

Culpa Recíproca

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

A culpa recíproca se opera quando tanto o **empregado** quanto o **empregador** praticam faltas graves e, por isso, dão causa à extinção do contrato de trabalho.

Nesse caso, é necessário que se cumpram os requisitos da existência de **falta grave de ambas as partes**, que também devem ser **contemporâneas** para que tenham efeitos; do contrário, o decorrer do tempo pode implicar o perdão tácito de uma delas. É preciso observar ainda a proporcionalidade entre as faltas cometidas: é preciso que elas tenham a mesma medida para que a resolução do contrato seja razoável.

Mais uma vez, a confiança entre empregado e empregador — neste caso de ambos os lados — é elemento fundamental da relação de trabalho; de forma que, quebrada, insustentável se torna a manutenção da relação laboral.

O que acontece com os direitos em caso de culpa recíproca?

No caso de rescisão do contrato por culpa recíproca, cabe a cada uma das partes arcar com as consequências que lhe cabem do rompimento. Assim, os direitos que seriam devidos ao trabalhador pelo empregador são reduzidos pela metade. Dessarte, tem direito ao saque do FGTS adicionado de 20% de multa (a metade do que lhe seria devido em caso de rescisão livre de qualquer culpa sua), e à metade dos valores de aviso-prévio, férias e décimo terceiro proporcionais, nos termos do que enuncia a Súmula 14 do TST:

14. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Quando da culpa recíproca, o **empregado não tem direito ao recebimento de seguro-desemprego**, em decorrência de ter tido culpa no fim do contrato de trabalho.

Força Maior

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

A rescisão do contrato por força maior se dá nos casos em que algum acontecimento alheio à vontade ou a qualquer ação do empregador afeta a relação de trabalho, como, por exemplo, a destruição de uma unidade da empresa por desastres naturais.

Nessa hipótese, um evento externo ao qual o empregador não deu causa nem teve qualquer poder de evitar arruinou um espaço de trabalho, acarretando assim em possíveis extinções de contratos com os empregados que lá trabalhavam.

Crises econômicas não significam evento de **força maior**, pois se trata de um movimento comum dos ciclos econômicos e, por isso, já estão inclusos na ideia de risco da empresa.

E os direitos em caso de Força Maior?

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Seria injusto cobrar do empregador a culpa exclusiva pela rescisão do contrato em caso de força maior, visto que ele mesmo não contribuiu para que o quadro se configurasse. Também não seria justo que o ônus do ocorrido caísse exclusivamente sobre o empregado, que tampouco deu ensejo para que o cenário se montasse.

Não obstante, não faria sentido incidir o aviso prévio, vez que o evento fora imprevisível tanto para o empregado quanto para o empregador.

Dessa forma, aplica-se a mesma matemática da culpa recíproca, sendo devida a metade das indenizações que seriam devidas em caso de rescisão por iniciativa do empregador sem justa

causa, excetuando-se o direito ao aviso prévio que não ocorre (mesmo cálculo da culpa recíproca, sem aviso prévio).

Ao empregado estável, contudo, será devida a integralidade das verbas a que faz jus nos termos dos artigos 477 e 478 da CLT, valendo lembrar que, em caso de demissão sem motivo de força maior, o funcionário estável faz jus ao dobro dos valores que lhe seriam devidos a título de indenização pela rescisão de contrato por tempo indeterminado.