

Perspectiva da Lei N° 13.467/2017: em ênfase a rescisão contratual por mútuo consentimento

Perspective of Law No. 13,467 / 2017: emphasizing contractual termination by mutual consent.

Clarice Ribeiro Alves Caiana¹, Edilania Soares da Silva², Francisco das Chagas Bezerra Neto³, Mileny Roque da Silva⁴ Patrício Borges Maracajá⁵

v. 7 / n. 2 (2019)
Abril / Junho

Aceito para publicação em
03/04/2019.

¹Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) – Campus Sousa-PB.

²Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) – Campus Sousa-PB.

³ Graduando em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) – Campus Sousa-PB.

⁴ Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) – Campus Sousa-PB.

⁵ Professor D. Sc. da Universidade Federal de Campina Grande — UFCG.



<https://www.gvaa.com.br/revista/index.php/RDGP/index>

RESUMO: O presente artigo objetiva explicar sobre a rescisão contratual pelo distrato bilateral. Tal instituto é uma inovação da Lei N° 13.467 de 2017, que possui inúmeras alterações em relação à legislação anterior e hodiernas mudanças, a exemplo a que será abordada ao decorrer de todo trabalho científico. Quanto ao distrato bilateral, o mesmo possibilita que o empregado e o empregador rescindam o contrato através do acordo de vontades, possuindo assim direitos e deveres recíprocos que deverão ser obedecidos, os quais se encontram elencados no art.484, A, da CLT. Portanto, o presente artigo busca apontar alguns dos pontos positivos e negativos, em relação ao novo instituto. Ademais, a aceitação dessa nova modalidade não tem sido firmemente aceita por parte da população, como também está oscilando as demandas perante os dados apresentados pelo mercado de trabalho. Para tal trabalho, foi utilizado o método de pesquisa bibliográfico e documental, como também o método de abordagem indutivo relacionada a análise de dados, através de uma observância direta, além de um apanhado histórico, tendo assim a necessidade da utilização do método de procedimento histórico, juntamente com o procedimento comparativo, relacionado aos dados atuais e da antiguidade. Já relacionado ao nível de profundidade de estudo, foi utilizado o procedimento exploratório. Através de tal pesquisa foi notório que tal prática já acontecia rotineiramente, todavia era considerada uma rescisão ilícita, uma vez que era utilizado através da “demissão sem justa causa”, onde o empregador demitia o empregado, e com isso o empregado tinha que devolver ao comitente as verbas indenizatórias, como também arcar com a multa do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço. Contudo o referido instituto inovou trazendo esse acordo de vontades para a extinção do contrato. Levando em conta todos esses fatores, houve um equilíbrio para ambas as partes contratantes, uma vez que possui benefícios que não eram possíveis de acordo com o regimento anterior.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Contrato. Extinção.

ABSTRACT: This article aims to explain about the contractual termination by the bilateral termination. This institute is an innovation of Law No. 13,467 of 2017, which has numerous changes from previous legislation and many changes, as will be addressed throughout all scientific work. As for bilateral cancellation, it allows the employee and the employer to terminate the contract through the agreement of wills, thus having reciprocal rights and duties that must be obeyed, which are listed in art. 484, A, of the CLT. Therefore, the present article seeks to point out some of the positives and negatives in relation to the new institute. Moreover, the acceptance of this new modality has not been firmly accepted by the population, as is the demand oscillating before the data presented by the labor market. For such work, the bibliographic research method was used, as well as the inductive approach method related to data analysis, through direct observance, besides a historical overview, thus having the necessity of using the historical procedure method, together comparative procedure, related to current and seniority data. Regarding the level of depth of study, the exploratory procedure will be used. Through such research it was noticeable that such a practice was already happening routinely, however it was considered an illicit termination, as it was used through “unfair dismissal”, where the employer dismissed the employee, and with that the employee

militar e política em troca dos serviços prestados pelo servo. Subsequentemente, durante a idade média, surgiram as chamadas corporações de arte e ofício, que nada mais era do que associações que reuniam diversos trabalhadores das mais distintas áreas, que possuíam como finalidade defender os interesses econômicos daquela classe trabalhadora. No entanto, essas corporações possuíam direitos bem limitados para sua classe empregatícia.

Ademais, no período da Revolução Industrial, juntamente com a Revolução Francesa, com os avanços tecnológicos, a exemplo do surgimento das máquinas a vapor, ocorreu a inovação do emprego da mão- de- obra para o manuseamento das referidas máquinas, resultando assim no trabalho assalariado. Todavia, tal novidade desencadeou alguns pontos negativos para os trabalhadores, visto que os mesmos não possuíam direitos legalizados, além das exorbitantes horas trabalhadas, também a prática da exploração infantil.

Com o anseio de regulamentar tais profissões, além de garantir o direito para as populações, surge tardiamente o Direito do Trabalho. Segundo palavras do doutrinador Vólia Bomfim Cassar.

O direito do trabalho nasce como reação as Revoluções Francesa e Industrial e a crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. (CASSAR, pg.15,2018).

Perante esse cenário é reconhecido, por diversos doutrinadores, fases que demonstram a evolução do Direito do Trabalho, são elas: *formação, intensificação, consolidação e autonomia*.

A primeira fase trata da formação evolutiva, que buscava proteger os menores e também as mulheres através da adoção de normas humanitárias, para assim garantir a integridade dos indivíduos. Por sua vez, a segunda fase, a da intensificação, proporcionou aos trabalhadores a criação do Ministério do Trabalho, como também a liberdade de associação por parte da população trabalhadora. Já na seguinte fase de consolidação perante a intensa exploração do homem agora escravo da máquina essa face destaca a necessidade da presença do posicionamento das classes dirigentes perante a questão social. E por fim, a fase da autonomia, período marcado pela proteção oferecida aos direitos dos trabalhadores, assegurado pelas constituições do México de 1917, alguns desses direitos adquiridos são: descanso semanal, direito de poder se cadastrar no sindicato e para as mulheres a proteção à maternidade.

No Brasil, foi instituída pela Constituição de 1824 os direitos trabalhistas, assegurando-lhes uma ampla liberdade. Posteriormente, no ano de 1923, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho pelo Decreto nº 16.027, o mesmo tinha o propósito de organizar os assuntos referentes à previdência social, como também aos direitos do trabalho.

A Constituição de 1988 foi além, trazendo inovações de suma importância para o direito do trabalho, como uma nova relação entre sindicato e o Estado, como também mudanças significativas e humanitárias para a classe trabalhadora, como está disposto no art.7º da Constituição Federal.

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

O mesmo vem a resguardar os principais direitos atribuídos aos trabalhadores, esses que conferem aos mesmos a própria dignidade perante a atividade desenvolvida.

3-CONCEPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho na sua modalidade de extinção teve mudanças significativas, com o advento da Reforma Trabalhista, com a criação de uma nova espécie de rescisão contratual por reciprocidade entre as partes, empregado e empregador.

Anteriormente, existiam apenas duas formas de rescisão do contrato laboral, que eram: a rescisão unilateral, podendo ser por justa causa, ou sem justa causa; sendo a outra forma o pedido de demissão. De

Clarice Ribeiro Alves Caiana, Edilania Soares da Silva, Francisco das Chagas Bezerra Neto, Mileny Roque da Silva Patrício Borges Maracajá

maneira geral, quando o empregador demitia o seu funcionário, sem justa causa o mesmo teria que arcar com todas as despesas decorrentes de tal demissão, como conceder ao empregado: o pagamento do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) como também o seguro desemprego, além da cota da multa rescisória de 40% (quarenta por cento).

Por sua vez, quando o empregado optava pela demissão, o mesmo estaria isento de alguns direitos, a exemplo: não teria a possibilidade de pleitear o aviso prévio, além de não ter direito a ingressar com o seguro desemprego, nem a multa rescisória de 40% (quarenta por cento), e muito menos de receber os valores correspondentes ao Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS).

Ou seja, é notório que a criação de tal instituto veio sendo uma maneira de equilibrar a relação entre empregado e empregador no que tange à extinção do contrato, sendo visto por muitos como um meio termo.

Vale ressaltar, que o distrato bilateral será aplicado na situação em que ambos (tanto o empregado como o empregador) tenham interesse, sendo assim a empresa não poderá coagir o empregado para que aceite essa modalidade de extinção contratual. Portanto, se for comprovado que o empregador se utilizou da coação, o empregado poderá acionar a Justiça do Trabalho, para com isso invalidar a extinção do contrato.

Todavia, vale a seguinte distinção entre a rescisão por mútuo acordo, e a rescisão por culpa recíproca entre as partes, esta acontece quando ambas as partes descumprem as cláusulas contratuais indo dessa forma quanto ao princípio *pacta sunt servanda*, ou ainda quando as mesmas cometem falta grave na relação empregatícia. Em relação à culpa recíproca, expõe o artigo da CLT, a seguir:

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o Tribunal de trabalho reduzirá a indenização a que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Em relação à modalidade extintiva, por meio do distrato, pode-se classificar a mesma de duas formas, isso segundo afirmação do doutrinador Vólia Bomfim Cassar:

Há dois tipos de distrato: aquele feito individualmente entre empregado e empregador (art. 484-A da CLT) e outro em que o empregador cria um prêmio, um incentivado para atrair empregados para a adesão do acordo de extinção (PDV ou PDI – art. 477-B da CLT). (CASSAR, pg.222, 2018)

A extinção do contrato individual que engloba apenas as partes contratantes, empregado e empregador, não se faz presente nenhum tipo de coação para a realização do distrato, enquanto a segunda forma de distrato se baseia no programa de demissão voluntária (PDV) ou programa de demissão incentivada (PDI), este por sua vez é criado pelo empregador, de maneira induzir, incentivar seu funcionário a se desligar da empresa.

Diante dessa breve explanação faz-se necessário tecer alguns comentários acerca do tema contratos, este por sua vez é considerado a base das relações empregatícias, como também, relações cíveis, consumeristas, entre diversas áreas, uma vez que tal tema é de suma importância para as atuais relações, uma vez que cria uma garantia para ambos os contratantes.

Dessa forma, pode-se entender por contrato, como sendo um negócio jurídico bilateral ou plurilateral onde as partes, tendo como principais objetivos resguardar, modificar, conservar, transferir ou ainda modificar direitos. Segundo o renomado doutrinador Flavio Tartuce, na sua obra Manual de Direito Civil, o mesmo dispõe:

O contrato é um ato jurídico bilateral, dependente de pelo menos duas declarações de vontade, cujo objetivo é a criação, a alteração ou até mesmo a extinção de direitos e deveres. Os contratos são, em suma, todos os tipos de convenções ou estipulações que possam ser criadas pelo acordo de vontades e por outros fatores acessórios. (TARTUCE, pg. 445, 2015).

Portanto o contrato gera obrigações para ambas as partes tendo como princípio norteador o *pacta sunt servanda*, ou seja, o referido faz lei entre as partes contratantes. O contrato de trabalho é interpretado como uma espécie, e é regida pela Lei 13.467 de 2017, essa inovação traz no seu dispositivo normativo, o conceito e suas modalidades contratuais, mais precisamente no seu art.443 *in verbis*:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 1º

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. § 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Após a análise do referido artigo, é necessário tanger algumas considerações. Nota-se que o contrato de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, e ainda por prazo determinado ou indeterminado. Geralmente, o prazo indeterminado é o padrão da sociedade brasileira, utilizado rotineiramente entre as relações de patrão e funcionário. Por sua vez, para que ocorra por prazo determinado, e este venha a ser válido, é necessário que se enquadre nas hipóteses previstas do § 2º, do artigo 443.

Que são elas: quando o próprio serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; ou ainda as atividades empresariais de caráter transitório, a exemplo: atividades circenses. E a última hipótese tratada no artigo, é o caso em que os indivíduos possuem o contrato de experiência. O § 3º, por sua vez trata sobre o contrato intermitente, cuja segundo palavras do autor Rodrigo Dias da Fonseca, entende-se por tal modalidade:

O novo § 3º do art. 443 da CLT define o contrato de trabalho intermitente como modalidade de prestação de serviços subordinada, mas não contínua, podendo o empregado prestar serviços e ficar em inatividade, alternadamente, por horas, dias ou até meses sem desconfigurar o estado de sujeição jurídica ao empregador e, por conseguinte, o vínculo trabalhista. (SALES, pg.24, 2017)

O contrato intermitente, que é uma inovação trazida pelo art.443, tem a característica de uma não subordinação contínua, subordinação essa realizada em períodos alternados. Disposição essa diferente das presentes na CLT anterior, que possuía como ideia de trabalho apenas o contínuo, sem intervalo de tempo para sua atuação.

4-CONFIGURAÇÃO DA MODALIDADE EXTINTIVA DO CONTRATO, EM FACE DO ARTIGO 484-A

Como já retratado anteriormente, a Lei N° 13.467/2017 introduziu diversas alterações em relação a CLT anterior, e uma das alterações mais significativas foi relacionada às modalidades de rescisão contratual, como também à introdução de um novo dispositivo em relação ao empregado e empregador, que é a rescisão contratual bilateral, que nada mais é do que a rescisão do contrato de maneira recíproca, ou seja, a modalidade em que o contrato de trabalho é rescindido levando em conta a vontade das partes. Contudo, é possível observar que no cenário empregatício brasileiro tal prática já era bastante utilizada, sendo conhecida como uma extinção ilícita, uma vez que o empregador demitia o seu funcionário, resultando de um acordo as escondidas entre as partes, assim o patrão alegava demissão sem justa causa, com isso o mesmo pagava a multa expressa em lei de 40% (quarenta por cento), todavia o empregado devolvia esse referido valor ao seu ex-patrão, com isso nota-se que tal modalidade fraudulenta ia contra as normas legais, além de fraude contra os cofres públicos. Dessa forma, através de investigações, se o Ministério do Trabalho apurasse a presença de tal ato, o mesmo aplicaria uma multa à empresa, além de determinar que a mesma devolvesse ao empregado o valor devido à multa rescisória de 40%.

Nota-se, portanto que a Reforma Trabalhista, de certa maneira legalizou uma prática, que era rotineiramente utilizada. Tal inovação se encontra presente no art. 484, A, que possui a seguinte disposição:

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 § 1º do art. 18 da Lei n. 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 n. 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.

Como o próprio texto da Lei faz ressalva o contrato de trabalho que é extinto pelo acordo de vontades, possui pontos positivos e negativos. É inegável que é uma extinção bem mais célere, se relacionada com as medidas da CLT anterior. Uma vez que não é mais necessária a homologação da extinção do contrato no sindicato, isso de acordo com o parágrafo §1º do artigo 477, da referida lei, dessa forma é suficiente a comunicação da rescisão junto aos órgãos competentes, para tanto, cabendo à empresa fazer as anotações da baixa do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Dessa maneira, é evidente observar que um processo bem menos burocrático.

Nota-se, todavia, que o empregado, a partir do momento que rescinde o contrato através do distrato bilateral, deverá observar as regras contidas no artigo 484, A, da CLT. Cujo no seu inciso I, alínea a, dispõe que o mesmo só irá receber metade do aviso prévio, ou seja, se o empregado tiver direito a 30 dias de aviso indenizado, receberá apenas 15 dias na rescisão contratual; a alínea "B", por sua vez, trata que a empresa responsável pelo contrato só irá pagar 20% de multa relacionada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; por sua vez, o inciso II, trata que será pago na integralidade as demais verbas trabalhistas, ou seja, os demais direitos do trabalhador como: 13º salário, dias trabalhados, férias vencidas, horas extras; o parágrafo 1º trata que o funcionário terá movimentação limitada a 80% (oitenta por cento) dos valores depositados na conta vinculada do FGTS; e, por fim, o parágrafo 2º dispõe que o empregado fica impossibilitado de ingressar no Programa do Seguro- desemprego, ou seja, ele não receberá a valor relativo a tal programa de assistência aos desempregados. Todavia, as demais verbas trabalhistas deverão ser pagas de maneira integral.

5-O CENÁRIO ATUAL PERANTE A REFORMA TRABALHISTA E SEUS EFEITOS NO TOCANTE A SOCIEDADE BRASILEIRA

Com a implantação da Consolidação das Leis Trabalhistas na sociedade, renovada, resultante da modificação de 10% (dez por cento) do seu texto normativo, mais precisamente com 54 (cinquenta e quatro) artigos alterados, 9 (nove) revogados e 43 (quarenta e três) criados, já é de se esperar novidades e mudanças no meio trabalhista e resultantes de adaptações.

Um ponto de suma relevância, e que vem sendo alvo de inúmeras discussões entre juízes e doutrinadores, é o caso da restrição da gratuidade ao acesso a Justiça do Trabalho, este que por sua vez é assegurado pela Constituição Federal de 1988, mais precisamente do seu artigo 5º, LXXIV, o qual dispõe que o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recurso.

Contudo, a Reforma Trabalhista em vigor desde 11 de novembro de 2017, nos seus artigos 789 ao 791, A, dispõe que para o funcionário possa pleitear a justiça gratuita, o mesmo terá que seguir as recomendações dos artigos em questão.

A utilização de tal mecanismo de certa forma veio a diminuir as demandas da Justiça do Trabalho, uma vez que a mesma restringe seu alcance, além do mais causa um grande receio por parte da população, visto que se o processo não for propício para a parte empregatícia, o mesmo deverá suportar as sucumbências do processo, como também os honorários periciais e advocatícios da parte contrária.

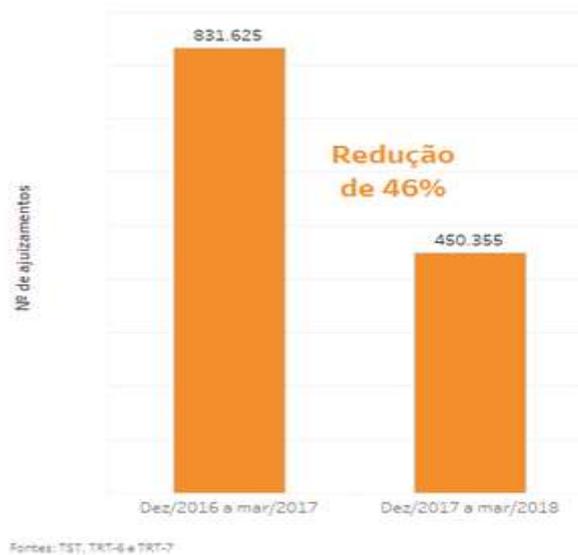
Dessa maneira, é possível observar que tal hipótese da CLT produz certa dificuldade para a classe minoritária, uma vez que a mesma fica com receio em iniciar uma demanda e depois ter que arcar com os

Perspectiva da Lei N° 13.467/2017: em ênfase a rescisão contratual por mútuo consentimento

resultados negativos da mesma. Diante disso, é notória que a Justiça do Trabalho teve uma queda considerável em seus processos, como aponta pesquisa do TST.

Em um primeiro momento a pesquisa expõe dados obtidos antes da Reforma Trabalhista, tendo como marco dezembro de 2016 a março de 2017. Ademais, em um segundo momento, dispõe sobre os dados obtidos posteriormente a implantação da Reforma Trabalhista, entre os meses de dezembro de 2017 a março de 2018.

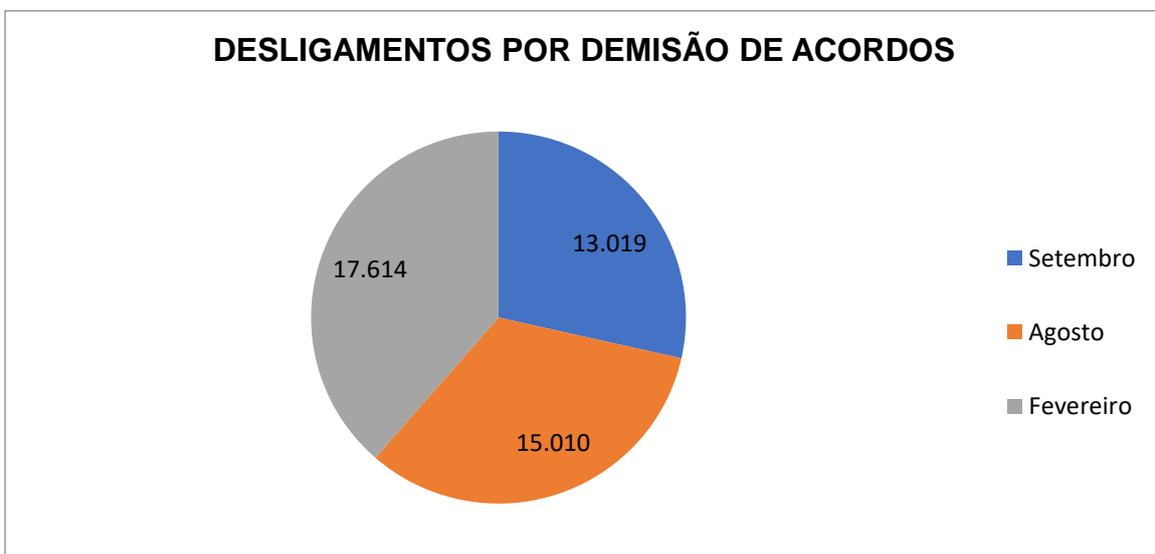
Novos processos trabalhistas no país



Fonte: TST, TRT-6 e TRT-7.

Com as regras impostas para pleitear a justiça gratuita, resultou-se uma grande diminuição na busca e iniciação de processos trabalhistas, uma vez que existe a intimidação por parte das leis perante a população, resultando dessa maneira em que a classe trabalhadora, opta pela rescisão de mútuo consentimento entre as partes. Uma vez que é mais cômodo para classe minoritária um acordo extrajudicial do que ingressar com uma demanda processual, tendo uma probabilidade de arcar com a responsabilidade de cobrir as custas processuais, quando a sentença não lhe for favorável.

Com o decorrer do tempo é possível observar sobre os resultados causados em decorrência da Reforma Trabalhista, no que tange à rescisão por mútuo consentimento, entre empregado e empregador. O gráfico a seguir demonstra a presença dessa modalidade extintiva contratual, perante a sociedade brasileira.



Após análise do gráfico acima, é notório que no início da vigência de tal modalidade a população aceitou de forma positiva tal instituto, uma vez que no mês de fevereiro de 2018 teve uma demanda de certa de 17.614, relacionada aos desligamentos por comum acordo entre as partes. Contudo nos meses de agosto e setembro houve uma redução, resplandecendo a falta de aceitação por parte da população, entendendo-se assim que tal instituto não teve a demanda esperada que a Reforma Trabalhista acreditava ter, uma vez que tal instituto já era bastante utilizado, de forma ilegal, indo contra os cofres públicos.

6- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, no devido trabalho desenvolvido foi possível entender que perante a implantação da nova modalidade de desvinculo empregatício, o distrato bilateral trouxe uma inovação, que busca simplificar a extinção do contrato e aproximar cada vez mais a relação das partes contratantes, sendo este realizado apenas entre patrão e empregado sem a participação do sindicato, este firmado no próprio local de trabalho. A mesma modalidade ainda tratou de regular uma prática já realizada anteriormente sua implantação.

O estudo realizado mostrou que perante sua aplicação ainda existem défices para realizar os anseios da sociedade, já que a referente quantia de acordos firmados não se manteve após um determinado tempo de regimento, mas sim veio a decair. Além de que o dispositivo trouxe no seu texto atual em geral uma limitação de acesso à justiça, esse que foi sentido pela classe empregatícia.

Diante de todo o exposto é visível que, no geral, a Reforma Trabalhista apresenta, no tocante ao artigo 484-A, que reluz a extinção do contrato por comum acordo entre as partes, mais pontos positivos do que negativos, perante a inexistência de tal instituto.

7- REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. **Lei 13.467/2017, de 11 de novembro de 2017. Alterações da consolidação das leis de Trabalho**.

Cassar, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista**. – 2. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

_____; CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

FERREIRA, Jiva Sacramento. **Rescisão contratual por mútuo acordo**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI283837,91041> Rescisao+contratual+por+mutuo+acordo>. Acesso em: 06 mai. 2019

GONÇALVES, ANDREA RAMIRES. **Art. 484-A CLT: Acordo na rescisão contratual, quais as regras?** Jusbrasil. Disponível em <<https://andreiarg02.jusbrasil.com.br/artigos/499152928/art-484-a-clt-acordo-na-rescisao-contratual-qualis-as-regras>>. Acesso em: 06 mai. 2019

HOFFMANN, Frederico Silva. **Reforma trabalhista - Extinção do contrato de trabalho**. Jusbrasil. Disponível em: <<https://fredericohoffmann.jusbrasil.com.br/artigos/487526154/reforma-trabalhista-extincao-do-contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 06 mai. 2019.

SALES, Cleber Martins, et al. **Reforma trabalhista comentada MP 808/2017: análise de todos os artigos** – 1.ed. –Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil: volume único**- 5. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

Perspectiva da Lei Nº 13.467/2017: em ênfase a rescisão contratual por mútuo consentimento

VIEIRA, Mariana. **A REFORMA TRABALHISTA E A INCLUSÃO DO ARTIGO 484-A DA CLT. Mega jurídico.** Disponível em: <<https://www.megajuridico.com/a-reforma-trabalhista-e-a-inclusao-do-artigo-484-a-da-clt/>>. Acesso em 06 mai. 2019.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)** - 9.ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.