

**ASPECTOS JURÍDICOS CONTROVERTIDOS SOBRE O AVISO PRÉVIO NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE EMPREGO POR MÚTUO ACORDO**

CONTROVERSIAL LEGAL ASPECTS ON NOTICE IN THE TERMINATIONS OF EMPLOYMENT CONTRACTS BY MUTUAL AGREEMENT

**Marleide Ferreira da Silva Félix**

Faculdade Cearense (FAC)

**Esp. Mariana Vieira Lima Araújo**

Faculdade Cearense (FAC)

**Esp. Marina Lima Maia Rodrigues**

Faculdade Cearense (FAC)

**Esp. Robertson George Fontenelle Vieira**

Faculdade Cearense (FAC)

**Dr. José Cleyton Vasconcelos Monte**

Faculdade Cearense (FAC)

**RESUMO**

A Reforma Trabalhista, vinda a lume com o início da vigência da Lei nº 13.467/2017, em 11 de novembro do referido ano, instituiu a possibilidade de empregador e empregado rescindirem, por mútuo acordo, nos termos do art. 484-A, da CLT, o contrato laboral existente entre ambos, gerando a perspectiva de conferir maior fluidez e celeridade a esse delicado momento da cessação do vínculo de emprego. Dessa forma, caso não mais possuam interesse na manutenção do vínculo empregatício, podem se utilizar do regramento legal constante do aludido dispositivo consolidado. Ocorre que, para dar concretude a novel modalidade de cessação contratual, de que ora se cogita, ambos, patrão e empregado se deparam com dificuldades de ordem fática e jurídica, haja vista a insuficiência regulamentadora da aplicação do instituto do aviso prévio em tal modalidade de rescisão contratual, a ensejar múltiplos impasses acerca da correta implementação do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado. Para direcionar este estudo eis que surge como questão: quais problemas são oriundos da lacunosidade da legislação de regência do aviso prévio nas rescisões por mútuo acordo? Por meio deste artigo, se objetiva apresentar a relevância da observação dos problemas oriundos da lacunosidade da legislação de regência do aviso prévio nas rescisões por mútuo acordo, não sem antes demonstrar, argumentativamente. O estudo conta com uma revisão bibliográfica com esteio na análise da legislação na doutrina e na jurisprudência. Evidenciadas as lacunas normativas, a Justiça do Trabalho ainda se debruça, na atualidade, sobre a árdua tarefa de solucionar as controvérsias surgidas, inclusive, mediante exercício de hermenêutica destinado a proporcionar a melhor solução possível às lides que envolvem o aviso prévio nas rescisões por mútuo acordo. Ao fim do presente artigo, se conclui pela necessidade premente de criação de normas legais mais específicas pelo Congresso Nacional, para, enfim, proporcionar a segurança jurídica tão almejada pelos operadores do Direito e dos jurisdicionado.

**Palavras-chave:** Aspectos Jurídicos Controvertidos. Aviso Prévio. Rescisão por Mútuo Acordo.

**ABSTRACT**

Labor Reform, with the beginning of the validity of Law No. 13,467/2017, on November 11, 2017, instituted the possibility of employer and employee to terminate, by mutual agreement, pursuant to art. 484-A of CLT, the existing labor contract between them, generating the prospect of having greater fluidity and efficiently to this delicate moment of the employment bond termination. Thus, if they no longer have an interest in maintaining the employment relationship, they can use the legal rule contained in the aforementioned law. It occurs that in order to give concreteness to the new modality of contractual termination, which is now considered, both boss and employee face difficulties of a technical and legal order, given the regulatory insufficiency of the institute of notice application in such contractual termination modality, to enable several impasses about the correct implementation of the notice, whether worked or indemnified. This study is addressed through the following question: what problems arise from the incompleteness of the legislation of notice regency in terminations by mutual agreement? Through this paper, it is aimed to present the relevance of observing the problems arising from the incompleteness of the legislation of the notice regency in terminations by mutual agreement, demonstrating it argumentatively. The study has a bibliography review based on the analysis of legislation in doctrine and jurisprudence. In view of the regulatory gaps, the Labor Court still deals today with the difficult task of resolving controversies that have arisen, including through the exercise of hermeneutics aimed at providing the best possible solution to the issues involving the notice of terminations by mutual agreement. Finally, this paper's conclusion expresses the urgent need to create more specific legal norms by the National Congress in order to provide legal certainty so desired by the operators of Law and jurisdiction.

**Keywords:** Controversial Legal Aspects. Notice. Termination by Mutual Agreement.

## 1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista, instituída em 11 de novembro de 2017, por meio da Lei nº. 13.467, trouxe diversas inovações, dentre as quais o acréscimo, à CLT, de uma nova modalidade de rescisão contratual denominada de rescisão por mútuo acordo entre empregador e empregado, sob o argumento de dinamizar, modernizar e flexibilizar as relações de trabalho. O recém acrescido art. 484-A, da CLT, que prevê textualmente essa modalidade de rescisão entre empregador e empregado, considera que, para tanto, deve haver consensualmente, manifesto interesse na extinção do vínculo empregatício, podendo, conforme lei, rescindir o contrato de trabalho e ambos se beneficiarem.

Conforme dispõe o art. 484-A, da CLT, incluído no texto consolidado pela Lei. nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), ao empregado que, por mútuo acordo com a sua empregadora, rescinde o contrato de trabalho havido entre ambos, terá direito a todas as verbas trabalhista constantes no referido artigo.

Dentre os direitos trabalhistas assegurados pela utilização dessa nova modalidade rescisória contratual, merece especial atenção o aviso prévio, porquanto o empregado terá direito a apenas 50% (cinquenta por cento) de sua totalidade, e por existirem, na atualidade, inúmeras controvérsias ainda pairantes sobre as peculiaridades da aplicação do pré-aviso, mercê da insuficiência da sua regulamentação, quer após a vigência da Lei nº. 12.506/2011, quer após a vigência da Lei nº. 13.467/2017, a justificarem a intensificação da criatividade jurisprudencial, ao menos até o Congresso Nacional integrar a legislação hodierna do aviso prévio, inclusive em se tratando da sua aplicação nas rescisões por mútuo acordo, cumprindo, nada mais nada menos, a sua função típica de legislar.

Conforme o art. 484-A da CLT, ao acordarem, empregador e empregado devem conhecer seus direitos e deveres, para que o procedimento de rescisão por mútuo acordo não contrarie normas cogentes do Direito do Trabalho.

Utilizando-se o critério cronológico, as controvérsias hermenêuticas envolvendo o instituto do aviso prévio podem ser subdividas em preexistentes à Lei nº. 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), e supervenientes ao advento da rescisão por mútuo acordo, modalidade criada pela referida lei ao incluir na CLT o art. 484-A.

No panorama atual, é razoável e não incontestável, concluir que, na rescisão por mútuo acordo, se o obreiro for cumprir aviso prévio proporcionalmente ao tempo de serviço (fundado em ajuste específico ou em precedente jurisprudencial), possa ele se considerar, no silêncio de ambos, na obrigação de trabalhar durante os primeiros 30 (trinta) dias, sem prejuízo de optar pelo redutor de 7 (sete) dias, previsto no art. 488, parágrafo único, da (CLT); e na titularidade do direito de receber a indenização pela totalidade dos dias excedentes ao trintídio (por exemplo, num aviso prévio de 42 dias, o obreiro trabalharia e seria remunerado pelos primeiros trinta dias, e receberia indenização pelos doze dias excedentes ao trintídio).

Conquanto sendo o aviso prévio, trabalhado ou indenizado, constitui rubrica de relevante importância na rescisão por mútuo acordo (ou, com maior rigor conceitual, nessa nova modalidade de “resilição”), devem o empregador e o empregado seguir as prescrições legais a ela correspondentes. Se proceder diverso do que for imposto na lei, se abrirá caminho para uma probabilíssima declaração judicial da nulidade de tal ato rescisório, sobretudo, se comprovado vício da manifestação de vontade do obreiro, causado por ardil ou imposição empresarial.

Entendendo necessidade do estudo, surge como pergunta que direciona esta pesquisa: quais problemas são oriundos da lacunosidade da legislação de regência do aviso prévio nas rescisões por mútuo acordo? Para tanto, objetivando responder esta, pretende-se apresentar a relevância da observação dos problemas oriundos da lacunosidade da legislação de regência do aviso prévio nas rescisões por mútuo acordo. Como caminho metodológico eis que se ancora este estudo em uma revisão bibliografia com finco na análise da legislação na doutrina e na jurisprudência, que a debilidade regulamentar a recair sobre o instituto em apreço antecedeu ao surgimento da própria Lei nº. 13.467/2017, tendo subsistido, em verdade, mesmo após o advento da Lei nº. 12.506, em 13 de outubro de 2011, introduzida no Ordenamento Jurídico Pátrio como diploma legal que viria a regulamentar art. 7º. *caput*, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988.

## 2 A RESCISÃO DO CONTRATO DE EMPREGO POR MÚTUO ACORDO E OS DIREITOS DELA DECORRENTES

Conquanto a legislação anterior à vigência da Lei nº. 13.467/2017 já previsse, e regulasse, a maioria dos direitos em espécie titularizados pelos obreiros celetistas, cujos contratos laborais estão sendo rescindidos por mútuo acordo com seus empregadores, é mister inicialmente elencá-los e contextualizá-los na perspectiva dessa novel modalidade de rescisão contratual de trabalho, ante as controvérsias interpretativas que têm recaído sobre alguns desses direitos, as quais integram o objetivo maior deste artigo.

Em seu magistério, Nascimento (2017, p. 86) menciona que as mudanças impostas pela globalização, no desenvolvimento econômico, outrossim, as transformações tecnológicas, a crescente oferta de mão de obra e o desemprego, tiveram participação decisiva na vida da sociedade, afetando diretamente o Direito do Trabalho no Brasil, além de fazer com que o Estado, ao elaborar leis destinadas a atenuar os efeitos negativos oriundos da globalização, buscasse meios de amenizar os impactos sofridos pela sociedade.

A reforma trabalhista, instituída em 11 de novembro de 2017, por meio da Lei nº. 13.467, trouxe diversas inovações, dentre as quais o acréscimo, à CLT, de uma nova modalidade de rescisão contratual denominada de rescisão por mútuo acordo entre empregador e empregado, sob o argumento de dinamizar, modernizar e flexibilizar as relações de trabalho.

De outra banda, cumpre lembrar que as empresas são de inegável importância ao País, por produzirem bens, prestarem serviços, fazendo-os circular junto aos atores econômicos e ao mercado de consumo. São, destarte, imprescindíveis por sua capacidade de otimização de recursos materiais e humanos, voltada a gerar riquezas, sem descuidar da sua função social, inclusive no que respeita à abertura e manutenção de vagas de emprego aos trabalhadores.

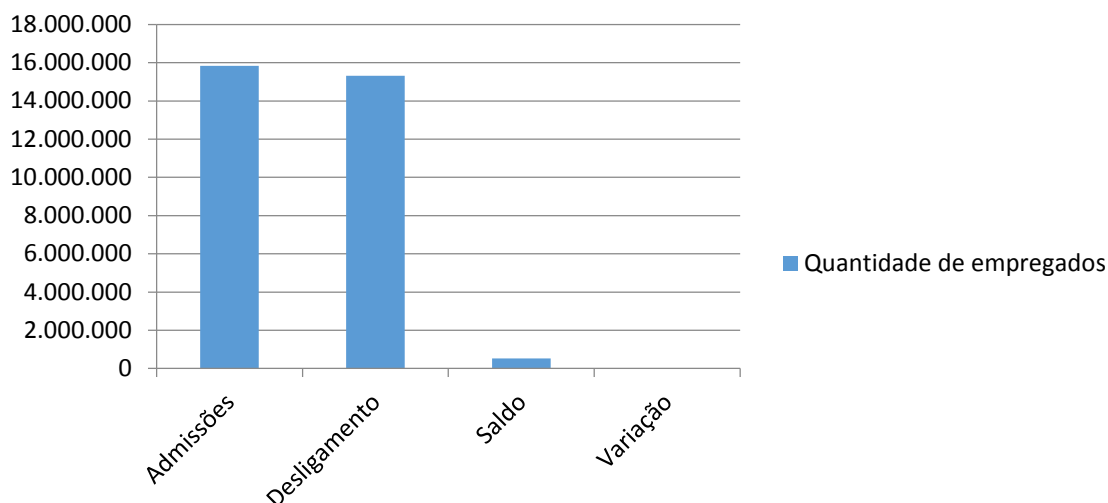
Em consequência disto, Cassar (2017, p. 1038) pressupõe que é preciso haver meios que busquem mudanças rápidas e práticas, ou seja, se deve flexibilizar os meios de contratação no mercado de trabalho.

O Cadastro Geral de Empregado e Desempregado (CAGED) é um sistema atribuído ao Ministério do Trabalho e Emprego indicativo dos registros de demissões e admissões de empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Criado em 1965, pela Lei 4.923, o CAGED instituiu às empresas contratantes o dever de comunicar às Superintendências Regionais do Trabalho (antigas Delegacias Regionais do Trabalho), as movimentações mensais dos registros das contratações, transferências entre grupos empresariais, dispensas e demissões.

Consoante dados fornecidos pelo CAGED, referentes ao mês de Julho/2019, o desempenho regional foi o seguinte:

Todas as regiões do Brasil tiveram crescimento no mercado formal de trabalho em julho. O maior saldo foi na região Sudeste, com 23.851 vagas de emprego com carteira assinada, crescimento de 0,12%. Em seguida, vêm Centro-Oeste (9.940 postos, 0,30%); Norte (7.091 postos, 0,39%); Nordeste (2.582 postos, 0,04%) e Sul (356 postos, 0,00%) (CAGED, 2019).

A variação descrita no gráfico abaixo, disponibilizada pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), aponta saldo positivo no primeiro semestre de 2019, e adentrando para o segundo semestre do ano de 2019, com uma modesta variação, entre admissões e desligamentos.

**Gráfico 1** – Evolução do Emprego no Brasil de Janeiro a Julho de 2019**QUANTIDADE DE EMPREGADOS**

Fonte: TEM, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, Lei nº. 4.923/65.

Nessa senda estatística, infelizmente, são involuntariamente computados acordos ilegais celebrados entre empregadores e empregados, consubstanciados sem dispensas sem justa causa simuladas, a fim de proporcionar aos obreiros o saque dos valores mensais depositados no FGTS e a percepção cumulativa das parcelas do Seguro-Desemprego e de salários, possibilitando-se aos patrões, de outro lado, manter tais empregados trabalhando durante alguns meses sob o manto da informalidade, sem recolhimentos de INSS e FGTS.

Munido desse e de outros instrumentos de análise das condições do mercado de trabalho, o Poder Executivo Federal propôs a ampla reforma trabalhista encartada na Lei nº. 13.467/2017, para, dentre outras finalidades, ver acrescida à CLT a novel modalidade rescisória contratual, denominada "por acordo", prevista no seu atual artigo 484-A.

Com efeito, a doutrina considera que a rescisão por mútuo acordo se afigura meio legítimo e legalmente viável para o desligamento do empregado quando há consenso entre as partes para a ruptura do contrato: O contrato de trabalho, poderá ser extinto por mútuo acordo entre empregado e empregador, ou seja, pressupõe que uma das partes tomou a iniciativa de propor o rompimento em conjunto e a outra concorda (CASSAR, 2017, p. 1016).

Ocorre que, antes do advento da Lei nº. 13.467/2017, muitas rescisões contratuais por acordo foram ultimadas fraudulentamente, tendo se observado, em tais situações, que o empregado (possuindo ou não interesse em continuar prestando serviços à empresa) pretendia sacar os valores depositados mensalmente em sua conta vinculada no FGTS e requerer indevidamente o benefício do Seguro-Desemprego, ao passo que o empregador tencionava reduzir custos com contratação de pessoal, ainda que, para alcançar esse objetivo, mantivesse trabalhando na empresa o empregado dispensado imotivadamente, sem efetuar os recolhimentos das contribuições previdenciárias e fundiárias durante alguns meses.

Nas referidas situações, eram cometidas fraudes multimilionárias contra a União Federal, o INSS e a Caixa Econômica Federal (agente operadora do FGTS). Ao assim procederem, empregador e empregado restavam incursos em alguns tipos penais, como o de Estelionato, descrito no art. 171 do Código Penal, pois ambos simularam, em conjunto, uma "dispensa imotivada". Alude o referido artigo da lei nº 7.209, de 1984:

Art. 171 - Obter, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil, ou qualquer outro meio fraudulento:  
Pena - reclusão, de um a cinco anos, e multa, de quinhentos mil réis a dez contos de réis.  
(...).

§ 3º - A pena aumenta-se de um terço, se o crime é cometido em detrimento de entidade de direito público ou de instituto de economia popular, assistência social ou beneficência.

Por pertinência ao tema analisado, cumpre mencionar que, desde abril de 2015<sup>1</sup>, o STF reconhece a validade de Planos de Dispensa Incentivada (PDIs), ou de outros planos também com a essência de acordos e com nomenclaturas equivalentes, quando propostos em termos expressos e claros, e precedidos da chancela do sindicato da categoria profissional dos trabalhadores envolvidos, através de Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) ou de Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), de modo a proporcionar quitação geral e irrestrita dos direitos inerentes ao vínculo empregatício, impossibilitando o obreiro de obter em juízo verbas oriundas da rescisão por adesão ao PDI, dada a eficácia liberatória total da quitação conferida, não se subsumindo, pois, ao art. 477, §2º, CLT.

Para positivar essa forma atípica de rescisão contratual, o legislador reformista acrescentou, à CLT, o art. 477-B, comentado por Cassar (2017, p. 1088), com o olhar crítico e realista de quem conhece as vicissitudes enfrentadas pelos trabalhadores:

O Artigo 477-B estabelece que a adesão a algum Plano de Demissão Voluntária (PDV) ensejará a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia. Esse ponto foi criticado pois estimularia o descumprimento das obrigações trabalhistas e posterior oferecimento de PDVs com valores menores que o devido, que, no entanto, muitos trabalhadores seriam compelidos a aceitar devido à necessidade imediata de recursos e o longo tempo que leva a receber os créditos trabalhistas na JT.

Em cotejo, vale ressaltar que a rescisões operadas com fincas no art. 484-A, da CLT, também devem explicitar ao empregado, com máxima clareza, os termos e condições do mútuo acordo, se lhe mostrando os direitos e deveres relacionados à respectiva modalidade de rescisão contratual. Do contrário, a rescisão poderá ser declarada nula pela Justiça do Trabalho, caso comprovados ludíbrio ou imposição do empregador.

## 2.1 DOS DIREITOS EM ESPÉCIE DEVIDOS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE EMPREGO POR MÚTUO ACORDO

Conforme dispõe o art. 484-A, da CLT, incluído no texto consolidado pela Lei. nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), ao empregado que, por mútuo acordo com a sua empregadora, rescinde o contrato de trabalho havido entre ambos, são devidas as seguintes verbas rescisórias:

Art. 484-A. [...]:

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 § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

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.

Diante do preceito contido no art. 484-A, §2º, celetista, logo se conclui que o empregado cujo contrato foi rescindido por mútuo acordo não faz jus ao recebimento do Seguro-Desemprego. A vedação é justificada, pois, com a concessão desse benefício, o Governo Federal objetiva assegurar, por um período determinado, aos empregados que sofreram desemprego involuntário (geralmente, quando dispensados sem justa causa), uma espécie de amparo financeiro, para que os mesmos possam custear suas próprias despesas e as de seus dependentes durante o período de fruição do citado benefício.

<sup>1</sup> Recurso Extraordinário (RE) nº 590415/SC, no qual se apreciou o Tema 152 para se sufragar a tese seguinte: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

Ademais, o cânone do art. 7º, *caput*, inciso III, da Constituição Federal de 1988, assegura aos empregados urbanos e rurais o direito ao recebimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Por seu turno, a atual lei de regência do FGTS - Lei nº. 8.036/1990-, nos seus artigos 15, *caput*, e 18, *caput*, e §1º, institui a obrigatoriedade de o empregador efetuar os respectivos depósitos mensais e rescisórios, *in verbis*:

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Objetivando conferir efetividade ao direito social em tela, o art. 20, *caput*, da Lei nº. 8.036/1990, dispõe sobre o direito de os empregados sacarem, junto às suas contas vinculadas, os valores fundiários depositados mensalmente pelos seus empregadores, ou por estes recolhidos a título de multa rescisória, bem assim, a percepção dos juros moratórios e remuneratórios aplicáveis, seja na hipótese de dispensa sem justa causa (inciso I), seja consoante as demais hipóteses elencadas no citado artigo, sempre observada a modalidade de saque à qual o obreiro estiver atrelado (saque-rescisão ou saque-aniversário), consoante as demais regras encartadas nos arts. 20 a 20-D, da Lei do FGTS.

Nesse contexto, cumpre salientar que, por consectário da reforma jus trabalhista, instituída pela Lei nº. 13.467/2017, a movimentação do FGTS decorrente de rescisão contratual por mútuo acordo não corresponde à totalidade dos depósitos efetuados na respectiva conta vinculada, mas, sim, a 80%(oitenta por cento) do referido montante, conforme preceituado no art. 484-A, inciso I, alínea b, da CLT.

Assim, na rescisão por mútuo acordo, os 20% (vinte por cento) restantes do saldo do FGTS permanecerão, conseqüentemente, retidos na conta vinculada do trabalhador, podendo ser movimentados por motivo de aposentadoria, acometimento de grave enfermidade pelo empregado ou seu dependente, ou, ainda, com a superveniência das demais hipóteses autorizadoras, elencadas no art. 20, da Lei nº. 8.036/1990.

No tocante ao aviso prévio, é consabido que, na data da promulgação da CF/1988, esse instituto já se achava regulado, conquanto insuficientemente, nos termos dos artigos 487 a 491, da CLT. Ou seja, a parte do contrato laboral que pretendesse rescindi-lo, imotivadamente, deveria comunicar tal intenção com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a teor do artigo 487, *caput*, inciso II, consolidado.

Para Cassar (2017, pag. 1.037), o aviso prévio se originou no Direito Civil e Comercial, ante a necessidade de ser aplicado às situações de extinção unilateral do contrato.

No âmbito do Direito do Trabalho, mister reafirmar que o artigo 487, *caput*, inciso II, da CLT, estatuiu a obrigação de o empregador conceder aviso prévio de 30 (trinta) dias, ao seu empregado remunerado por quinzena ou mês, e cuja vigência contratual houvesse ultrapassado 12 (doze) meses, sem, todavia, regulamentar a proporcionalidade do aviso prévio ao tempo de serviço, assegurada, com eficácia limitada, pelo art. 7º. *caput*, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988.

Vinte e três anos após a promulgação da CF/1988, eis que o Congresso Nacional supriu sua omissão legiferante, ao aprovar a Lei nº 12.506/2011, publicada em 13 de outubro de 2011: por meio desse diploma legal, os empregados com mais de 1 (um) ano de serviço na mesma empresa passaram a fazer jus a mais 3 (três) dias de aviso prévio - além do mínimo de 30 (trinta) dias por cada ano de serviço prestado ao mesmo empregador, observado o limite total máximo de 90 (noventa) dias.

A par de o art. 484-A, *caput*, inciso I, e seu §1º, da CLT, conferirem regramento específico ao aviso prévio e à multa rescisória do FGTS (i.e., a paga de metade do aviso prévio indenizado e da multa de 40% do

FGTS), o inciso II do mesmo artigo celetista preceitua serem devidas integralmente as demais verbas trabalhistas, tais como o saldo de salário (art. 463, da CLT); as férias vencidas e férias proporcionais, acrescidas do respectivo terço constitucional (arts. 129 e seguintes, da CLT, e 7º, *caput*, XVII, da CF/1988); o 13º Salário (Lei nº 4.090/1962 e Lei nº 4.749/1965) e demais verbas devidas ao empregado por força de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho, contrato individual ou outras fontes jurídicas aplicáveis.

## 2.2 CONTROVÉRSIAS JURÍDICAS SOBRE O AVISO PRÉVIO TRABALHADO E INDENIZADO NAS RESCISÕES POR MÚTUO ACORDO

Utilizando-se o critério cronológico, as controvérsias hermenêuticas envolvendo o instituto do aviso prévio podem ser subdivididas em preexistentes à Lei nº. 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), e supervenientes ao advento da rescisão por mútuo acordo, modalidade criada pela referida lei ao incluir na CLT o art. 484-A.

Um alerta se faz, contudo, de antemão: há quase 03 anos, o TST não realiza qualquer alteração no seu Repositório de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (OJs) e Precedentes Normativos (PNs), a despeito da escalada da insegurança jurídica ocasionada pela profunda alteração legislativa ensejada pela Lei nº. 13.467/2017, desde o início da sua vigência, em 11 de novembro de 2017, numa seara tão delicada e sensível quanto a das relações de trabalho.

Não se pretende, aqui, apontar culpados pela aludida inércia jurisdicional do TST, mas é indubitoso que, no último biênio, a mora da jurisdição “constitucional trabalhista” do STF na inclusão de processos em pauta e no efetivo julgamento de inúmeras ações e recursos, nos quais se requerem a declaração *erga omnes* de inconstitucionalidade, ou de constitucionalidade de diversos dispositivos da Lei nº. 13.467/2017, tem se mostrado decisiva para que o TST postergue a necessária revisão do seu Livro de Súmulas, OJs e PNs. Sem qualquer surpresa, recai como maior prejudicada a própria sociedade.

### 2.2.1 Controvérsias preexistentes à Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista)

Antes da Lei nº. 13.467/2017, e mesmo antes da Lei nº 12.506/2011, já se verificavam relevantes controvérsias em alguns aspectos legais quanto ao aviso prévio, trabalhado ou indenizado, no âmbito dos contratos de trabalho.

Diante de tais controvérsias, o TST sufragou importantes entendimentos sobre o instituto do aviso prévio, através da edição de súmulas e orientações jurisprudenciais, que, conquanto desprovidas de efeito vinculante, nortearam milhares de decisões proferidas nas instâncias ordinárias da Justiça do Trabalho.

São exemplos desse repertório jurisprudencial do TST, a respeito do aviso prévio: o cômputo da projeção temporal do aviso prévio indenizado, para fins de incidência da indenização adicional, estatuída no art. 9º, da Lei nº. 6.708/1979, e no art. 9º, da Lei nº. 7.238/1984 (Súmulas 282 e 314); o término da estabilidade provisória, como condição *sine qua non* para o cômputo do aviso prévio no contrato de trabalho (Súmula 348), inclusive no tocante à aquisição do direito à indenização adicional (OJ 268, da SDI-1); e a ilegalidade da troca da redução da carga horária do empregado pré-avisado pelo correspondente pagamento em dinheiro (Súmula 230).

Igualmente dignos de registro são esses precedentes do TST: incidência da contribuição ao FGTS sobre o aviso prévio indenizado (Súmula 305); obrigação patronal de pagar o aviso prévio, ainda que o empregado pré-avisado requeira a dispensa do seu cumprimento, salvo comprovada obtenção de novo emprego (Súmula 276); o decêndio contado da notificação da dispensa para pagamento das verbas rescisórias, se o empregador der aviso prévio e determinar seu cumprimento em casa (OJ 14, da SDI-1); e ausência de estabilidade provisória ao empregado que registrar sua candidatura a cargo de dirigente sindical durante aviso prévio trabalhado ou indenizado (Súmula 369).

Como se vê, as peculiaridades da cessação do vínculo empregatício ensejaram, ao longo dos anos, a necessidade de uma prolífica atividade jurisdicional por parte do TST, objetivando dar concretude ao múnus de pacificação social atribuído à Justiça do Trabalho. Tal esforço ainda não se mostrou suficiente, ante as mudanças ocorridas na legislação de regência do aviso prévio e a interminável multiplicidade de interpretações acerca da aplicação do instituto em tablado, cujos efeitos práticos possuem fundamental relevância nos termos dos contratos de trabalho.

A edição de tais súmulas e OJs foi de suma importância, ao pacificar os entendimentos nela contidos. Ocorre que, com o advento da Lei nº. 12.506/2011, outra pletora de situações controvertidas veio à tona, a exigir indubitável poder criativo na solução de litígios envolvendo o aviso prévio proporcional, conforme doravante será explanado, nos subitens a seguir, sem qualquer pretensão, obviamente, de exaurir a análise dessa profusa e ainda tormentosa matéria.

a) (Im)Possibilidade de Arredondar a Maior Fração de Ano Trabalhado, Além do 1º. Ano de Serviço, no Cômputo do Aviso Prévio Proporcional Devido ao Obreiro Dispensado Sem Justa Causa

Em 13 de outubro de 2011, foi publicada no Diário Oficial da União a Lei nº. 12.506/2011, cujo artigo 1º. estabelece, *ipsis litteris*:

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.

Um singelo cotejo entre o artigo 1º, supratranscrito, e o disposto no art. 7º, *caput*, inciso XXI, da vigente Constituição Federal de 1988 (assecuratória do direito obreiro ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, nos termos da lei), evidencia, a um só tempo, a absoluta e injustificável omissão do legislador infraconstitucional com a efetivação desse direito fundamental, durante longos vinte e três anos, e sua posterior atecnia, ao não regular satisfatoriamente, no bojo da Lei nº. 12.506/2011, a proporcionalidade temporal em questão.

Com efeito, a lacunosidade da Lei nº. 12.506/2011 trouxe consigo importante controvérsia, atinente à incerteza gerada quanto ao somatório, ou não, de mais três dias ao aviso prévio, trabalhado ou indenizado, a cada fração de ano trabalhada na mesma empresa após o primeiro ano completo.

Tamanhas foram as dissidências sobre o assunto que o então Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da sua Secretaria de Relações do Trabalho (SRT), emitiu a Nota Técnica nº. 184, de 07 de maio de 2012, explicitando, no respectivo subitem II.4, o entendimento de que a Lei nº. 12.506/2011 não contempla acréscimos inferiores a três dias por cada ano a mais trabalhado.

Noutras palavras, a SRT/MTE considerou que, nos contratos laborais com vigência superior a um ano, devem ser acrescidos três dias ao aviso prévio proporcional para cada ano completo ou fração de ano trabalhado (lei nº 12.506/2011), entendimento esse, de resto, agasalhado por pretórios trabalhistas como se vê das cinco ementas de julgados tratadas, sendo as quatro primeiras ementas oriundas do TST e a última, do TRT da 2ª.

Não havendo o subitem II.4, da Nota Técnica nº. 184/2012, conferido qualquer tratamento diferenciado entre as modalidades trabalhadas e indenizadas de aviso prévio, é lícito concluir que, para a SRT/MTE, o acréscimo não inferior a três dias, por ano completo ou fração de ano trabalhado, se aplica igualmente ao aviso prévio proporcional indenizado.

Perscrutando a cizânia doutrinária, acerca do cômputo de mais três dias de aviso prévio as frações de ano trabalhado, Martinez (2017, p. 684) dissente da interpretação contida na Nota Técnica nº. 184/2012 e da jurisprudência dominante no TST, ao sustentar inexistirem, na Lei nº. 12.506/2011 quaisquer critérios de arredondamento a maior do aviso prévio proporcional (trabalhado ou indenizado), quando o empregado há mais de um ano é notificado da dispensa sem justa causa antes de atingir mais um ano completo de vigência do seu contrato laboral, o que testifica a polêmica ainda presente sobre os avisos prévio trabalhado ou indenizado, concedidos nas dispensas imotivadas ou mesmo nas rescisões por mútuo acordo.



b) (In)Exigibilidade do Labor do Empregado Dispensado Imotivadamente Após o 30º. Dia do Aviso Prévio Trabalhado

Com a edição da Lei nº. 12.506/2011, exsurgiu palpitante dúvida ante o lacônico regramento conferido ao aviso prévio proporcional: é direito do empregador exigir que o obreiro, cujo tempo de serviço tenha superado um ano, trabalhe além do trigésimo dia do aviso prévio ao ser dispensado sem justa causa?

O TST vem enfrentando a matéria em importantes decisões, nas quais têm emergido a interpretação contida nos arestos infra, oriundos da sua Subseção I de Dissídios Individuais (SBDI1), ao dirimir divergências turmárias sobre o assunto, *in termis*:

AGRAVO INTERNO EM EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL. CUMPRIMENTO ALÉM DOS 30 DIAS. LEI Nº 12.506/2011. DIREITO EXCLUSIVO DO TRABALHADOR. A Egrégia Turma decidiu consoante jurisprudência pacificada desta Corte, no sentido de que a proporcionalidade do aviso-prévio, prevista na Lei nº 12.506/2011, é direito exclusivo do trabalhador, de forma que sua exigência pelo empregador impõe o pagamento de indenização pelo período excedente a trinta dias. Precedentes.(...). (Ag-E-RR-100-36.2017.5.17.0009, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 29/11/2019).

RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. LEI Nº 12.506/2011. OBRIGAÇÃO LIMITADA AO EMPREGADOR. 1. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que, com a entrada em vigor da Lei nº 12.506/2011, o empregador não pode exigir do empregado o cumprimento do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, por se tratar de direito social exclusivo dos trabalhadores. 2. Nesse contexto, o recurso de embargos se afigura incabível, nos termos do art. 894, § 2º, da CLT, considerada a consonância do acórdão embargado com a jurisprudência do TST. Recurso de embargos de que não se conhece. (E-RR-1478-06.2013.5.09.0004, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator: Ministro Waldir Oliveira da Costa. Fonte e Data da Publicação: DEJT, 02/08/2019).

Saliente-se, por oportuno, que a discussão dessa e de outras matérias, atinentes ao exercício do direito ao aviso prévio proporcional, tem se encerrado no âmbito infraconstitucional (TST). Afinal, em diversas decisões monocráticas de relator ou plenárias, o STF declarou que a edição da Lei nº. 12.506/2011 prejudicou a análise do objeto de vários Mandados de Injunção e de Agravos Regimentais em Mandados de Injunção, cujos impetrantes alegaram a insuficiência regulamentadora da lei em questão. Vale mencionar, exemplificativamente, as decisões dos MIs 1.079/DF e 1.087/DF, e do Ag. Reg. no MI 2.156/DF.

c) (In)Exigibilidade do Labor do Empregado Demissionário Após o 30º. Dia do Aviso Prévio Trabalhado

Entendendo que na esteira da vacuidade normativa legada, mesmo após a vigência da Lei nº. 12.506/2011, diz-se que: o empregado que pede demissão e prestado serviços ao seu empregador por mais de 1(um) ano, possui obrigação de cumprir aviso prévio de 30 (trinta) dias, apenas se respeitado o direito à proporcionalidade do aviso prévio não se estender ao empregador, à luz do art. 7º, *caput*, inciso XXI, da *Lex Fundamental*, ou em virtude do preceito contido no art. 1º, da citada lei federal. E demonstra-se em:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. PROPORCIONALIDADE DO AVISO PRÉVIO AO TEMPO DE SERVIÇO. VANTAGEM ESTENDIDA APENAS AOS EMPREGADOS. (RR-1000736-11.2015.5.02.0255. Órgão Julgador: 3ª. Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Fonte e Data da Publicação: DEJT, 18/10/2019).

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. 1. AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. DEVOLUÇÃO DE DESCONTO. (Processo TST RR nº. 778-90.2012.5.02.0317. Órgão Julgador: 7ª Turma. Relator: Desembargador Convocado Ubirajara Carlos Mendes. Data do Julgamento: 07/11/2018. Fonte e Data da Publicação: DEJT, 09/11/2018).

Não se afigura razoável concluir que a Lei nº. 12.506/2011 tenha por escopo compelir o empregado, que pede demissão, a continuar na empresa por tempo superior aos 30 (trinta) dias previsto no art. 487, da CLT. Ao contrário, se infere dos julgados suso preponderar, no TST, o entendimento segundo o qual o empregado que trabalha há mais de um ano para sua empregadora, caso peça demissão, continua obrigado a prestar serviços por não mais do que 30 (trinta) dias. Ademais, o desconto de até 30 (trinta) dias de salário, pela falta do aviso, quando do pagamento das verbas rescisórias ao obreiro, é mero consectário lógico da exigibilidade do trintídio, mercê do art. 487, *caput*, II, e §2º, da CLT.

Por apreço ao debate jurídico, à evolução hermenêutica, bem assim, por ainda remanescer no TST entendimento distinto ao esposado nos dois parágrafos antecedentes, a evidenciar a pendência da uniformização interpretativa acerca da legislação infraconstitucional sob enfoque, se afigura produtora cotejá-lo com a doutrina.

Nessa esteira comparativa, cita-se o escólio de Martinez (2017, p. 683-684), para quem o aviso prévio proporcional é direito somente dos empregados, sendo verdadeiramente inaplicável ao obreiro com tempo de serviço para o mesmo empregador superior a 1 (um) ano, quando a este comunica a decisão de resiliir o contrato de trabalho, unilateral e imotivadamente (pedido de demissão).

#### d) (In)Aplicabilidade do Acréscimo de Dias Corridos de Falta do Empregado no Curso do Aviso Prévio Superior a 30 Dias

Martinez (2017, p. 685-686) traz a lume, ainda, outra controvérsia interessantíssima, atinente à circunstância de que a Lei nº. 12.506/2011 não prevê qualquer acréscimo de dias de interrupção contratual aos 07 dias corridos fixados no art. 488, Parágrafo único, da CLT.

Para o ilustre doutrinador, tal acréscimo é devido e seria calculado por critérios avençados pelas partes, proporcionalmente ao número total de dias do aviso prévio superior ao trintídio mínimo. A propósito, ele até exemplifica a incidência da proporcionalidade, ao mencionara aplicação de uma regra de três simples, considerando 07 dias corridos para 30 dias de aviso prévio, e o número de dias do aviso prévio proporcional no caso concreto.

Destarte, *v.g.*, se a empregadora dispensar sem justa causa seu empregado, cujo tempo de serviço seja de 2 (dois) anos, seguindo tal proporcionalidade lhe concederá aviso prévio de 36 dias, a ensejar o direito de faltar 8,4 (oito, vírgula quatro) dias, arredondáveis por critérios de integração também pactuáveis pelos interessados.

### 2.2.2 Controvérsias supervenientes ao advento da rescisão por mútuo acordo pela Lei nº 13.467/2017

Desapegando-se, como já feito desde o início deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), do rigorismo conceitual que dá a tônica dos institutos jurídico-contratuais da resilição, da resolução e da rescisão em reconhecimento à habitualidade e generalidade do uso polivalente, inclusive no meio jurídico, da palavra rescisão para se reportar a qualquer dessas três modalidades exceptivas de cessação contratual, passa-se a discorrer sobre a rescisão contratual por mútuo acordo.

#### a) Da Maior Probabilidade de Rescisão por Mútuo Acordo Eivado de Vício Volitivo do Empregado

A interpretação literal do art. 484-A, da CLT, autoriza, naturalmente, a conclusão de que a iniciativa de pôr fim ao contrato de trabalho pode advir tanto do empregador quanto do empregado, o que, por si só, tem o condão de suscitar argumentos no sentido de tal preceptivo, ao legalizar as rescisões por mútuo acordo, poder embaraçar ainda mais a árdua tarefa dos magistrados trabalhistas de aferir, concretamente, se houve, ou não, vício de manifestação da vontade do empregado ao fazer cessar o contrato laboral conjuntamente com seu empregador.

A cogitação em tela ganha especial relevo quando a controvérsia, posta sob apreciação e julgamento do magistrado, abrange as recíprocas e não raras acusações de que a extinção do vínculo empregatício decorreu da iniciativa de apenas um dos litigantes, a despeito da existência de instrumento rescisório estampando, pelo menos sob o ponto de vista formal, ter havido consenso entre empregador e empregado visando à cessação do contrato.

Meditando-se sobre as presentes considerações, é possível intuir que o advento da rescisão por mútuo acordo não disponibiliza necessariamente, às partes da relação de emprego, as facilidades que o legislador reformista, em princípio, lhes pretendeu conferir, sendo até legítimo cogitar que inobstante se trate de meio apto a representar genuinamente o acordo de vontades do laborista e do seu empregador, possa a maioria dessas rescisões esconder, na frieza de sua instrumentalidade, desfechos tumultuados de contratos que já não mais se mostravam viáveis diante de tantas contendas.

É nesse aspecto que caberá ao juiz analisar, percuientemente, as provas trazidas aos autos, para descortinar as realidades subjacentes aos litígios dessa natureza, pois, ao fim e ao cabo, o convencimento do julgador, ao deslindar tais controvérsias, não pode subverter o axioma de que os trabalhadores, ainda que sob presunção *juris tantum*, necessitam dos seus empregos para manter a si e às suas famílias. Dito isto, ou o juiz decide, convictamente, pela existência da manifestação válida da vontade comum do empregador e do empregado de rescindir o contrato, ou, se lhe pairarem dúvidas sobre a higidez da manifestação volitiva laboral, aplicará, então, o Princípio da Continuidade do Vínculo de Emprego, reputará extinto o contrato, exclusivamente, por interesse patronal, a repercutir, é claro, no direito ao aviso prévio.

Ultrapassadas a questão concernente à volição das partes de rescindir o contrato por mútuo acordo, é indubitado que ambas poderão se valer dessa modalidade rescisória contratual, contanto que aceitem os ditames do art. 484-A, celetista, adiante transcritos:

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: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - por metade: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

a) o aviso prévio, se indenizado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

b) Da (In)Segurança Jurídica ao se Ajustar o Período do Aviso Prévio Trabalhado Por Prazo Superior a 15 (Quinze) Dias

Da leitura do art. 484-A, consolidado, se deflui inexistir qualquer referência ao aviso prévio trabalhado. Essa ausência normativa tem ensejado questionamentos nos trabalhadores e nos departamentos de pessoal ou de recursos humanos dos seus empregadores, pois, não bastasse às controvérsias geradas desde a instituição do aviso prévio proporcional, ainda não sanada em caráter definitivo pelo TST, a ela se soma algumas dúvidas: no silêncio do art. 484-A, da CLT, seria viável às partes pactuarem, com a segurança jurídica de não se desnaturar o mútuo acordo, a fluência de um período de aviso prévio trabalhado por prazo superior a 15 (quinze) dias? Em caso afirmativo, deveria tal período se limitar a 30 (trinta) dias? Ou o ajuste de um prazo maior desnaturaria a cessação do vínculo?

Pelo menos por ora, cabe aos pretórios trabalhistas, notadamente ao TST, preferencialmente em caráter vinculativo, decidir e pacificar essa temática, mormente diante da costumeira morosidade do Congresso Nacional, quando instado a legislar em prol da efetivação ou ampliação dos direitos fundamentais sociais. Sem dúvidas, o momento atual é de acentuada insegurança jurídica no que diz respeito ao exercício do aviso prévio trabalhado.

c) Direito ou Não do Empregado à “Proporcionalidade Total”, em Caso de Aviso Prévio Trabalhado

Às indagações formuladas nos subitens 2.2.2.2, pode ser acrescida outra de igual importância: na rescisão contratual por mútuo acordo, caso o obreiro e o empregador pactuem que o aviso prévio será trabalhado, deverá este se limitar à metade do período do aviso prévio proporcional, observado o limite laboral

de 30 (trinta) dias, do art. 487, *caput*, II, da CLT? Ou deverá o mesmo ser computado integralmente, mediante cumprimento e remuneração dos primeiros 30 (trinta) dias, acrescidos de indenização pelos dias restantes de todo o período da proporcionalidade?

No panorama atual, é razoável e não incontestável, concluir que, na rescisão por mútuo acordo, se o obreiro for cumprir aviso prévio proporcionalmente ao tempo de serviço (fundado em ajuste específico ou em precedente jurisprudencial), possa ele se considerar, no silêncio de ambos, na obrigação de trabalhar durante os primeiros 30 (trinta) dias, sem prejuízo de optar pelo redutor de 7 (sete) dias, previsto no art. 488, parágrafo único, da CLT; e na titularidade do direito de receber a indenização pela totalidade dos dias excedentes ao trintídio (por exemplo, num aviso prévio de 42 dias, o obreiro trabalharia e seria remunerado pelos primeiros trinta dias, e receberia indenização pelos doze dias excedentes ao trintídio).

Assim se compreende em razão do brocardo segundo o qual onde o legislador não distingue (art. 1º, *caput*, e parágrafo único, da Lei nº. 12.506/2011), não é dado ao intérprete distinguir! Na prática, a vertente proposta contempla a justaposição dos institutos da rescisão por mútuo acordo e do aviso prévio trabalhado (admitido pela interpretação *a contrario sensu* do art. 484-A, *caput*, inciso I, alínea a, da CLT), apenas se aplicando, ao referido aviso prévio, a proporcionalidade pelo tempo de serviço.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após décadas de realização de rescisões contratuais trabalhistas fraudulentas, consubstanciadas em acordos destinados a satisfazer os interesses econômicos de ambas às partes envolvidas, em delituoso prejuízo contra a União Federal, o INSS, a Caixa Econômica Federal e, portanto, contra toda a sociedade, eis que entrou em vigor, no dia 11 de novembro de 2017, a Lei nº. 13.467, que, ao incluir na CLT o art. 484-A, à CLT, instaurou a possibilidade legal de empregadores e empregados rescindirem os respectivos contratos laborais por mútuo acordo.

Como se viu, no decurso deste trabalho, as peculiaridades do vínculo empregatício ensejaram, ao longo dos anos, a necessidade de uma prolífica atividade jurisdicional por parte do TST, objetivando dar concretude ao múnus de pacificação social atribuído à Justiça do Trabalho. Tal esforço, por óbvio, não se mostrou suficiente, ante as mudanças ocorridas na legislação de regência do aviso prévio, e a interminável multiplicidade de interpretações acerca da aplicação desse instituto, cujos efeitos práticos possuem fundamental relevância nos termos dos contratos de trabalho.

Ante as sucessivas omissões legislativas apontadas, no decorrer deste TCC, é necessário se lançar, pelo menos por ora, no contexto do aviso prévio aplicado às rescisões de contrato de trabalho por mútuo acordo, em busca de constructos teóricos alicerçados nas diversas modalidades interpretativas consagradas pelo Direito, sempre se pautando pela absoluta conformidade com os princípios e regras constitucionais, outrossim, nas interpretações sistemática e teleológica das normas infraconstitucionais de regência do aviso prévio, sejam elas preexistentes ou supervenientes à Lei nº. 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), todas abordadas neste sucinto estudo.

Insta rememorar que, comumente, o rompimento da inércia que culmina com as inovações jurisprudenciais se inicia mediante construção de teses jurídicas consistentes, e sua subsequente acolhida pelos juízos monocráticos e colegiados do Poder Judiciário, sendo manifesta a necessidade de criação de precedentes jurisprudenciais capazes de nortear as condutas dos atores do liame empregatício, quando da sua extinção por mútuo acordo, dados os inúmeros e peculiares conflitos de interesses jurídicos, ainda pendentes de integração normativa, acerca da regulamentação do aviso prévio no azo da rescisão consensual do contrato laboral.

A providência sugerida no parágrafo anterior em nada atenua as críticas de que são merecedores o Senado Federal e a Câmara dos Deputados, haja vista a sua mora legiferante, sobremodo, quando os projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional versam sobre efetivação ou ampliação de direitos fundamentais sociais, como o aviso prévio, examinado no bojo deste trabalho, pelo que se lhes cobra o cumprimento da sua função típica por excelência, com a máxima brevidade possível, pois é inadmissível que, quase trinta e dois anos após promulgada a CF/88, o exercício do direito ao aviso prévio, inclusive nas rescisões por mútuo acordo, ainda padeça do mal da insuficiência de regulamentação, ressentindo-se, corolariamente, de maior solidez casuística e doutrinária, imprescindíveis ao desate das controvérsias.

## REFERÊNCIAS

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017-15. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Atualizada até a Emenda Constitucional (EC) nº. 102, de 26.09.2019, publicada no DOU de 27.09.2019. **Portal da Legislação**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Consolidação das Leis do Trabalho. Aprovada pelo Decreto-lei nº. 5.452, de 1º de Maio de 1943. Atualizada até a Lei nº. 13.874, de 20.09.2019, publicada no DOU de 20.04.2020, Edição extra-B. **Portal da Legislação**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm#art15](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm#art15). Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 12.206/2011**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/l12206.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/l12206.htm). Acesso: 03 jun. 2020.

PRIMON, A. G. **O aviso prévio na rescisão por mútuo acordo após a reforma trabalhista**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-out-15/ana-primon-aviso-previo-rescisao-mutuo-acordo-reforma>. Acesso em: 03 maio 2020.

## SOBRE OS AUTORES

### Marleide Ferreira da Silva Félix

Graduanda em Direito pela Faculdade Cearense, FAC, Brasil.

### Mariana Vieira Lima Araújo

Graduada em Direito. Especialista em Direito pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). Mestrado em andamento em Relações Privadas, Demandas Sociais e Desenvolvimento pela Universidade 7 de Setembro, UNI7, Brasil.

### Marina Lima Maia Rodrigues

Graduada em Direito. Graduanda (MBA) em Direito Corporativo pelo Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (IBMEC). Especialista em Direito Processual Civil pela Faculdade Professor Damásio de Jesus (DAMÁSIO). Especialização em andamento em Gestão de Educação em Ensino Superior pelo Centro de Ensino Superior do Ceará (CESC).

### Robertson George Fontenelle Vieira

Graduado em Direito. Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Estadual do Ceará (UECE).

### José Cleyton Vasconcelos Monte

Graduado em Ciências Sociais. Mestre em Sociologia pela Universidade Federal do Ceará, UFC, Brasil. Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Ceará, UFC, Brasil.