateral não é vantajoso para o empregado. Santos (2018, p. 42) compartilha dessa visão, argumentando que a rescisão por mútuo acordo se torna pouco vantajosa quando envolve diversas verbas rescisórias, prejudicando assim o empregado.

Santos (2018, p. 61) observa que, antes da reforma trabalhista, a rescisão por mútuo acordo não era reconhecida pela legislação trabalhista; a única opção era o distrato, que é uma

figura jurídica diferente. A Lei nº 13.467/17 introduziu uma nova maneira para que o trabalhador encerrasse seu vínculo com a empresa através da rescisão por mútuo acordo, legalizando, assim, o que era conhecido como "acordo" entre empresas e funcionários, que muitas vezes era considerado uma violação das leis trabalhistas.

Essa nova modalidade surgiu da necessidade de permitir que o trabalhador pudesse sacar até 80% do saldo total do FGTS e receber os direitos quando conseguisse chegar a um acordo de rescisão com seu empregador. Antes da reforma trabalhista, havia situações em que os empregadores demitiam os funcionários sem justa causa para poderem acessar o saque total do FGTS e o seguro-desemprego, e em troca, o empregado devolvia a multa rescisória sobre o FGTS, o que gerava diversos problemas, incluindo riscos de processos criminais. Com a Lei nº 13.467/17, a expectativa era que essa fraude envolvendo o seguro-desemprego diminuísse (MIGLIORA, 2019, p. 174).

Coutinho (2019, p. 246) menciona que a extinção do contrato por mútuo acordo é uma decisão livre e não casual, baseada especialmente na vontade das partes envolvidas no contrato. No entanto, devido à autonomia privada que rege os contratos, a operação está sujeita ao que está previsto na legislação. A proteção assegurada constitucionalmente ao trabalho não é uma imposição nem um dever. O direito ao trabalho não impede iniciativas individuais dos trabalhadores para encerrar seus contratos através de pedidos de demissão, mesmo que estejam em situações de estabilidade ou garantia de emprego.

Martins (2012, p. 380) explica que o empregador possui o direito de encerrar o contrato de trabalho em determinadas situações. Para fazer isso, é necessário, em primeiro lugar, verificar o inciso I do Artigo 7º da Constituição, que estabelece que a relação de emprego é protegida contra demissões arbitrárias ou sem justa causa, nos termos de uma lei complementar que irá definir a indenização compensatória, entre outros direitos. Portanto, enquanto essa lei complementar mencionada não for modificada, a porcentagem de indenização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) permanece em 40%.

De acordo com Martins (2012, p. 380-381), o empregador pode rescindir o contrato de trabalho do empregado sem justa causa e finalizá-lo. No entanto, o empregador deve pagar as verbas trabalhistas correspondentes. Nesse cenário, o empregado não pode se opor à decisão do empregador, a menos que haja exceções previstas na legislação. Consequentemente, o

empregado terá direito ao aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, saque do FGTS, uma multa de 40% sobre o saldo do FGTS e também ao seguro-desemprego.

2.6 FGTS – FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, mais conhecido como FGTS, foi estabelecido pelo governo federal com o objetivo de aprimorar a relação entre empregadores e empregados, oferecendo uma camada adicional de segurança para os trabalhadores, conforme previsto pela CLT. O funcionamento do FGTS se baseia em situações de demissão sem justa causa e é financiado por meio de depósitos mensais efetuados pelo empregador. Todos os recursos desse fundo são direcionados para investimentos em infraestrutura urbana, saneamento básico e habitação popular, tornando-se assim um dos programas mais significativos para o desenvolvimento do país. A gestão dos depósitos mensais é de responsabilidade da Caixa Econômica Federal, simplificando a administração desses recursos (MONTEIRO, 2014, p. 7).

Consequentemente, Martins (2012, p. 474) endossa a afirmação de Monteiro ao explicar que o FGTS foi criado com o propósito de estabelecer uma reserva financeira para os empregados, que podem acessá-la quando são dispensados pela empresa. Quando ocorre uma demissão sem justa causa, o empregado tem o direito de sacar os recursos do FGTS, além de outras situações previstas em lei. Portanto, o FGTS opera como uma espécie de poupança compulsória em benefício dos empregados, servindo como compensação pela demissão injusta por parte do empregador, com base no período de serviço do trabalhador na empresa. Essa natureza visa a recompensar o tempo de trabalho do funcionário.

2.7 AVISO PRÉVIO.

O aviso-prévio é definido como um comunicado no qual uma das partes de um contrato de trabalho expressa o desejo de rescindir o contrato sem justa causa, de acordo com o prazo estipulado por lei, sob pena de ter que pagar uma indenização substitutiva. O primeiro passo consiste em informar à outra parte do contrato de trabalho a intenção de encerrar o contrato. Além disso, o aviso-prévio pode ser encarado como o período mínimo estabelecido por lei para notificar a outra parte sobre a rescisão do contrato de trabalho.

Essa prática permite que o empregador tenha um tempo para encontrar um novo funcionário para ocupar a posição ou para que o empregado tenha um período para buscar um novo emprego. Por fim, o aviso-prévio se refere ao pagamento que o empregador deve fazer ao funcionário pelo tempo de serviço prestado durante o restante do contrato de trabalho ou pela indenização em caso de não cumprimento do aviso-prévio por qualquer das partes. Portanto, há uma relação entre os elementos comunicação, prazo e pagamento (MARTINS, 2012, p. 415).

Delgado (2019, p. 1410) apresenta os dois tipos de aviso-prévio existentes, classificados com base na maneira como seu prazo é cumprido: aviso prévio trabalhado e aviso prévio indenizado. O aviso prévio trabalhado pode ser cumprido de duas maneiras quando ocorre uma demissão por parte do empregador. Na primeira forma, o empregado continua desempenhando suas funções durante o período de 30 dias, com a opção de reduzir sua jornada diária em 2 horas, sem prejuízo de seu salário integral. A segunda forma envolve a dispensa das atividades do empregado nos últimos 7 dias do aviso prévio. Portanto, é escolhida uma dessas formas para cumprir o aviso. Já o aviso prévio indenizado é aquele que não é efetivamente cumprido pelo empregado, sendo pago em dinheiro pelo empregador. Nesse caso, em vez de continuar trabalhando pelo período de 30 dias, o empregador opta por encerrar imediatamente a prestação de serviços e conceder uma indenização pelo referido período (DELGADO, 2019, p. 1410).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste tópico, abordaremos a classificação da pesquisa em relação à sua natureza, aos objetivos, aos procedimentos utilizados para obtenção dos resultados e à abordagem. Também serão apresentados detalhes sobre a população da pesquisa, a amostra e a forma como os dados foram coletados e tratados.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Quanto aos procedimentos, esta pesquisa se enquadra nas categorias bibliográfica e documental. Isso se deve ao fato de que o estudo utiliza fontes como artigos, livros e revistas publicadas. Como destacado por Gil (1991, p. 44), embora seja uma exigência que todos os estudos utilizem metodologias bibliográficas, existem pesquisas que se baseiam exclusivamente na pesquisa bibliográfica. No entanto, conforme Prodanov e Freitas (2013, p.

126), um projeto científico não se resume apenas a relatórios e dados coletados, mas também envolve interpretação no levantamento dos dados.

Portanto, a pesquisa documental, de acordo com Gil (2002, p. 45), é semelhante à pesquisa bibliográfica, mas a diferença crucial entre elas reside na natureza das fontes. Na pesquisa bibliográfica, são utilizadas principalmente contribuições de diferentes autores sobre um assunto específico, enquanto na pesquisa documental são usados materiais que não passam por análise analítica e podem ser recriados de acordo com os objetivos da pesquisa.

Considerando que este trabalho visa fornecer conhecimentos específicos na área trabalhista, pode ser classificado como pesquisa de natureza aplicada, uma vez que tem como objetivo analisar artigos, livros e publicações já existentes. De acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 126), a pesquisa de natureza aplicada se destina à resolução de problemas específicos e à geração de conhecimento prático.

Em relação aos objetivos, a presente pesquisa se caracteriza como descritiva, uma vez que coletará dados para apresentar análises das variáveis relacionadas à Rescisão incluída pela Lei nº 13.467/17. De acordo com Beuren (2008, p. 81), essa abordagem é utilizada em estudos que têm como objetivo descrever e analisar problemas. Além disso, de acordo com Gil (2002, p. 42), a pesquisa descritiva visa descrever características de eventos ou pessoas.

A abordagem deste estudo é qualitativa, uma vez que não se baseará em métodos estatísticos, mas sim em análises subjetivas da Rescisão por mútuo acordo. De acordo com Silva e Menezes (2005, p. 20), a abordagem qualitativa envolve a interpretação de fenômenos e a atribuição de significados essenciais ao processo de pesquisa, sem a utilização de métodos e técnicas estatísticas.

3.2 COLETA DE DADOS

Com o propósito de analisar as mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/17 - Reforma Trabalhista na modalidade de rescisão contratual, os dados serão coletados a partir da própria Lei nº 13.467/17, da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e de artigos publicados em sites como Spell, Google Acadêmico, Scielo e outros. A pesquisa de artigos utilizará palavras-chave, como: I) Reforma trabalhista, II) Rescisão por mútuo acordo, III) Rescisão sem

justa causa, IV) Empregado e empregador, V) CLT. Além disso, livros relacionados à Reforma Trabalhista e à CLT serão utilizados.

Após a coleta de dados, serão realizadas análises detalhadas dos benefícios e desvantagens da rescisão bilateral e da rescisão sem justa causa. Para fazer essas comparações, os valores rescisórios serão mantidos idênticos em todos os aspectos. Após as comparações, a autora destacará pontos relevantes em relação à aplicação da Lei nº 13.467/17.

3.3 AMOSTRA

A amostra deste estudo será composta por toda a literatura relacionada ao tema de estudo, indexada em sites como Spell, Google Acadêmico, Scielo e outros. A seleção será realizada por meio de uma busca criteriosa de artigos, teses e dissertações encontradas nas bases de dados. A inclusão se dará apenas para as publicações que atenderem aos objetivos da pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) publicada em 1943 pelo governo de Getúlio Vargas, foi instituída para reger as relações entre empregado e empregador em sua época. Com o passar dos anos e avanços tecnológicos, mudança de cultura entre outras situações, houve a necessidade de readequar a legislação de forma que estivesse condizente com a realidade atual. Com isso, em novembro de 2017 foi estabelecida a nova lei nº 13.467/2017, que ficou muito conhecida como a Nova Reforma Trabalhista., onde foi muito impactante nas relações de trabalho, para muitos empresários é considerada positiva e para outros ineficientes.

Dentre as novidades apresentadas pela Reforma Trabalhista, surgiu um novo formato de rescisão de contrato de trabalho, denominada como mútuo acordo. Esta modalidade de rescisão por mútuo acordo acontece quando o empregado e empregador entram em acordo e decidem findar o contrato de trabalho que haviam firmado, onde as verbas rescisórias são pagas da seguinte forma: multa rescisória 20%, direito ao saque do fundo de garantia de 80%, metade do aviso prévio se indenizado e o empregado não terá direito ao seguro desemprego.

Com isto, existem vários questionamentos sobre a existência desse formato, onde o empregado abre mão de grande parte das verbas rescisórias que receberia se caso a rescisão

fosse sem justa causa por parte do empregador. No entanto, esta medida se torna uma forte combatente a uma fraude que acontecia em grande escala aos cofres públicos, com relação ao benefício de seguro desemprego.

Conforme a CLT, que é a principal regulamentadora das leis trabalhistas, para que exista uma relação de contrato de trabalho, é necessário que o mesmo seja registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Com a alteração ocorrida pela Lei nº 13.467/17, a rescisão por Mútuo Acordo não ficou bem clara quanto a sua aplicabilidade nas relações trabalhistas, já que a intenção emitida por parte do empregado, pode ser compreendida como pedido de demissão, e se partida do empregador conclui-se como demissão sem justa causa. Com isso, o estudo realizado tem como objetivo comparar e analisar sua aplicabilidade em relação a rescisão sem justa causa.

A demissão sem justa causa, olhando da ótica em que o empregado tem o desejo de sair da empresa, é vista como benéfica, devido ao fato do mesmo receber integralmente as verbas rescisórias, podendo sacar todo FGTS com acréscimo de 40% sobre seu valor base de rescisão, e receber seguro desemprego. Já analisando do ponto do empregador, uma rescisão sem justa causa gera um alto custo para a empresa, desse modo, acaba por tendo dificuldades em demitir um empregado que não esteja performando bem devido sua insatisfação. A rescisão em “comum acordo”, implantada pela Lei nº 13.467/17 veio para intervir neste impasse ocasionado pela insatisfação do empregado no ambiente de trabalho e a dificuldade do empregador em o demitir sem justa causa.

4.1 CÁLCULOS RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA

Na intenção de demonstrar o cálculo da rescisão em modalidade sem justa causa, segue o Quadro 1:

Quadro 1 – Dados da rescisão

Dados da rescisão	
Data de admissão:	01/03/17
Data de demissão:	30/04/22
Motivo da Rescisão:	Demissão sem justa causa
Salário base:	R\$ 1.250,00
Aviso prévio:	Indenizado
Férias vencidas:	Não
Dias de Aviso Prévio devido	45

Fonte: exemplo elaborado pelo autor

O Quadro 1 levanta as informações sobre a rescisão calculada, sendo data de admissão, data de demissão, motivo da rescisão, salário base de cálculo das verbas rescisórias, informações sobre o aviso prévio, férias e quantidade de dias do aviso prévio a ser honrado com base na Lei nº 12.506.

4.1.1 Resumo do Cálculo

Em sequência, apresenta-se os cálculos de rescisão sendo sem justa causa.

Quadro 2 – Aviso prévio indenizado

Aviso prévio indenizado				
DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	ALÍQUOTA	PROVENTOS	DESCONTOS
Aviso prévio	45 dias		R\$ 1.875,00	
INSS		9%		R\$ 168,75
Resultado				R\$ 1.706,25

Fonte: exemplo elaborado pelo autor

O quadro 2 é formado pelo aviso prévio indenizado, conforme está descrito a quantidade de dias de aviso prévio por direito é de 45 dias. O empregado possui 5 (cinco) anos de carteira assinada na empresa e conforme a Lei nº 12.506/2011 para cada ano trabalhado é acrescido 3 (três) dias de aviso, totalizando os 15 dias. Portanto, 15 dias do aviso proporcional + 30 dias do aviso indenizado, resulta nos 45 dias do aviso descrito no quadro. Com base nos 45 dias chegou-se ao valor de proventos de R\$ 1.875,00 ($R\$ 1.250,00 / 30 * 45$) e aplicou-se a alíquota de 9% segundo a tabela progressiva do INSS. Desta forma, obteve-se o resultado líquido do aviso prévio indenizado de R\$ 1.706,25.

Quadro 3 - Férias

Férias			
DESCRIÇÃO	PERÍODO AQUISITIVO	QUANTIDADE	PROVENTOS
Férias vencidas		0 dias	R\$ 0,00
Férias proporcionais	2 meses		R\$ 277,78
Férias de aviso prévio indenizado	2 meses		R\$ 277,78
Resultado			R\$ 555,56

Fonte: exemplo elaborado pelo autor

O quadro 3 é constituído das férias vencidas, valor atribuído de R\$ 0,00, pois o empregado em questão já tinha gozado todas as férias vencidas. As férias proporcionais + 1/3 de férias, que consiste em dois meses no valor de R\$ 277,78 [(R\$ 1.250,00 / 12 * 2 = R\$ 208,33) + 1/3 de férias (R\$ 208,33 / 3) = R\$ 69,44] e por fim as férias de aviso prévio indenizado que também totalizou dois meses no valor de R\$ 277,78 [(R\$ 1.250,00 / 12 * 2 = R\$ 208,33) + 1/3 de férias (R\$ 208,33 / 3) = R\$ 69,44]. A soma das férias proporcionais + 1/3 e das férias de aviso prévio indenizado + 1/3 totalizaram o valor de R\$ 555,56.

Quadro 4 – Décimo terceiro proporcional

Décimo terceiro proporcional				
DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	ALÍQUOTA	PROVENTOS	DESCONTOS
Décimo terceiro proporcional	4 meses		R\$ 416,67	
INSS		7,5%		R\$ 31,25
IRRF		0%		R\$ 0,00
Resultado				R\$ 385,42

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

O quadro 4 retrata o décimo terceiro proporcional, encontrou-se a quantidade de 4 meses equivalentes de janeiro/2022, fevereiro/2022, março/2022 e abril/2022, portanto aplicou-se a alíquota do INSS de 7,5 %, conforme a tabela progressiva do INSS. Ao ser aplicada a alíquota de 7,5%, totalizou-se o valor de R\$ 385,42. A coluna do IRRF está zerada, pois o valor do décimo terceiro proporcional não atingiu o valor base para aplicar o IRRF.

Quadro 5 - Décimo terceiro indenizado

Décimo terceiro indenizado				
DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	ALÍQUOTA	PROVENTOS	DESCONTOS
Décimo terceiro indenizado	1 meses		R\$ 104,17	
INSS		7,5%		R\$ 7,81
IRRF		0%		R\$ 0,00
Resultado				R\$ 96,35

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

O quadro 5 demonstrou o valor do décimo terceiro indenizado, encontrou-se 1 mês para ser indenizado e aplicou-se a alíquota de 7,5% de INSS, conforme a tabela progressiva do INSS. Por fim, na última coluna obteve-se o resultado de R\$ 96,35.

Quadro 6 – Depósito de FGTS

Depósito de FGTS	
DESCRIÇÃO	PROVENTOS
Aviso prévio	R\$ 150,00
Décimo terceiro	R\$ 41,66
Resultado	R\$ 191,66

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

O quadro 6 mostra na primeira coluna a descrição do depósito do FGTS. Com base no saldo de 1.875,00 do aviso prévio, obteve-se o valor de R\$ 150,00 e por fim, com base no valor do décimo terceiro, encontrou-se o valor de R\$ 41,66. Dessa maneira, na última linha totalizou-se um resultado de R\$ 191,66.

Quadro 7 - FGTS

FGTS	
DESCRIÇÃO	TOTAL
Saldo de FGTS	R\$ 5.900,00
Depósito de FGTS referente a rescisão	R\$ 191,66
Total	R\$ 6.091,66
Multa de 40% sobre o FGTS a receber	R\$ 2.436,66
Total + Multa	R\$ 8.528,32
% disponível para saque	100%
Valor disponível para saque	R\$ 8.528,32

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

O quadro 7 mostra detalhadamente os valores do saldo de FGTS. Observou-se o saldo do FGTS de R\$ 5.900,00 e posteriormente na linha abaixo referiu-se ao quadro 6 com o valor do depósito do FGTS referente a rescisão de R\$ 191,66. Assim, obteve-se o valor de R\$ 6.091,66, porém com a multa rescisória de 40% sobre o FGTS totalizou-se um montante de R\$ 8.528,32.

Quadro 8 – Total de Proventos

TOTAL DE PROVENTOS	VALOR
Aviso Prévio indenizado	R\$ 1.706,25
Férias	R\$ 555,56
Décimo terceiro proporcional	R\$ 385,42
Décimo terceiro indenizado	R\$ 96,35
Total Rescisão	R\$ 2.743,58
Saldo Total FGTS	R\$ 8.528,32

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

O quadro 8, na primeira coluna, mostra a descrição de todos os proventos referentes a rescisão. Na segunda coluna, demonstra o valor de todos os proventos que ao serem somados totalizaram o valor de R\$ 2.743,58.

4.2 CÁLCULOS RESCISÃO POR MÚTUO ACORDO

Agora, serão apresentados os dados para o cálculo da rescisão por mútuo acordo.

Quadro 9 – Dados da Rescisão

Dados da rescisão	
Data de admissão:	01/03/17
Data de demissão:	30/04/22
Motivo da Rescisão:	Demissão por mútuo acordo
Salário base:	R\$ 1.250,00
Aviso prévio:	Indenizado
Férias vencidas:	Não
Dias de Aviso Prévio devido	15

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

O quadro 9 é composto pelos dados da rescisão com informações sobre a data de admissão, data da demissão, motivo da rescisão, o salário base a ser utilizado, aviso prévio indenizado, férias e a quantidade de dias de aviso prévio devido.

4.2.1 Resumo do Cálculo

Com base nas informações mencionadas no Quadro 9, a seguir serão realizados os cálculos da rescisão por mútuo acordo.

Quadro 10 – Aviso prévio indenizado

Aviso prévio indenizado				
DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	ALÍQUOTA	PROVENTOS	DESCONTOS
Aviso prévio	15 dias		R\$ 625,00	
INSS		7,5%		R\$ 46,88
Resultado				R\$ 578,13

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

O quadro 10 é formado pelo aviso prévio indenizado. Conforme está descrito a quantidade de dias de aviso prévio por direito é de 15 dias, pois segundo a Lei nº 13.467/17 ao aplicar a rescisão por mútuo acordo o aviso é devido pela metade, ou seja, 15 dias. Com base nos 15 dias chegou-se ao valor de proventos de R\$ 625,00, dessa maneira foi aplicada a alíquota de 7,5% segundo a tabela progressiva do INSS. Desta forma, obteve-se o resultado do aviso prévio indenizado de R\$ 578,13.

Quadro 11 – Férias

Férias			
DESCRIÇÃO	PERÍODO AQUISITIVO	QUANTIDADE	PROVENTOS
Férias vencidas		0 dias	R\$ 0,00
Férias proporcionais	2 meses		R\$ 277,78
Férias de aviso prévio indenizado	1 meses		R\$ 138,89
Resultado			R\$ 416,67

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

O quadro 11 é constituído das férias vencidas, das férias proporcionais que consistem em dois meses e por fim das férias de aviso prévio indenizado que obteve um mês, pois na rescisão por mútuo acordo as férias de aviso prévio indenizado é devida pela metade. As somas das férias proporcionais e das férias de aviso prévio indenizado totalizaram o valor de R\$ 416,67.

Quadro 12 – Décimo terceiro proporcional

Décimo terceiro proporcional

DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	ALÍQUOTA	PROVENTOS	DESCONTOS
Décimo terceiro proporcional	4 meses		R\$ 416,67	
INSS		7,5%		R\$ 31,25
IRRF		0%		R\$ 0,00
Resultado				R\$ 385,42

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

O quadro 12 retrata o décimo terceiro proporcional encontrou-se a quantidade de 4 meses equivalentes de janeiro/2022, fevereiro/2022, março/2022 e abril/2022, portanto aplicou-se a alíquota do INSS de 7,5 %, conforme a tabela progressiva do INSS. Ao ser aplicada a alíquota de 7,5%, totalizou-se o valor de R\$ 385,42. A linha do IRRF está zerada, pois o valor do décimo terceiro proporcional não atingiu o valor base para aplicar o IRRF.

Quadro 13 – Décimo terceiro indenizado

Décimo terceiro indenizado				
DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	ALÍQUOTA	PROVENTOS	DESCONTOS
Décimo terceiro indenizado	1 meses		R\$ 104,17	
INSS		7,5%		R\$ 7,81
IRRF		0%		R\$ 0,00
Resultado				R\$ 96,35

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

O quadro 13 demonstrou o valor do décimo terceiro indenizado. Encontrou-se 1 mês para ser indenizado e aplicou-se a alíquota de 7,5% de INSS, conforme a tabela progressiva do INSS. Por fim, na última coluna obteve-se o resultado de R\$ 96,35.

Quadro 14 – Depósito de FGTS

Depósito de FGTS	
DESCRIÇÃO	PROVENTOS
Aviso prévio	R\$ 50,00
Décimo terceiro	R\$ 41,66
Resultado	R\$ 91,66

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

O quadro 14 mostra na primeira coluna a descrição do depósito do FGTS, com base no saldo de 625,00 do aviso prévio obteve-se o valor de R\$ 50,00 e por fim, com base no valor do décimo terceiro encontrou-se o valor de R\$ 41,66. Dessa maneira na última linha totalizou-se um resultado de R\$ 91,66.

Quadro 15 – FGTS

FGTS	
DESCRIÇÃO	TOTAL
Saldo de FGTS	R\$ 5.900,00
Depósito de FGTS referente a rescisão	R\$ 91,66
Total	R\$ 5.991,66
Multa de 20% sobre o FGTS a receber	R\$ 1.198,33
Total + Multa	R\$ 7.189,99
% disponível para saque	80%
Valor disponível para saque	R\$ 5.751,99

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

O quadro 15 mostra detalhadamente os valores do saldo de FGTS. Observou-se o saldo do FGTS de R\$ 5.900,00 e abaixo dele, o valor do depósito do FGTS referente a rescisão de R\$ 91,66 listado no quadro 14. Logo, totalizou-se o valor de R\$ 5.991,66, porém com a multa rescisória de 20% sobre o FGTS obteve-se um montante de R\$ 7.189,99. Contudo, o valor disponível para saque na rescisão por mútuo acordo é de 80%. Portanto, o valor de saque disponível foi de R\$ 5.751,99.

Quadro 16 – Total de proventos

TOTAL DE PROVENTOS	VALOR
Aviso Prévio indenizado	R\$ 578,13
Férias	R\$ 416,67
Décimo terceiro proporcional	R\$ 385,42
Décimo terceiro indenizado	R\$ 96,35
Total Rescisão	R\$ 1.476,57
Saldo Total FGTS	R\$ 5.751,99

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

O quadro 16 na primeira coluna mostra a descrição de todos os proventos referentes a rescisão. Na segunda coluna demonstra o valor de todos os proventos, somando tem-se o total da rescisão resultando o valor de R\$ 1.476,57.

Após os cálculos feitos, pode-se observar as diferenças monetárias entre as duas rescisões como no quadro a seguir:

Quadro 17 – Diferença monetária entre as rescisões

	RESCISÃO POR MÚTUO ACORDO	RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA
TOTAL DE PROVENTOS	VALOR	VALOR
Aviso Prévio indenizado	R\$ 578,13	R\$ 1.706,25
Férias	R\$ 416,67	R\$ 555,56
Décimo terceiro proporcional	R\$ 385,42	R\$ 385,42
Décimo terceiro indenizado	R\$ 96,35	R\$ 96,35
Total Rescisão	R\$ 1.476,57	R\$ 2.743,58
Saldo Total FGTS	\$ 5.751,99	R\$ 8.528,32

Fonte: Exemplo elaborado pelo autor

No quadro 17 pode ser observado a diferença nas verbas trabalhistas entre as duas rescisões. Onde foi encontrado uma diferença na rescisão por justa causa de - R\$ 1.267,01 em comparação com a rescisão por mútuo acordo. E no saque disponível do Fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) encontrou-se uma diferença de - R\$ 2.776,33

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho realizado, tem por objetivo demonstrar as principais divergências entre o modelo de Rescisão Sem Justa Causa e Rescisão Por Mútuo Acordo. Conseqüentemente mostrar as incertezas que rodeiam o formato de rescisão por mútuo acordo apresentada pela Reforma Trabalhista através da Lei nº 13.467/17, bem como os impactos que abrangem tanto o empregado como o empregador em suas relações de trabalho.

A publicação da lei nº 13.467/17 foi responsável por trazer muitas novidades no cotidiano trabalhista. Devido ao fato de ser uma lei recente, existem muitas dúvidas relacionadas as suas alterações e particularidades aplicadas. Uma grande discussão é sobre a inclusão da modalidade de rescisão contratual por comum acordo. Visto que, em comparação com a rescisão sem justa causa, o empregado abre mão de boa parte das verbas rescisórias.

Antes de ser instituída a Lei nº 13.467/17, havia uma prática que acontecia por muitas vezes dentro das empresas que não era amparada por lei, ou seja, ilícita. O empregador efetuava a demissão sem justa causa do empregado, porém, havia um combinado entre as partes que era devolvido ao empregador a multa representada por 40% da base para fins rescisórios do FGTS,

dando o direito ao empregado de usufruir do seguro desemprego, trazendo assim sérios danos aos cofres públicos.

A inclusão da Rescisão Por Mútuo Acordo apresentada pela reforma trabalhista de 2017, foi uma medida apresentada afim de acabar com essa prática ilícita, bem como regular esta modalidade de forma que não prejudique os recursos públicos, sendo assim, é considerado um avanço positivo para a legislação trabalhista vigente.

Apesar disto, a apresentação desta medida trouxe diversas oposições e questionamentos acerca de sua aplicabilidade nas relações trabalhistas. Um exemplo disso é sobre o aviso prévio indenizado, onde é dito que quando a rescisão for por mútuo acordo, o empregado tem direito a metade do aviso indenizado, no entanto, a Lei nº 12.506/2011 que trata especificamente do aviso prévio e sua proporção ocorrida quando a cada ano do empregado na empresa é acrescido 03 dias no aviso prévio. Esta lei, não menciona se essa proporção se aplica a rescisão por mútuo acordo, tampouco ao aviso prévio se trabalhado, causando ainda mais incertezas.

De acordo com conhecimentos obtidos com base em estudos técnicos realizados acerca da nova modalidade de rescisão por mútuo acordo, este trabalho apresenta comprovação em cálculos de que o maior impacto em relação a rescisão sem justa causa, é de fato a ausência de boa parte das verbas trabalhistas, onde a opção de rescisão por mútuo acordo o empregado abre mão de 20% da multa referente a base de FGTS para fins rescisórios e metade do aviso prévio indenizado, causando assim uma diferença expressiva em relação a rescisão sem justa causa.

Dessa maneira pode-se observar as seguintes vantagens e desvantagens proporcionados pela rescisão por mútuo acordo: as vantagens para o empregador são a redução de custos para o empregador no desligamento do funcionário e poder negociar com o colaborador dentro da lei. Portanto, as vantagens para o empregado são respectivamente: mais vantajoso propor uma demissão consensual do que esperar uma dispensa sem justa causa e tem amparo e proteção legal, já que a conduta é regulamentada. A desvantagem para o empregador pode ocorrer na seguinte situação, onde existe a possibilidade da não efetivação da rescisão caso o empregado não esteja de acordo. Por fim a desvantagem para o empregado: não tem direito ao seguro desemprego; tem direito a metade da multa rescisória; aviso prévio é indenizado pela metade; e saque disponível do FGTS de 80%.

Assim, verifica-se que o objetivo do presente estudo em demonstrar as incertezas e requisitos específicos da rescisão por mútuo acordo foram alcançados. Destaca-se ainda, que por não existir parecer sobre o tema proposto, todas as observações e apontamentos aqui apresentadas devem ser discutidas de forma rigorosa, judiciosa e decididas em conformidade

com o obreiro. De forma que, se levada à avaliação da justiça do trabalho, e sendo comprovada alguma falha no consentimento do obreiro, a rescisão possa ser suscetível de invalidade.

Com esses argumentos fica livre para novas pesquisas e estudos no tema proposto, como pesquisas de campo que possam demonstrar na prática através de questionários a satisfação tanto do empregado quanto do empregador em relação a rescisão por mútuo acordo. Assim, pode ser demonstrado com mais exatidão a eficácia ou ineficácia da rescisão dentro das organizações, pela visão de quem realmente vivencia esta situação. Além, de poder ser realizada novas pesquisas com comparações com as demais rescisões não citadas no estudo em questão, como a rescisão por pedido do obreiro e rescisão por justa causa, que poderá auxiliar inúmeras pessoas envolvidas no meio trabalhista.

REFERÊNCIAS

- ALELUIA, Thais Mendonça. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.
- AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, Solange. As Diferenças entre Departamento de Recursos Humanos e Departamento Pessoal. **Revista Múltiplo Saber**, Londrina, v. 1, n.1, p. 2-16, 1 nov. 2006. Disponível em: <https://bit.ly/338MI9M>. Acesso em: 15 set. 2019
- BEUREN, Ilse Maria et. al. **Como elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 out. 2019.
- BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 10 set. 2019.
- BROGIO, Raissa Cristiane Silva. **Importância do Profissional de Departamento Pessoal e a Relação com a Contabilidade da Empresa**. 2016. Trabalho de conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Faculdade Cenecista de Varginha, Varginha, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/2WG0P3P>. Acesso em: 26 set. 2019.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. Mútuo consentimento: considerações sobre o distrato trabalhista. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, v. 2, n. 1, p. 231-254, 3 jul. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2C6XktM>. Acesso em: 20 set. 2019.

- CAMPOS, A. G. *et al.* Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: Ipea, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2W0Eykl>. Acesso em: 5 set. 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2NbgPaW>. Acesso em: 12 set. 2019.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://bit.ly/1wWv2eR>. Acesso em: 03 set. 2019.
- JULIÃO, Izabela de Fátima; SANTOS, José Marcos. Tipos de Rescisões do Contrato de Trabalho. **Revista Científica Eletrônica de Administração**, Garça, 16 ed. n. 16, jun. 2009. Disponível em: <https://bit.ly/2WJG7QB>. Acesso em: 2 out. 2019.
- JUNG, Marcelo. **Os impactos da Reforma Trabalhista na visão dos profissionais contábeis do extremo sul catarinense**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2C9FPJk>. Acesso em: 06 set. 2019
- KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis. **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2JMNIst>. Acesso em: 12 set. 2019.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2012. 976 p.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Rio Grande do Sul: Feevale, 2013. Disponível em: <https://bit.ly/2jYUJvl>. Acesso em: 06 set. 2019.
- SANTOS, Barbara Coradini. **A Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) e as Espécies de Dissolução do Contrato de Trabalho: Rescisão por Mútuo Acordo**. 2018. Monografia (Bacharel em Direito) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/32h3L8v>. Acesso em: 5 out. 2019.
- SENRA, Joseli Martins. **A função e a importância do Departamento Pessoal para as Empresas**. 2016. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais Alves Fortes, Além Paraíba, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2r71C28>. Acesso em: 20 set. 2019
- SILVA, Fabrício Oliveira. **O profissional contábil na função de departamento de pessoal: diminuindo as possibilidades de conflitos trabalhistas**. 2012. 12 p. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Faculdade São Francisco de Barreiras, São Francisco de Barreiras, 2012. Disponível em: <https://bit.ly/32dlgXh>. Acesso em: 28 set. 2019.

SOUZA, Alexandre Luiz. **Rescisão de Contrato de Trabalho: Verbas Rescisórias e Cálculo**. 2007. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007. Disponível em: <https://bit.ly/2WHLMHd>. Acesso em: 14 set. 2019.