



# CORONAVÍRUS - FORMAS DE RESCISÃO CONTRATUAL QUE PODEM SER UTILIZADAS PARA REDUZIR CUSTOS



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

# Informe estratégico – Coronavírus: Formas de Rescisão Contratual que podem ser utilizadas para reduzir custos

Durante o período de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, as indústrias poderão utilizar as medidas emergenciais trabalhistas, previstas nas Medidas Provisórias nº 927 e 936, para evitar a dispensa de trabalhadores, em especial as seguintes: adoção de férias individuais e coletivas, antecipação de feriados não religiosos, aproveitamento de feriados religiosos, adoção da modalidade de teletrabalho, redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e, ainda, suspensão temporária do contrato de trabalho.

Porém, caso seja necessária a rescisão do contrato de trabalho de empregado ou de um conjunto de empregados, a empresa poderá se valer da dispensa sem justa causa, e também de outras formas de rescisão contratual, com menor custo, como as seguintes:

## 1. Rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo.

A empresa pode extinguir a relação de emprego por mútuo acordo, ajustado entre empregado e empregador, conforme previsto no art. 484-A da CLT, não havendo a necessidade de assistência do órgão local de fiscalização do trabalho, e nem a obrigatoriedade de participação do sindicato representativo da categoria profissional.

Em ocorrendo o mútuo acordo, o aviso prévio indenizado e a multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS deverão ser pagos pela metade, e o trabalhador poderá sacar até 80% (oitenta por cento) dos valores depositados na conta vinculada do FGTS, mas não terá direito à percepção do seguro-desemprego.

Caso ao aviso prévio seja trabalhado, deverá ser pago na sua integralidade.

Quanto ao restante das verbas rescisórias, como saldo de salário, férias acrescidas do 1/3 constitucional, décimo-terceiro salário proporcional etc., o empregador deverá pagar de forma integral.

O § 6º do art. 477 da CLT prevê o prazo de 10 (dez) dias, após o término dos contratos de trabalho, para pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, sob pena de pagamento de multa em valor equivalente ao salário do trabalhador (§ 8º do art. 477 da CLT).

Caso a empresa não tenha como assumir, de uma só vez, com todo o pagamento da rescisão contratual, é possível ser ajustada tal modalidade de rescisão contratual diretamente com o sindicato da categoria profissional, por meio de um acordo coletivo de trabalho, consignando que os acordos rescisórios serão cumpridos em certa quantidade de parcelas, a serem definidas em comum acordo entre a empresa e os trabalhadores, com a intermediação do sindicato da categoria profissional, com cláusula expressa de não aplicação da multa do § 8º do art. 477 da CLT, exigida no caso de pagamento das verbas após o prazo de 10 (dez) dias.

Outrossim, é importante ressaltar que a Justiça do Trabalho não aceita a rescisão contratual por mútuo acordo, mesmo com a anuência e assistência do sindicato da categoria profissional, quando há cláusula de quitação geral e irrestrita quanto ao extinto contrato de trabalho, com a previsão de nada mais o trabalhador poder reclamar a qualquer título ou esfera.

## 2. Acordo extrajudicial.

É possível a empresa se valer do previsto no art. 855-B ao art. 855-E da CLT, por meio de um acordo extrajudicial, com a negociação do valor das verbas rescisórias.

Para tanto, deverá ser observado o seguinte:

- O processo de homologação do acordo extrajudicial deverá ter início por meio de uma petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes, empregado e empregador, por advogado.
- Não é permitido as partes serem representadas por advogado comum, devendo cada uma ter seu próprio advogado.
- A CLT faculta ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria profissional, e como é uma faculdade, o empregado poderá aceitar ou não tal assistência.
- O juiz poderá incluir no acordo a previsão de multa, para o caso de descumprimento do prazo de pagamento dos direitos rescisórios.
- O juiz do trabalho terá o prazo de 15 (quinze) dias, a contar do momento em que ocorrer a distribuição da petição inicial do acordo, para analisar os termos do documento, e marcar audiência, caso entenda necessário. Finalizado tal prazo, o juiz irá proferir a sentença, de confirmação ou não do acordo.
- Em não sendo homologado judicialmente, a rescisão não irá ocorrer, sendo mantido em vigor o contrato individual de trabalho do empregado, a não ser que seja apresentada nova proposta ao juízo, e venha a ser aceita, ou mesmo que a empresa promova a rescisão, sem justa causa, fora da Justiça do Trabalho, mas com o pagamento da integralidade das verbas resilitórias. Existe, ainda, a possibilidade de interposição de recurso no caso de o acordo não ser homologado.

Importante destacar, que em havendo a participação sindical, poderá ser proposto o pagamento das verbas rescisórias em parcelas, em número a ser definido em comum acordo com os trabalhadores. Porém, poderá ser exigido da empresa que esteja quite com os recolhimentos previdenciários e depósitos mensais do FGTS.

### 3. Rescisão contratual por motivo de força maior.

O parágrafo único do art. 1º da Medida Provisória nº 927/2020 estabelece que, para fins trabalhistas, a calamidade pública constitui hipótese de força maior, não sendo obrigatório, portanto, o reconhecimento judicial para ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por tal motivo.

Porém, não basta o reconhecimento da calamidade pública para o empregador poder se valer da rescisão do contrato de trabalho por motivo de força maior, pois embora a previsão da citada Medida Provisória, a empresa somente poderá dispensar trabalhadores por motivo de força maior se sua situação econômica e financeira houver sido substancialmente afetada pela pandemia da COVID-19, e que esta seja a principal causadora da extinção da empresa, ou de estabelecimento em que trabalhe o empregado que será dispensado.

Segundo o art. 502 da CLT, caso a empresa venha a encerrar o negócio e dispensar os empregados, a multa do FGTS será reduzida pela metade, ou seja, passará de 40% para 20%. Porém, o § 2º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990, que trata sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, determina que a redução pela metade somente poderá ocorrer se a força maior for reconhecida pela Justiça do Trabalho. Tal previsão, inclusive, tem sido exigida pela Caixa Econômica Federal como condição para o saque do FGTS pelo trabalhador, que deverá apresentar a certidão ou cópia da sentença transitada em julgado, expedida pela Justiça do Trabalho, que estabeleça a situação de força maior.

Quanto ao restante das verbas rescisórias, deverão ser pagos em sua integralidade.

Já no caso de dispensa de empregados contratados por prazo determinado, inclusive por experiência, o empregador deverá pagar, a título de indenização, a metade da remuneração a que o trabalhador teria direito até o término do contrato ajustado a prazo.

Mas atenção, caso seja comprovada que não foi verdadeira a alegação do motivo de força maior, que deu margem à rescisão contratual com o pagamento de metade da indenização do FGTS, o art. 504 da CLT prevê a obrigatoriedade de complementação do valor da indenização recebida a menor pelo trabalhador.

### 4. Dispensa coletiva de empregados.

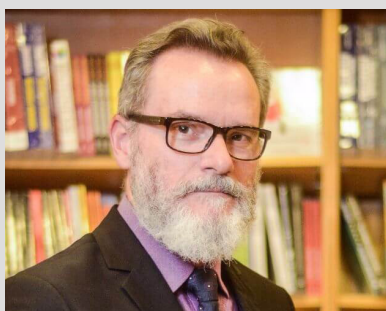
É possível a dispensa coletiva de empregados, desde que não haja ressalva das partes de quitação geral e irrestrita quanto aos extintos contratos de trabalho, com eficácia liberatória geral.

Porém, em tal hipótese, o § 6º do art. 477 da CLT determina que os direitos rescisórios dos trabalhadores sejam pagos, de forma integral, no prazo de 10 (dez) dias, após o término dos contratos de trabalho, com ou sem o cumprimento do aviso prévio, ou seja, trabalhado ou indenizado, respectivamente.

Apesar de o art. 477-A da CLT prever que “as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de

trabalho para sua efetivação", algumas decisões judiciais trabalhistas têm exigido a autorização sindical para a empresa promover a dispensa coletiva de trabalhadores.

E em ocorrendo a negociação coletiva, com o sindicato da categoria profissional, nada obsta que a empresa ajuste o pagamento parcelado das verbas rescisórias dos trabalhadores coletivamente dispensados.



### **Marco Antonio Redinz**

Advogado, professor universitário, escritor, e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).