

**CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO CURSO DE
BACHARELADO EM DIREITO**

PATRICIA MARIA DA SILVA OLIVEIRA RODRIGUES

**A MANOBRA NA RESCISÃO CONTRATUAL DO ART.
484-A DA CLT: uma nova reformulação e sua
melhoria**

RECIFE/2022

PATRICIA MARIA DA SILVA OLIVEIRA RODRIGUES

**A MANOBRA NA RESCISÃO CONTRATUAL DO ART.
484-A DA CLT: uma nova reformulação e sua
melhoria**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário Brasileiro- UNIBRA, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Sergio da Silva Pessoa

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

R696m Rodrigues, Patricia Maria da Silva Oliveira
A manobra na rescisão contratual do art. 484-a da clt: uma nova
reformulação e sua melhoria. / Patricia Maria da Silva Oliveira Rodrigues.
Recife: O Autor, 2022.

40 p.

Orientador(a): Prof. Sergio da Silva Pessoa.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Direito, 2022.

Inclui Referências.

1. Rescisão. 2. Governo. 3. Seguro-desemprego. I. Centro
Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 34

(Folha de aprovação- espaço em branco)

Dedico esse trabalho primeiramente a Deus, pois sem Ele eu não teria forças para essa longa jornada, ao meu marido por todo apoio e a minha linda filha.

AGRADECIMENTOS

Começo agradecendo a Deus pela minha vida e por ter me sustentado todas as vezes que precisei; por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados e por ter colocado pessoas em meu caminho que muito me ajudaram ao longo do curso.

Aos meus pais, por todo carinho e cuidado comigo nos dias difíceis e por seus elogios em minhas vitórias. Aos meus irmãos, que compreenderam a minha ausência enquanto me dedicava à realização deste sonho.

Ao meu marido Douglas Rodrigues, que sempre me apoiou em tudo na minha vida e nessa formação não foi diferente: obrigada por travar minhas lutas comigo, por ter segurado as minhas lágrimas, ter me incentivado nos momentos de frustrações e por sempre me aplaudir de pé em minhas vitórias e em cada fase concluída nesses 5 (cinco) anos de faculdade.

À minha filha Nicole Oliveira Rodrigues, pois você é a razão da minha vida e de todas as minhas conquistas. Quero agradecer também às minhas amigas de curso, que fizeram meus dias mais felizes, não poderia esquecer dos meus amigos que sempre me motivaram.

À professora Jéssyka Nunes, pelas correções e ensinamentos que me permitiram desenvolver e dar meu melhor neste trabalho de conclusão de curso. Ao professor Sérgio Pessoa, por ser meu orientador e acreditar no tema proposto e ao meu Coordenador do Curso de Direito da UNIBRA, João Roberto, por ter me aceito nessa instituição.

*“Do fruto de sua boca o homem se beneficia,
e o trabalho de suas mãos será
recompensado” (Provérbios 12:14)*

RESUMO

A modalidade de rescisão contratual por acordo foi apresentada na Reforma Trabalhista de novembro de 2017, que acrescentou o artigo 484-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Existem vários debates sobre tal modalidade, mas esse trabalho levanta uma questão pouco conhecida e uma outra visão sobre esse tipo de rescisão contratual, haja vista o interesse financeiro do governo na regularização desse procedimento, pois os acordos poupam as despesas aos cofres públicos. Através de uma pesquisa em uma empresa, verifica-se que a rescisão por acordo beneficiava apenas uma pequena parte dos funcionários e a empresa não sofreria tanto impacto financeiro, enquanto o governo não pagaria o seguro-desemprego. O seguro-desemprego tem a função de proteção social ao trabalhador. Muitas críticas têm surgido quanto a seu papel e um dos principais argumentos é o de que essa ferramenta pode levar a fraude ou acomodação. Nessa perspectiva, o trabalhador conseguiria uma relação de trabalho não formalizada e continuaria recebendo o benefício ou seria desestimulado a buscar um emprego formal até o fim do período segurado. Por meio de pesquisas qualitativas e com base no raciocínio dedutivo, utilizando de leis e jurisprudências correspondentes para melhor abordar o tema. Assim, conclui-se que nessa modalidade de rescisão contratual existem três lados envolvidos, empresa, empregado e governo, os quais são interessados em regularizar esse procedimento. Preocupa-se em questionar os gastos reduzidos das empresas e não se observa as vantagens do governo sobre essa modalidade.

Palavras-chave: Rescisão. Governo. Seguro-desemprego.

ABSTRACT

The modality of contractual termination by agreement was presented in the Labor reform of November 2017, adding article 484-A of the Consolidation of Labor Laws (CLT). There are several debates about this modality, but this work raises a little-known question and another view on this type of contractual termination, that the government has financial interests for the regularization of this procedure, since the agreements contained expenses to the public coffers. Through research within a company, we found that the termination benefited a small part of the employees and the company does not suffer as much financial impact and the government does not pay unemployment insurance. Unemployment insurance has the function of social protection to workers, many criticisms have arisen as to its role and one of the main arguments is that this tool can lead to fraud or accommodation. In this perspective, the worker would achieve a non-formalized employment relationship and continue to receive the benefit, or he would be discouraged from seeking a formal job until the end of the insured period. Unemployment insurance has the function of social protection to workers, many criticisms have arisen as to its role and one of the main arguments is that this tool can lead to fraud or accommodation. In this perspective, the worker would achieve a non-formalized employment relationship and continue to receive the benefit, or he would be discouraged from seeking a formal job until the end of the insured period. Through qualitative research and based on deductive reasoning, using the laws and jurisprudence of this subject to better address it. Thus, we conclude that in this type of contractual termination there are three sides involved and interested in regularizing this procedure. We are concerned with questioning the reduced spending of companies and we do not look at the government's advantage over this modality.

Keywords: Termination. Government. Unemployment insurance.

Lista de abreviaturas e siglas

CF – Constituição Federal;

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidente;

CLT – Consolidação das Leis Trabalhista;

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador;

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social;

OIT – Organização Internacional do Trabalho;

TST – Tribunal Superior do Trabalho.

Lista de tabelas

Tabela 1 As expectativas das pessoas e das organizações.	19
Tabela 2 Proteção e benefícios ao trabalhador.....	30
Tabela 3 Taxa de Desemprego x Ano.....	30

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 HISTÓRIA DA EVOLUÇÃO DO TRABALHO	14
3 RELAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR.....	18
3.1. Como inicia a relação de trabalho	18
3.2 Rompimento do contrato de trabalho	19
3.3 Tipos de rescisões contratuais.....	20
3.3.1 Pedido de demissão	20
3.3.2 Término do contrato de trabalho	21
3.3.3 Demissão iniciativa do empregador	22
3.3.4 Rescisão por mútuo acordo	22
3.3.5 Rescisão por justa causa	23
3.3.6 Rescisão indireta	24
4 MODALIDADE DE RESCISÃO POR ACORDO.....	26
5 MELHORIAS PARA RESCISÃO DE CONTRATO POR ACORDO MÚTUA	32
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS.....	37

1 INTRODUÇÃO

Após 74 anos de existência da Consolidação das Leis do Trabalho –CLT, foi necessário criar uma modalidade de rescisão contratual que traga o direito ao saque do FGTS e metade da multa, além de metade do recebimento do aviso prévio indenizado, o que aparenta ser um benefício para os empregados em determinada situação. Assim, em 2017, houve a Reforma Trabalhista, a qual realizou uma repaginada em nessas diretrizes. Em 2022, a rescisão de contrato por mútuo acordo impactou na relação do empregado e empregador, e não se pode deixar de pensar que para o Estado essa nova modalidade também impacta.

Além disso, observa-se que nessa relação todos os lados precisam ser beneficiados, bem como vale lembrar que dentro das empresas tem-se o costume de fazer “acordos” entre empregado e empregador para saída do funcionário, sem que existisse, até então, uma regulamentação para a devolução da multa rescisória, o que mudou com a regulamentação do procedimento. Por melhor que seja a nova modalidade, houve um aumento nas rescisões por esse motivo, dando a entender que os acordos não previstos em lei ganharam uma nova roupagem.

Se o empregado pedir demissão, não terá direito ao aviso prévio indenizado, saque do FGTS e recebimento de multa do FGTS sobre o valor depositado na conta vinculada, nem direito ao seguro-desemprego. Já neste segundo caso, se a demissão for imotivada (sem motivo por parte do empregado), o empregador deverá indenizá-lo com aviso prévio (nos casos de dispensa sem cumprimento), pagar a multa de 40% sobre o saldo do FGTS, entregar as guias para viabilizar o saque do valor do FGTS junto à conta vinculada e entregar as guias para recebimento do seguro-desemprego.

Contudo, criou-se uma terceira situação na prática, denominada “rescisão por acordo”, através da qual o empregador dispensava o empregado sem justo motivo e quitava todas as verbas rescisórias devidas, inclusive a multa de 40% do FGTS, sendo que, após o pagamento e saque pelo ex-empregado, ele devolvia o montante correspondente à multa de 40% ao empregador e solicitava o seguro-desemprego.

Importante ressaltar que essa prática, apesar de bastante comum, é ilegal e caracteriza fraude aos cofres públicos, pois os valores depositados na conta vinculada do FGTS são utilizados pelo Poder Público para diversos fins e a movimentação desses valores somente é autorizada nos termos da lei.

Dessa forma, o presente trabalho, por meio de pesquisas qualitativas e com base no raciocínio dedutivo, utilizando as leis e jurisprudências correspondentes ao tema, vem apresentar um novo ponto de vista sobre o processo de rescisão. Objetiva mostrar que existe um interesse do próprio Estado no aumento do acordo, para que menos trabalhadores possam solicitar o seguro-desemprego, e apresentar que o governo tem, sim, condições financeiras de participar nas despesas do novo desempregado.

A CLT estabelece, em seu Capítulo V, um rol com as hipóteses de rescisão. Com a Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – introduziu-se o artigo 484-A na CLT, uma nova forma de distrato.

Garcia (2019) foi a principal referência para esse trabalho ao expor sobre os tipos de rescisões contratuais, o objeto deste estudo, é mostrar os mecanismos, leis e argumentos fundamentais, aqui especificamente ao Direito do Trabalho, em busca de uma nova reformulação no artigo 484-A.

Gonçales (2009) fala da importância da proteção salarial, contexto no qual está inserida a Lei nº 7.998/1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e dá outras providências, mas que tem como fragilidade o fato de não integrar em seus requisitos os delegados por rescisão contratual por acordo, conforme o art. 484-A.

2 HISTÓRIA DA EVOLUÇÃO DO TRABALHO

Antes de adentrar no objetivo principal desta pesquisa, é necessário falar dos aspectos gerais e históricos da atividade laboral. A Bíblia Sagrada, considerada o primeiro livro publicado, já trazia em seu de Gêneses que Deus, aquele em que os cristãos acreditam ser o criador do mundo, em 6 (seis) dias se utilizou do trabalho para iniciar a criação e que no sétimo descansou, transferindo ao trabalho uma denotação de divindade. Preconiza Lopes que:

E havendo Deus acabado no dia sétimo a obra que fizera, descansou no sétimo dia de toda sua obra, que tinha feito. E abençoou Deus o dia sétimo, e o santificou; porque nele descansou de toda a sua obra que Deus criara e fizera. (LOPES, 2021, p. 13)

Em sentido oposto, sobre a origem do trabalho, Cassar entende que:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – tripalium. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. (CASSAR, 2014, p.13)

Para sobreviver, o homem, desde os primórdios da História, realizava várias tarefas. São nas primeiras manifestações de trabalhos que se revela a indissociabilidade entre as necessidades do homem e seus esforços despendidos em suas atividades. Sobre a origem do trabalho, Dorneles preconiza:

Em seu primeiro estágio de desenvolvimento, realizava-se o trabalho apenas como esforço complementar da natureza. Era o estágio da economia isolada e extrativa. Não era apenas o trabalho em si que apresentava essa forma simplificada de complementação, mas a própria economia humana. Não havia excedentes ou concentração de riqueza, e o trabalho realizava-se na exata medida para a subsistência das pessoas. (DORNELES, 2022, p. 16)

Com o passar dos anos, o homem, em consequência da organização em sociedade, começa a explorar a mão de obra dos seus pares. O trabalho escravo, na Idade Antiga, tornou-se a mais expressiva representação do trabalhador, pois não era voluntário, mas de fato forçado.

Estudos revelam que no Mundo Antigo o trabalho escravo predominava, principalmente na Mesopotâmia, China, Índia e Egito, e que cada país ditava as regras sobre os direitos e os deveres dos escravos, os quais não gozavam de condições de sujeito de direito, mas sim de condição de coisa. Nessa seara, o escravo servia

apenas como força de trabalho, podendo ser comprada e vendida, em um contexto de propriedade laboral mercadejada (FERRARI, 2018). Os escravos eram vistos como animais ou mercadorias que poderiam ser fisicamente avaliados e a eles imputados valores, que tinham como parâmetros os preços das terras. Nessa época, a classe social de um homem era medida pela quantidade de escravos que ele possuía. O labor que os escravos desempenhavam foi a primeira forma organizada de trabalho ocorrida na sociedade. Martins, afirma que:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, 2001, p.24)

A Constituição Imperial de 1824 (BRASIL, 1824) não fazia referência a direitos trabalhistas. O período imperial compreendido entre 1822 e 1889, além de preservar por várias décadas a escravidão, não prestigiou o surgimento da industrialização e da urbanização na economia brasileira, nem instituiu, por consequência, o Direito do Trabalho. Em 1850, surgiu a primeira legislação brasileira nesse sentido, o Código do Comercial, o qual regulamentou a profissão do comerciante, mas que nada falava sobre direitos trabalhistas (BRASIL, 1950).

Também em 1850, foi aprovada a Lei Eusébio de Queiroz, que estabeleceu medidas para a repressão do tráfico de africanos para o Brasil, sendo que sua promulgação é relacionada, sobretudo, às pressões britânicas sobre o governo brasileiro para a extinção da escravidão (SCHWARCZ, 2018).

Em 1871, foi aprovada a Lei do Ventre Livre, que decretava que todos os filhos de escravos nascidos no Brasil a partir daquele ano seriam considerados livres.

Em 1880, no final do período imperial, o país começou a experimentar um surto de progresso, com a economia e a sociedade se desenvolvendo mais rapidamente. Entretanto, o fim da escravatura no Brasil foi extremamente lento e significativamente tardio, sendo o último dos Estados latino-americanos a abolir a escravidão dentro de suas fronteiras (SCHWARCZ, 2018).

Em 1885, foi criada a Lei dos Sexagenários, que garantiu liberdade aos escravos com 60 anos ou mais. Por fim, em 1888, foi aprovada a Lei Áurea, que decretava a abolição imediata da escravidão no Brasil (SCHWARCZ, 2018).

Um marco para o Direito do Trabalho foi o advento da Revolução Industrial. O Estado começa a intervir nas relações de trabalho, substituindo o trabalho escravo pelo trabalho assalariado com a intensão de proteger o trabalhador por meios de normas e princípios e, dessa forma, proibindo abusos por parte dos empregadores. Darcísio Correia (2020) frisa que no Brasil, durante o governo de Getúlio Vargas, a Constituição de 1934 foi que primeiro previu os direitos sociais e trabalhistas.

No plano político o que levou ao surgimento do Direito do Trabalho foi a mudança do Estado Liberal para o Neoliberalismo. O primeiro pregava uma ordem econômica autorreguladora, na qual o capitalista podia impor livremente suas obrigações, sem a interferência estatal, quando uma “mão invisível” controlaria a economia e a sociedade.

O segundo prega a interferência do Estado nas questões econômico-sociais, porém com certas limitações. Logo, com o Neoliberalismo vai surgir uma onda de normas para disciplinar as relações empregador-empregado, impondo limites àqueles e privilégios a esses, visando equilibrar as diferenças.

Uma lei importante que se aplicava na Inglaterra e em suas proximidades, era a Lei Chapelier de 1771. Essa lei proibia os sindicatos de promover greves e manifestações dos trabalhadores. Alegando a defesa da “livre empresa” e da iniciativa privada, as penas aplicadas aos sindicalistas poderiam ir de avultadas quantias em dinheiro e privação de direitos da cidadania à pena de morte (Art. 7º e 8º, da Lei Chapelier, 1771).

Porém, após o Estado perceber a importância de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos menos e das mulheres *na nova* sociedade que vinha se firmando, ocorreu o “Constitucionalismo Social”. Ele foi um movimento que visava a incluir as leis trabalhistas em certas constituições, uma vez que notava que as leis sociais deveriam se posicionar em um alto grau na hierarquia das normas.

O Decreto-lei nº 5.452, aprovado em 1943, reuniu as diversas leis que regiam a relação entre empregado e empregador, chamando-se de Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e traz direitos, deveres e obrigações para o empregado e para o empregador. Adequando o ordenamento às novas relações de trabalho, foi criada a Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista de 2017.

Atualmente há uma vasta categorização de trabalhadores, dividindo-os entre subordinados e coordenados, assim como há diversidade de empresas, como as de

pequeno porte, responsabilidade limitada, as multinacionais, entre outras., que merecem tratamento distinto perante a lei.

Nos últimos anos, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) no Brasil esforçou-se para promover o trabalho decente e o desenvolvimento sustentável no país. Em 2014, a OIT introduziu um sistema inédito de indicadores para os governos locais, mostrando a enorme diversidade de oportunidades e desafios para a promoção do trabalho decente em todo o país e destacando a necessidade de fortalecer políticas públicas voltadas para as especificidades territoriais.

A OIT também tem apoiado o Ministério do Meio Ambiente no desenvolvimento e implementação de políticas voltadas para a proteção de recursos e, ao mesmo tempo, de fontes sustentáveis de emprego e renda para a população local. Outro marco desse período foi a estruturação do programa de parceria entre a OIT e o governo brasileiro para a promoção da cooperação Sul-Sul, o que gerou diversas oportunidades para promover o intercâmbio de boas práticas entre o Brasil e outros países em temas como trabalho, trabalho compelido, migração laboral e trabalho infantil. Uma das ações mais destacadas é a Iniciativa Regional para uma América Latina e Caribe Livre do Trabalho Infantil, uma plataforma de ação intergovernamental destinada a acelerar a redução do trabalho infantil na região. (OIT, 2012)

Continuando com o tema do combate ao trabalho infantil, a OIT implementou, em parceria com o Ministério do Desenvolvimento Social, um projeto que desenvolve diagnósticos municipais intersetoriais, permitindo o desenvolvimento de ações territorialidades e intersetoriais para a prevenção e erradicação da utilização de mão de obra infantil.

A promoção da igualdade de condições e tratamento no ambiente de trabalho também tem sido um dos focos de atuação da OIT no Brasil, principalmente junto a grupos historicamente excluídos, como a população LGBT, especialmente pessoas transgêneros, e pessoas com deficiência.

Além disso, em antecipação às comemorações do centenário da OIT em 2019, o escritório da OIT no Brasil realizou uma série de diálogos nacionais sobre o futuro do trabalho, entre 2016 e 2017, como parte de atividades destinadas a preparar a Organização para lidar com o tema com sucesso.

3 RELAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

3.1. Como se inicia a relação de trabalho

Pode-se dizer que o início de tudo é quando a pessoa procura aquela vaga dos sonhos ou, por alguma necessidade, aceita a primeira oportunidade que apareceu no mercado de trabalho. Do outro lado está a empresa pesquisando o candidato que mais se enquadra em seu perfil ou, por algum motivo, precisa preencher a vaga com urgência. O primeiro contato é na entrevista em que a empresa fala a forma de trabalho e o candidato fala sobre suas qualidades e celeridade para a execução do trabalho e muitas vezes aceita salários baixos para iniciar a relação trabalhista.

A formalização dessa relação é feita pelo contrato de trabalho, gerando direitos e deveres. Ambas as partes devem concordar com o conteúdo desse documento, assim, também devem constar as atividades a serem realizadas, o valor da remuneração e a duração dos serviços. No Decreto-lei nº 5.452/1943, CLT, está prescrito o seguinte:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

Pode-se constatar a sinalização pelo artigo de que o pagamento do salário acontecerá pela prestação de serviço, a qual deve ser feita pelo próprio empregado, que será uma pessoa física, e a execução dessas atividades deve ser não eventual. Vale lembrar que o empregado deve seguir as orientações e regras da empresa, assim gerando a subordinação. Quando ocorre a quebra de um dever ou direito, ocorre o rompimento da relação de trabalho, a chamada rescisão contratual.

Na visão econômica, a empresa é a combinação dos fatores da produção: terra, capital e trabalho. Atualmente, as organizações empresariais têm suas atividades voltadas ao mercado. Define-se empregador conforme o Decreto-lei nº 5.452/19943, CLT, assim:

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. (BRASIL, 1943)

O empregador determinará a quantidade de funcionários que precisa, como também os cargos, funções, salários, horário e local de trabalho.

<u>O que as pessoas esperam da organização:</u>	<u>O que a organização espera das pessoas:</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Um excelente lugar para trabalhar. • Oportunidade de crescimento: educação e carreira. • Reconhecimento e recompensas: salário, benefícios e incentivos • Liberdade e autonomia. • Apoio e suporte: liderança renovadora. • Empregabilidade e culpabilidade. • Camaradagem e coleguismo • Qualidade de vida no trabalho • Participação nas decisões. • Divertimento, alegria e satisfação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Foco na missão organizacional. • Foco na visão de futuro organização. • Foco no cliente seja ele interno ou externo. • Foco em metas e resultados a alcançar. • Foco em melhoria e desenvolvimento contínuo. • Foco no trabalho participativo em equipe. • Comprometimento e dedicação. • Talento, habilidades e competências. • Aprendizado constante e crescimento profissional • Ética e responsabilidade social.

Tabela 1 Fonte: CHIAVENATO, 2009. p. 83.

3.2 Rompimento do contrato de trabalho

No contrato de trabalho (ou contrato de experiência, como é mais conhecido), assinado por ambas as partes, existe direitos e deveres a serem cumpridos por elas.

Empregado e empregador poderão pactuar, mediante acordo, a cessação do contrato de trabalho. É que se chama de distrato. Os próprios interessados estabelecerão quais serão as formas e consequências do rompimento do vínculo de emprego. (MARTINS, 2017, p. 595)

Mas, muitas vezes, fatores como um ambiente de trabalho seguro e saudável se tornam o diferencial de um emprego. Embora isso deva ser o mínimo a ser fornecido pelo empregador, para além do ambiente físico, é preciso garantir uma mente saudável, tema muito abordado dentro das empresas, seja ela grande ou pequena, e que tem sido o motivo de muitas rescisões.

Há o desgaste dessa relação, pois, pode-se dizer que, na maioria das vezes, existe um sentimento de frustração, uma vez que, como uma das partes não cumpre o seu papel conforme acordado, o outro lado se sente injustiçado.

Por parte do empregado, inicia-se uma nova busca por recolocação no mercado seja em razão de um salário maior, uma função mais adequada ou até mesmo por um ambiente de trabalho mais saudável.

Por outro ângulo, tem-se o empregador que está cansado de dar novas

oportunidades para funcionários que não atendem às expectativas e nem o perfil da empresa. E, com isso, chega ao fim a relação de trabalho, algumas vezes, inclusive, por não se chegar a uma concordância, transforma-se em uma ação trabalhista. Como diz Godinho:

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. (GODINHO, 2016, p. 1224)

3.3 Tipos de rescisões contratuais

Com o desgaste da relação de trabalho, chega-se às rescisões contratuais, que também podem ser chamadas de Termo de Rescisão do Contrato de trabalho (TRCT), sendo classificadas como dispensa sem justa causa ou com justa causa.

As rescisões sem justa causa são: pedido de demissão, término de contrato, por iniciativa do empregador e mútuo acordo. Em contrapartida, tem-se a rescisão por justa causa (iniciativa do empregador) e a rescisão indireta (de iniciativa do empregado).

A cessação do contrato de trabalho pode ser conceituada como o término do referido negócio jurídico, ou seja, o fim da relação jurídica de emprego. (GARCIA, 2019, p. 599)

3.3.1 Pedido de demissão

Esse tipo de rescisão ocorre quando a iniciativa é do empregado de romper a relação com o empregador. Garcia (2019) diz que não é apropriado falar em “pedido” de demissão, pois o empregado demite-se, não tendo que depender da aceitação do empregador.

Seus direitos e verbas rescisórias são: férias vencidas + 1/3, férias proporcionais + 1/3, décimo terceiro (de acordo com a quantidade de meses trabalhados no ano) de acordo com as Súmulas 157 e 261 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), além dos valores correspondentes aos dias trabalhados no mês.

Gratificação. 13º salário. Lei 4.090/1962. Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 157, 11 out. 1982. Gratificação)

Para aqueles funcionários que não completaram os 12 meses para concessão do gozo de férias, paga-se proporcional, conforme súmula abaixo:

O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais. Súmula revisada pela Res. 121/2003". (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 261, 31 out. 1986. (Férias proporcionais. Pedido de demissão. Contrato vigente há menos de um ano)

Nessa modalidade o funcionário solicita, pois acontece de o empregado não estar mais motivado com o trabalho na empresa ou até mesmo ter recebido outra proposta de emprego.

Sob o ponto de vista do empregador, pode haver o incentivo ao funcionário para que peça demissão, em razão do baixo custo do pagamento das verbas rescisórias e o desconto do aviso prévio no valor de um salário do funcionário, conforme o artigo 487, § 2º da CLT, tornando mais vantajoso para o empregador.

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo. (BRASIL,1943)

3.3.2 Término do contrato de trabalho

É quando o trabalhador passa exatamente o período do contrato de experiência, 90 (noventa) dias. Os prazos mais utilizados são de 45 dias, podendo ser prorrogado por mais 45 dias, e muitas vezes os empregadores utilizam essa modalidade para momentos sazonais da empresa, a fim de ter a quantidade de funcionários para suprir demanda pontual.

Se o contrato de trabalho por prazo determinado chega a seu fim em razão do advento de seu termo, tem-se, na realidade, a terminação normal do referido pacto, em conformidade com a sua previsão. (GARCIA, 2019, p. 660).

Por exemplo: no comércio, as programações de venda aumentam no dia das mães e no natal, por isso contratam-se mais profissionais para atender as necessidades da empresa e, quando passa esse período, há dispensa o trabalhador.

Com isso, as únicas verbas rescisórias a receber serão o saldo salarial, 13º salário proporcional, férias proporcionais + 1/3, além da possibilidade de sacar os depósitos do FGTS referentes aos dias trabalhados, os quais, em meses, são exatamente 03 (três) meses. A fraude está justamente aí, o empregador se utiliza do

contrato de experiência para suprir suas necessidades e na hora de cessar o contrato ter o custo mínimo.

3.3.3 Demissão por iniciativa do empregador

Esse tipo de rescisão são pagos todos os direitos e benefícios, nessa modalidade a iniciativa sempre é do empregador.

Verbas para ser pagas na rescisão: férias vencidas + 1/3, férias proporcionais + 1/3, décimo terceiro (conforme os meses trabalhados no ano), também recebe os valores dos dias trabalhados no mês, o aviso indenizado (incluindo a Lei nº 12.506/2011), a multa dos 40% do FGTS, a liberação do saque de todo o valor que estiver na conta vinculada e o direito ao seguro-desemprego. É a modalidade de rescisão que mais beneficia o empregado.

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de outubro de 2011; 190º da Independência e 123º da República (BRASIL, 2011)

As parcelas do seguro-desemprego serão liberadas conforme sua solicitação (Lei nº 7.998/1990).

Art. 4º O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado, por período máximo variável de 3 (três) a 5 (cinco) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo, contados da data de dispensa que deu origem à última habilitação, cuja duração será definida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat). (Redação dada pela Lei nº 13.134, de 2015)

§ 2º A determinação do período máximo mencionado no **caput** observará a seguinte relação entre o número de parcelas mensais do benefício do seguro-desemprego e o tempo de serviço do trabalhador nos 36 (trinta e seis) meses que antecederem a data de dispensa que originou o requerimento do seguro-desemprego, vedado o cômputo de vínculos empregatícios utilizados em períodos aquisitivos anteriores. (BRASIL, 1990)

3.3.4 Rescisão por mútuo acordo

Essa modalidade foi a forma que o legislador encontrou de regularizar uma prática muito conhecida: a devolução da multa rescisória de 40% em cima do FGTS recolhido

pelo empregador durante a relação de trabalho em favor do empregado. Criada em 2017, é uma extensão do artigo 484 da CLT, como se observa a seguir:

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

II - Na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (BRASIL, 1943)

Uma forma de diminuir os acordos extrajudiciais é fazer a pergunta “Será que foi resolvido?”. Em parte, ajudou algumas pessoas que não tinham um planejamento financeiro e não estavam mais querendo continuar na empresa. Mas, por outro lado, os “arrumadinhos” ainda existem, pois esse tipo de rescisão é mais utilizada para aqueles funcionários que vêm há muito tempo trabalhando na empresa, tendo em vista que os valores da multa rescisória seriam altos e teriam o aviso prévio de 60 a 90 dias; nesse formato o pagará apenas metade.

Não se pode esquecer dos funcionários aposentados que ainda permanecem nos locais de trabalho cujas saídas seriam uma despesa considerável. O trabalhador aposentado já não recebe o seguro-desemprego por já receber um benefício do governo e seu FGTS tem o saque liberado quando da concessão da aposentadoria.

3.3.5 Rescisão por justa causa

Este tipo de rescisão contratual ocorre quando o empregado viola seus deveres como funcionário, assim cometendo uma falta grave, conforme o artigo 482 da CLT. Seu direito a verbas rescisórias corresponde a: férias vencidas + 1/3, décimo terceiro salário vencido e os valores dos dias trabalhados no mês.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
 - f) embriaguez habitual ou em serviço;
 - g) violação de segredo da empresa;
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) abandono de emprego;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
 - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (BRASIL, 1943)

3.3.6 Rescisão indireta

Na rescisão indireta, o empregado considera rompido o contrato de trabalho em razão de falta grave praticada pelo empregador, conforme o artigo 483 da CLT. Garcia (2019) diz que o empregado deve comunicar a sua deliberação de pôr fim ao pacto laboral para evitar que o empregador interprete como abandono de trabalho.

As verbas rescisórias devidas são equivalentes às da dispensa sem justa causa: férias vencidas + 1/3, férias proporcionais + 1/3, décimo terceiro (de acordo com os meses trabalhados no ano), também recebe os valores dos dias trabalhados no mês, o aviso indenizado (incluindo a Lei nº 12.506/2011), a multa dos 40% do FGTS mais a liberação para saque de todo o valor que estiver na conta vinculada e as parcelas do seguro-desemprego, conforme sua solicitação (Lei nº 7.998/1990).

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL, 1943)

4 MODALIDADE DE RESCISÃO POR ACORDO

Dentro das empresas brasileiras gerou-se um conceito de “acordo” que, com o tempo, foi difundido. O “acordo” ocorria na solicitação de demissão do funcionário pela empresa, no qual a empresa demitia o funcionário por vias normais, assim concedendo todos os seus direitos, e fazia o acordo para a devolução da multa do FGTS. Os valores da rescisão eram liberados, todo o FGTS e as parcelas do seguro-desemprego, e o indivíduo só começava a procurar outro emprego quando acabasse o seguro, gerando um custo para o governo.

Acontecia que a pessoa que ingressou no benefício recebia todas as parcelas e, quando findos os valores a receber, voltava para o mercado de trabalho ou iniciava novo vínculo empregatício, mas sem o registro em sua CTPS. Foi percebida, então, a necessidade de regularizar o acordo verbal, na tentativa de reduzir as fraudes e prejuízos ao governo, pensando-se, assim, em uma nova modalidade.

Não se pode esquecer dos funcionários com condições especiais: os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e os que possuem certa estabilidade, como que estão voltando do INSS por acidente de trabalho e as voltas de licença-maternidade, pois possuem leis específicas que garantem os pagamentos de suas verbas integrais. Assim, nesses casos, não se aplica a modalidade de rescisão por acordo mútuo.

Perante a lei o trabalhador é a parte mais vulnerável nessa relação e, por isso, as empresas têm que ser claras em suas documentações para parecer que está agindo com má-fé no acordo consensual e gerar futura causa trabalhista.

Essa modalidade de TRCT é mais que um encerramento do ciclo, são benefícios concedidos através de uma manobra para não conceder o seguro-desemprego. Portanto, para melhor entendimento, será analisado primeiro o lado do funcionário que quer receber metade do aviso prévio indenizado, 20% da multa do FGTS e 80% do saque do FGTS:

Importante dizer que nesta modalidade de rescisão, o empregado perde o direito do seguro-desemprego, uma vez que este benefício só é dado para aquelas pessoas que tiveram seu contrato de trabalho rompido abruptamente, na rescisão unilateral sem justa causa. Ainda assim, este tipo de acordo é vantajoso para o trabalhador, uma vez que ele manifesta seu desejo de se afastar da empresa sem perder alguns dos seus direitos, como acontece quando há pedido de demissão, como por exemplo a impossibilidade de resgatar o Fundo de Garantia. (NARDELLI, 2022)

O pensamento do advogado Ernane Nardelli sobre a questão do resgate do Fundo de Garantia é de que existem muitas facilidades para saque do FGTS: saque aniversário, entrada no imóvel, empréstimo utilizando o FGTS como garantia de pagamento, liberação do saldo ao se aposentar e quando possui uma doença grave são os motivos mais utilizados, mas ainda existe a possibilidade de retirar o valor do FGTS retido pela Caixa na conta do FGTS do funcionário quando ele pede demissão ou é demitido por justa causa, na ocasião em que o Estado faz a liberação por medidas provisórias.

Sim, esse é o meio de rescisão para aquele que deseja encerrar o vínculo por querer novos projetos como: sair da cidade, estudar, abrir seu próprio negócio. Quando isso acontecer, é mais favorável propor essa modalidade de rescisão consensual, pois inicia a nova fase com uma segurança financeira.

Para os funcionários que já são aposentados e, por isso, saindo por vias normais não têm direito ao seguro-desemprego, pois já recebem o benefício da aposentadoria do Estado e já sacaram o FGTS. Qual benefício eles teriam adotando essa modalidade?

Esse formato é mais proveitoso ao empregado do que pedir a demissão, é isso que se tem sempre ouvido. Então, para o trabalhador não existiria contrapartida negativa. Mas, vale lembrar, que a única coisa que o funcionário não tem nesse tipo de rescisão é o seguro-desemprego, outro ponto abordado pelo advogado.

Então, ao se avaliar com mais profundidade, as duas coisas que o empregado ganha na rescisão contratual por acordo mútuo são metade do aviso indenizado e metade da multa do FGTS, pois o próprio saldo do FGTS tem como ser utilizado independente do motivo da rescisão. Na LEI 8.036/1990 no artigo 20 consiste em todas as modalidades e requisitos para o saque do FGTS.

Então, como visto acima na explanação da lei de como pode ser utilizado o FGTS, vê-se que há grande possibilidade de saque, portanto, aquele pensamento de que a utilização desse tipo de rescisão contratual seria solicitada por causa do FGTS atualmente não se sustenta.

O empregador, por sua vez, ao aceitar essa modalidade de rescisão, visa a ter redução de custos. O artigo 484-A da CLT traz uma facilidade para se fazer a rescisão contratual, mais barata do que os empregadores estavam acostumados a pagar, trazendo benefícios para ambos os lados e na tentativa de dissuadir as empresas de fornecerem o velho “acordo” verbal.

Há redução de 50% no valor que seria gasto em uma rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador. Pode-se dizer que depois da Reforma Trabalhista ficou mais fácil negociar dentro da lei, assim trazendo maior segurança para as empresas. Uma ótima estratégia para tirar o funcionário insatisfeito e contratar um novo com toda motivação e disposição a crescer e fazer a empresa crescer.

O antigo acordo verbal muitas vezes era reconhecido como fraude do seguro-desemprego, pois o empregado se utilizava desses meios para ter direito a esse benefício. Com a formalização dessa modalidade de rescisão contratual, o Estado pretende diminuir os gastos dos demitidos com solicitações de seguro-desemprego. Para compreender melhor essa análise, é preciso conhecer este benefício.

O seguro-desemprego está previsto no artigo 7º, inciso II da Constituição Federal, o qual constitui uma assistência financeira temporária para o trabalhador durante os primeiros meses de desemprego.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário. (BRASIL, 1988)

Atualmente, vige a Lei nº 7.988/1990, que vem moldando a forma de concessão do benefício ao trabalhador, trazendo segurança a um momento tão delicado. A esse respeito, Gonçalves afirma:

O salário tem marcante natureza alimentar. Daí a relevância da perda do emprego, que traz como corolário, o não-recebimento da remuneração. Se o trabalhador desempregado, involuntariamente, não consegue nova colocação no mercado de trabalho, impõe-se a proteção salarial faz-se imperiosa quando presentes esses dois fatores: desemprego involuntário e não-recolocação no mercado de trabalho. (GONÇALES, 2009, p. 165)

O seguro-desemprego é um benefício previdenciário temporário que tem por objetivo proporcionar assistência financeira ao trabalhador involuntariamente privado do emprego. Outra finalidade do programa é auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, por meio de ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. Pode-se compreender que o desempregado precisa voltar ao mercado de trabalho e o Estado, como protetor do cidadão, fornece esse benefício, dotado de caráter assistencial na medida em que sua destinação é atender as demandas de um público presumidamente vulnerável, mas existem regras para o recebimento. Possui quantidade máxima de parcelas a serem recebidas e um período de vínculo empregatício mínimo para solicitar, além disso, dependendo da quantidade

de vezes que a pessoa solicitou, vão diminuindo as parcelas de recebimento e a duração de comprovação, conforme o artigo 4º da lei nº 7.988/1990:

Art. 4º O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado, por período máximo variável de 3 (três) a 5 (cinco) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo, contados da data de dispensa que deu origem à última habilitação, cuja duração será definida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat)

§ 2º A determinação do período máximo mencionado no **caput** observará a seguinte relação entre o número de parcelas mensais do benefício do seguro-desemprego e o tempo de serviço do trabalhador nos 36 (trinta e seis) meses que antecederem a data de dispensa que originou o requerimento do seguro-desemprego, vedado o cômputo de vínculos empregatícios utilizados em períodos aquisitivos anteriores:

I - para a primeira solicitação:

- a) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou
- b) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência;

II - para a segunda solicitação:

- a) 3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 9 (nove) meses e, no máximo, 11 (onze) meses, no período de referência;
- b) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou
- c) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência;

III - a partir da terceira solicitação:

- a) 3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 6 (seis) meses e, no máximo, 11 (onze) meses, no período de referência;
- b) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou
- c) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência. (BRASIL, 1990)

O Estado tenta fazer alterações legislativas no sentido de coibir as possíveis fraudes. Há dois meios mais usuais de fraude ao sistema de seguro-desemprego, sendo o primeiro deles a simulação de demissão sem justa causa, que resulta na devolução da multa do FGTS para o empregador e torna o Estado verdadeiro consorte no pagamento do seguro-desemprego, assim a simulação tornando-se indetectável aos órgãos públicos envolvidos.

Aceitação das empresas em contratar pessoas para desempenhar atividades profissionais enquanto recebem seguro-desemprego, ocultando, para isso, o novo vínculo empregatício.

O Estado, na tentativa de reduzir as fraudes e as possíveis requisições de benefício, devido ao alto valor na despesa destinada ao Ministério do Trabalho para aplicação de benefícios voltado ao trabalhador, avalia que não pode contar com nenhuma despesa. Pegando a informação do Portal da Transparência, referente aos períodos de 2018 a 2021, e analisando as taxas de desemprego no Brasil nesse lapso temporal, vê-se que não houve grande aumento de desemprego, portanto, há a possibilidade de reformular os requisitos para ingressar no seguro-desemprego para abranger uma maior parte de usuários.

Proteção e benefícios ao trabalhador			
Ano	Despesas totais (R\$)	Destinado ao Seguro-desemprego	%
2021	45,8 Bilhões	35,6 Bilhões	77,73
2020	59,2 Bilhões	39,9 Bilhões	67,40
2019	54,5 Bilhões	37,3 Bilhões	68,44
2018	52,6 Bilhões	35,7 Bilhões	67,87

Tabela 2 Proteção e benefícios ao trabalhador. Fonte: Site do Portal da Transparência acessado em 2022

Ano	TX Desemprego
2021	13,2%
2020	13,8%
2019	12,0%
2018	12,4%

Tabela 3 Taxa de Desemprego x Ano. Fonte: Site do Globo Economia acessado em 2022

Percebe-se que o valor destinado ao Ministério do Trabalho dá para cobrir com os custos do benefício do seguro-desemprego. O Estado precisa de uma boa fiscalização que tenha eficácia para inibir os enriquecimentos ilícitos.

Ainda sobre as tabelas acima, pode-se ver que a taxa de desemprego no Brasil não aumentou drasticamente, mesmo tendo a pandemia em 2020, e financeiramente falando a despesa com esse benefício não teve aumento ocasionado pela quantidade de desempregados no Brasil, o aumento foi relativo ao reajuste no salário-mínimo. Dessa forma, pode ser custeado o benefício à modalidade de rescisão contratual por acordo mútuo.

O pensamento do legislador ao fazer essa inclusão de rescisão contratual na

lei, mas restringir o ingresso no seguro-desemprego sob o argumento de aumento do custo aos cofres públicos, se dá porque a rescisão nesse formato seria consensual e é entendido que o benefício do seguro-desemprego se presta ao caso do empregador demitindo.

Vale lembrar que, mesmo no modo rescisão consensual, o empregador está demitindo o empregado, já que esse tipo de rescisão é similar à rescisão comum, isto é, os benefícios são os mesmos, contendo apenas sua proporcionalidade. Assim, o benefício do seguro-desemprego também faria parte na modalidade consensual.

O Estado não pode excluir o usuário da rescisão por acordo mútuo de ingressar no seguro-desemprego por causa da má fiscalização do benefício. O que precisa ser feito é uma fiscalização rigorosa e processos com altos custos para empregadores envolvidos na fraude ao seguro-desemprego.

5 MELHORIAS PARA RESCISÃO DE CONTRATO POR ACORDO MÚTUO

No Brasil, o Direito do Trabalho foi regulamentado ainda na época de Getúlio Vargas, devido às mudanças econômicas no país. Precisando a parte hipossuficiente ou economicamente fraca da relação contratual ser amparada pelo Estado, fez-se surgir a Consolidação das Leis do Trabalho. O direito estava sendo unilateral, pois beneficia apenas uma parte na relação jurídica entre empregador e empregado, mas precisava abranger também proteção a personalidade, como a segurança, saúde, integridade física do trabalhador.

No Direito do Trabalho, os princípios são utilizados quando não há disposição legal ou contratual sobre determinado assunto ou até mesmo quando, havendo disposição legal, ela se mostrar confusa. Também são utilizados na criação de normas, pois o legislador precisa analisá-los primeiramente, para não ferir princípios fundamentais.

Respeitar o Princípio da Legalidade é fator primordial na tomada de decisões do Poder Judiciário, seja em sentenças, seja em acórdãos. O processo nº 0010716-92.2018.5.03.0084, conduzido pelo Juiz Ézio Martins Cabral Junior, abrangeu o seguinte caso: um trabalhador, ajudante de eletricista em empresa, há cerca de um ano e meio, e, em março de 2018, ou seja, após a vigência da Reforma Trabalhista, teve o contrato rescindido por acordo comum, justamente com base no artigo 484-A da CLT, introduzido pela nova lei.

O trabalhador afirmava que a empresa se aproveitou de sua boa-fé para induzi-lo a assinar a rescisão nessa modalidade. Porém, o Juiz Ézio Martins reconheceu a validade da rescisão consensual e rejeitou o pedido do trabalhador de que a ré fosse condenada a lhe pagar as parcelas devidas na hipótese de dispensa sem justa causa.

Ora, depreende-se da prova documental juntada aos autos que autor e reclamada, em comum acordo, procederam à rescisão do contrato de trabalho em 02.03.2018, não havendo nos autos qualquer indício de vício de consentimento na imposição da assinatura do trabalhador nos referidos documentos, ou mesmo provas capazes de elidir a presunção de veracidade que decorre dos mesmos. (Súmula 12 do TST). Ante o exposto, considerando que o reclamante não cuidou de produzir nenhuma prova de suas alegações, e que a prova documental coligida ao feito revela a regular quitação das verbas rescisórias, julgo todos os pedidos formulados pelo reclamante **improcedentes** em face da reclamada, ancorados na pretensa dispensa sem justa causa. (TRT/MG, 2018).

O Princípio da Legalidade foi respeitado no caso em análise, tendo em vista que a modalidade de rescisão por comum acordo é um tipo de procedimento verídico e pautado na lei. No entanto, por ser uma criação recente, causa desconfiança e insegurança para os empregados.

Dessa forma, conclui-se que se faz necessário uma reformulação da lei para que de fato possa existir equilíbrio de vantagens para as partes envolvidas, seja o empregado, o empregador ou o Estado. Sim, o Estado precisa participar dessa despesa. Existem mais de um tipo de rescisão sem acesso ao seguro-desemprego, logo não há uma despesa muito grande com esse benefício.

Mas o que está precisando ser feito? É preciso que os órgãos fiscalizadores tenham mão de obra suficiente para fazer as fiscalizações e ações necessárias no âmbito do trabalho e da Receita Federal, a fim de que sejam mais rigorosos e não haja restrição do acesso das pessoas que solicitam a rescisão contratual por acordo mútuo ao benefício do seguro-desemprego.

Essa modalidade de rescisão precisaria só de uma alteração: o empregado teria a vantagem de receber metade do aviso prévio indenizado e metade da multa sobre o valor do FGTS; o empregador teria a vantagem de reduzir o pagamento do valor sobre o aviso indenizado e a multa sobre o FGTS e o Estado pagaria metade das parcelas do seguro-desemprego que ao funcionário.

Além disso, o aviso prévio pode ser visto como a própria comunicação que uma parte faz à outra, quer dizer, declaração de que deliberou pela cessação do contrato de trabalho. Nesse enfoque, o aviso prévio apresenta a natureza de declaração unilateral, a ser recebida pela outra parte. (GARCIA, 2019, p. 675)

O aviso prévio indenizado é uma forma de identificar que a demissão é feita pelo empregador, sendo assim, na modalidade de rescisão contratual por acordo mútuo o seu recebimento é proporcional. Com esse fato, abre o questionamento sobre o recebimento de seguro-desemprego nessa nova modalidade de rescisão, de tal modo que é preciso ser feita uma alteração no artigo 484-A.

Essa formulação seria a mais adequada e a qual todos se beneficiariam no término do contrato de trabalho. Seria uma forma de incentivar os dois principais envolvidos nessa relação a optarem por tal rescisão, pois teriam ganhos, e o Estado também ganharia, pois muitas vezes não precisaria pagar o máximo de parcelas do seguro. Por exemplo, o seguro-desemprego poderia ter o máximo de 03 (três) parcelas para os que utilizarem essa modalidade de rescisão e para os reincidentes

nesse motivo de rescisão contratual que venham a solicitar novo seguro-desemprego, teriam direito a apenas 02 (duas) parcelas.

Assim, não se abre espaço para possíveis fraudes no seguro-desemprego e estimular novos “acordos” dentro das empresas brasileiras.

Fazendo uma leitura do parágrafo 2º do artigo 484-A da CLT, há uma alteração em que só precisaria retirar a palavra “não”, assim ficando coerente para os três envolvidos nessa relação:

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (BRASIL, 1943)

Foi utilizado o estudo de livros e leis hoje existentes, com o pensamento de melhoria para que todos os lados envolvidos tenham participação no resultado que foi acordado. Com isso, não se tem uma só parte beneficiada, mas sim uma repartição dos gastos e ganhos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observando os envolvidos na relação do empregado e empregador, vimos que o Estado participa indiretamente dessa relação. Pois tem algumas responsabilidades principais com o empregado, sendo a parte mais vulnerável desta relação o empregado.

Mediante tal alteração no cenário trabalhista, os trabalhadores ficaram vulneráveis, antes da Reforma eram feito acordos não regulamentados em lei e, com a Reforma, tentou-se frear as facilidades que existentes nos procedimentos das rescisões, ou seja, as fraudes.

Com a Lei nº 13.467/17, denominada Reforma Trabalhista, foi elaborada e aprovada a rescisão contratual por acordo mútuo, na qual se beneficia o empregado com a concessão 50% de suas verbas rescisórias e o empregador com a redução do pagamento delas em 50%. Assim, o Estado não participa da despesa.

Para se atingir uma compreensão da questão, a rescisão contratual por acordo mútuo conforme escrito no artigo 484-A na CLT não está favorecendo a todos os envolvidos nesta relação. Como primeiro objetivo, verificou-se quem são os envolvidos nessa relação: o empregado, o empregador e o Estado. Cada parte contribui à sua maneira no término do vínculo.

O segundo objetivo específico foi a demonstração de que uma parte estava sendo mais beneficiada que a outra e que essa modalidade de rescisão contratual por acordo mútuo restringe o ingresso ao seguro-desemprego.

O terceiro objetivo específico, é demonstração da possibilidade de o artigo 484-A ser formulado para ser incluindo o pagamento da metade das parcelas do seguro-desemprego que teria direito o empregado, a fim de que o Estado passe a ter sua participação nessa modalidade de rescisão.

Esse trabalho se propôs a analisar o seguro-desemprego como instrumento de proteção social e avaliar seu papel nas políticas públicas, partindo dos aspectos históricos para subsidiar a compreensão das condições atuais e do embasamento estatístico para comprovar que o seguro-desemprego, apesar de estar relativamente estruturado e de ser conhecido pelos trabalhadores, não está cumprindo seu papel como instrumento de proteção social devido à restrição aos trabalhadores que solicitam a rescisão contratual por acordo mutuo.

O programa de seguro-desemprego precisa cumprir as prescrições contidas em seu marco legal e institucional, as quais visam a atender temporariamente com recursos financeiros a todos os desempregados e não apenas parte deles. O Estado deve promover ações que venham proteger a parte frágil da relação laboral (nesse caso, o empregado), visto que o trabalhador, quando desempregado, enquadra-se na Teoria do Risco Social.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho foi qualitativa, com pesquisa em livros e sites que abordam o assunto, usados para responder aos questionamentos. Pretendia-se aprofundar o tema, no entanto a literatura é escassa, por se tratar de um tema relativamente novo, ainda que de muita relevância

Assim, esse trabalho visa a contribuir para a discussão a respeito do tema, esperando-se que os objetivos iniciais de compreensão das condições do pagamento do seguro-desemprego tornem-se aplicáveis e o Estado venha a participar da despesa na modalidade de rescisão contratual por acordo mútuo, para ter uma maior adesão a essa modalidade de rescisão, de fato diminuir os “acordos” ilegais no âmbito empresarial e acabar com os funcionários sem registro dentro das empresas.

Propõe-se a reformulação do artigo, trazendo o ingresso no seguro-desemprego com uma modalidade de parcelas diferenciadas, pois isso traria benefícios ao trabalhador, bem como tempo suficiente para buscar um novo emprego e, com a adesão, traria ao governo a redução de gastos públicos.

REFERÊNCIAS

ABRAHAM, Marcus. **Curso de direito financeiro brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

ALVARNGA, DARLAN. **Taxa de Desemprego do Brasil deve ficar entre as maiores do mundo**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/04/28/taxa-de-desemprego-do-brasil-deve-ficar-entre-as-maiores-do-mundo-em-2022-veja-ranking.ghtml>. Acesso em: 24 nov. 2022

BÍBLIA Sagrada: (**Provérbios 12:14**). Tradução de João Ferreira de Almeida. 2.ed. ver. E atual no Brasil, São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, p. 928.

BRASIL. **Lei 5.452/1943 Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 nov. 2022

BRASIL. **Lei 8.036/1990 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 24 nov. 2022

BRASIL. **Lei 556/1850 Código do Comércio**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim556.htm. Acesso em: 03 dez 2022

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 03 dez 2022.

BRASIL. **Lei 7.998/1990 Programa de Seguro – Desemprego, o Abono Salarial, Fundo de Amparo ao Trabalhador**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm. Acesso em: 24 nov. 2022

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

CORRÊA, Darcísio. **A construção da cidadania: reflexões histórico-políticas**. 3. ed. Ijuí: UNIJUÍ, 2002. (Coleção Direito, Política e Cidadania, 3)

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano nas organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro. Elsevier. 2009

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A transformação do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

FERRARI, Irazy. História do trabalho. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irazy; SILVA FILHO, Ives Gandra Martins da. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do trabalho**. 12 Ed. Ver., ampl. e atual. Salvador: JusPodivm 2019.

GONÇALES, Odonel Urbano. **Manual de Direito Previdenciário**. 13. Ed. São Paulo: Atlas 2009

LOPES, Hernandes Dias. **Gêneses, o livro das origens**. São Paulo: Agnos, 2021

LEI DE LE CHAPELIER. França em 14 de junho de 1791 Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://www.fafich.ufmg.br/~luarnaut/Chapelier.pdf. Acesso em: 04. Dez. 2022

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NARDELLI, Ernande. **Demissão por comum acordo: quais as vantagens para empregado e empregador**. Disponível em: <https://www.rotajuridica.com.br/artigos/demissao-por-comum-acordo-quais-as-vantagens-para-empregado-e-empregador/>. Acesso em: 23 nov. 2022.

_____. PORTAL DA CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Despesas para Proteção e Benefícios do Trabalhador, ano 2018** Disponível em: <https://portaldatransparencia.gov.br/funcoes/11-trabalho?ano=2018>. Acesso em: 23 nov. 2022

_____. PORTAL DA CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Despesas para Proteção e Benefícios do Trabalhador, ano 2019**. Disponível em: <https://portaldatransparencia.gov.br/funcoes/11-trabalho?ano=2019>. Acesso em: 23 nov. 2022

_____. PORTAL DA CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Despesas para Proteção e Benefícios do Trabalhador, ano 2020** Disponível em: <https://portaldatransparencia.gov.br/funcoes/11-trabalho?ano=2020>. Acesso em: 23 nov. 2022

_____. PORTAL DA CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Despesas para Proteção e Benefícios do Trabalhador, ano 2021**. Disponível em: <https://portaldatransparencia.gov.br/funcoes/11-trabalho?ano=2021>. Acesso em: 23 nov. 2022

_____. PORTAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Cooperação Sul-Sul**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>. Acesso em 24 nov. 2022

REDINIZ, Marcos Antônio. **Contratos Trabalhista na prática**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019

ROCHA, Cláudio Jannotti da, Raimundo Simões de Melo. **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Homero Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista/Homero Mateis da Silva**. – 2. ed. rev atual – São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017

SCHWARCZ, Lilian Cabral. **Dicionário da escravidão e liberdade**. São Paulo: Companhia das letras, 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 157, 11 out. 1982. (Gratificação).

Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas.
Acesso em 24 nov.2022

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 261, 31 out. 1986. Férias proporcionais. Pedido de demissão. Contrato vigente há menos de um ano. Disponível em:https://www.tst.jus.br/memoriaviva/-asset_publisher/LGQDwoJD0LV2/content/ev-jt-80-02_Acesso em: 24 nov. 2022

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Tipo de processo nº. 0010716-92.2018.503.0084 do Juiz Ézio Martins Cabral Júnior, 12 de novembro de 2018.