

RESUMO DE DIREITO DO TRABALHO VII - CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO



ANDRÉ PRADO MARQUES DOS REIS: Acadêmico de Direito no Centro Universitário São Camilo - ES, empresário, escritor, colaborador e colunista em várias revistas especializadas, palestrante e monitor da matéria Introdução à Ciência do Direito.

Introdução

Este material foi produzido a partir da leitura do Curso de Direito de Trabalho, de Luciano Martinez, publicado pela editora Saraiva. Tem como objetivo principal auxiliar o leitor na compreensão da referida obra; por esse motivo, foi elaborado de modo esquematizado, identificando e selecionando as ideias principais, agrupando-as de forma concisa e objetiva.

O tema abordado será a cessação do contrato de emprego, que nada mais é do que o resultado finalístico do término das intenções que deram origem a convenção ajustada pelas partes. Na extinção do vínculo contratual, as partes verificam pendências e conferem determinadas imposições legais ou cláusulas que elas mesmas produziram, conforme se verá nos capítulos seguintes.

Causas geradoras da cessação do contrato de emprego

Segundo o autor, o contrato de emprego poderá ser extinto de duas formas: a **normal** - quando é extinto por ter alcançado seu termo final ou por ter completado seus propósitos; e a **excepcional** - quando é extinto devido à ocorrência de agentes que o fazem terminar prematuramente. A esses agentes, dá-se a classificação de **resilição, resolução e rescisão**.

Cessação pela via normal

Um contrato cessa pela via normal quando ele alcança a data prevista para seu término ou quando são alcançados seus objetivos. Isso ocorre, via de regra, nas *contratações por tempo determinado* (extinção).

Por ser algo ajustado previamente, as partes já deverão estar preparadas para adimplir todas as obrigações resultantes da terminação do vínculo contratual; por esse motivo, nos moldes do § 6.º, a, do art. 477 da CLT, a legislação trabalhista determina um prazo curtíssimo para o

pagamento das verbas decorrentes da extinção do contrato, que deverá ser efetuado “*até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato*”.

Termo final de contratos por tempo indeterminado

Segundo a teoria geral dos contratos, seria impossível cogitar hipótese de termo final de contratos por tempo indeterminado; todavia, a jurisprudência, de modo contraditório, menciona a possibilidade de extinção.

Extinção pela obtenção dos propósitos contratuais

O alcance dos propósitos contratuais é o fato que, juridicamente, finda o pacto. Nesse rol estão os contratos por tempo determinado que vigoraram até a conclusão dos serviços encomendados ou até a efetivação do evento projetado.

Créditos decorrentes:

CESSAÇÃO PELA VIA NORMAL CONTRATAÇÕES POR TEMPO DETERMINADO Casos de adimplemento contratual por alcance do termo ou cumprimento dos objetivos
Saldo de salário, se houver
Férias proporcionais - art. 147 da CLT
1/3 sobre férias proporcionais - art. 7.º, XVII da CF/88
13.º proporcional - art. 3.º da Lei n. 4.090/62
Liberação dos formulários de saque do FGTS - código 04 - art. 20, IX, da Lei n. 8.036/90. Não há acréscimo de 40%
Férias simples e/ou dobradas, se houver - art. 146 da CLT

Cessação pela via excepcional

Diz-se que um contrato se extingue pela via excepcional, quando a sua ruptura é provocada precocemente, não ocorrendo pela via natural.

Ressalte-se que a intenção inicial das partes é a de que o vínculo contratual alcance seus propósitos iniciais e se extinga pelo alcance do termo ou pelo cumprimento de seus objetivos. Tudo que implique na dissolução dessa união *ante tempus* será considerado excepcional, extraordinário, podendo ser classificado como: *resilição*, *resolução* ou *rescisão*.

Dissolução por resilição

Ocorre resilição quando um contrato por tempo determinado cessa antes do previsto ou, ainda, quando, por iniciativa das partes, incide a cessação de um contrato por tempo indeterminado.

Há duas formas de rescisão, a saber: *rescisão unilateral* - quando um dos sujeitos da relação contratual resolve dissolver o ajuste e a *rescisão bilateral* - quando ambos os integrantes resolvem, por consenso, por fim à convenção. A rescisão bilateral é um procedimento não aceito pelas normas trabalhistas, pois estas não informam as consequências jurídicas dessa conduta, fixando, apenas, às hipóteses de rescisão unilateral, a fim de desestimular a terminação dos vínculos, a atribuição de avisos prévios e indenizações.

Quando a *iniciativa unilateral partir do empregado*, a rescisão será chamada de *demissão*. Em contrapartida, *se partir do empregador*, será chamada de *despedida*.

Rescisão em contratos por tempo indeterminado

Tal instituto decorre do direito à liberdade de qualquer um dos contratantes, que não poderá ser submetido a um vínculo contratual com o qual não mais concorda. Desse modo, a rescisão acontece em contratos por tempo indeterminado, quando uma das partes, consciente da ausência de limite temporal prefixado, resolve extinguir o pacto laboral.

A rescisão será ativada mediante “aviso prévio”, cujos detalhes serão apresentados nos capítulos seguintes:

Definição de aviso prévio

O aviso prévio é um mecanismo por meio do qual um dos integrantes da relação jurídica informa ao outro componente, com antecedência mínima de trinta dias (art. 7.º, XXI da CF/88), a sua intenção.

Durante o aviso prévio não incidem causas geradoras de estabilidade (acidente de trabalho, gestação etc.), uma vez que se tem como certo e bem deliberado o ajuste.

Sobre a proporcionalidade do aviso prévio

A Constituição de 1988, desde a sua promulgação, já declarava, em seu art. 7.º, XXI, o direito dos trabalhadores urbanos e rurais ao “*aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei*”.

Percebe-se, nitidamente, a partir da leitura do supramencionado artigo, a intenção do legislador constitucional em tratar com maior condescendência aquele empregado que contribuiu mais tempo para o desenvolvimento econômico da empresa, ao imputar ao

legislador infraconstitucional o comprometimento de elaboração de uma lei específica sobre o tema.

Após longos anos de omissão por parte do Congresso Nacional, foi publicada, em 13 de outubro de 2011, a Lei 12.506, que determina o procedimento para a proporcionalidade do aviso prévio, predita pelo legislador de 1988, nos seguintes termos:

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

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

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. (Grifei) Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2011-2014/2011/Lei/L12506.htm. Acesso em 15 de abril de 2012.

Logo abaixo, para uma melhor visualização do que foi dito, segue tabela explicativa, que correlaciona o tempo de serviço com a extensão do aviso prévio.

Tempo de serviço na mesma empresa	Tempo de aviso prévio
Menos de 02 anos	30 dias
02 anos	33 dias
03 anos	36 dias
04 anos	39 dias
05 anos	42 dias
06 anos	45 dias
07 anos	48 dias
08 anos	51 dias
09 anos	54 dias
10 anos	57 dias
11 anos	60 dias
12 anos	63 dias
13 anos	66 dias
14 anos	69 dias
15 anos	72 dias
16 anos	75 dias
17 anos	78 dias
18 anos	81 dias
19 anos	84 dias
20 anos	87 dias
21 anos	90 dias

Espécies de aviso prévio

De acordo com o artigo 488 da CLT, o horário de trabalho do empregado durante o período de aviso prévio (e se a rescisão foi promovida pelo empregador) será reduzido de duas horas

diárias - sem prejuízo do salário integral. Todavia, é facultado ao empregado trabalhar sem a redução das horas diárias - podendo faltar ao serviço por sete dias consecutivos, igualmente sem prejuízo do salário integral. Em qualquer das possibilidades citadas ocorre o **aviso prévio concedido em tempo de serviço**.

Agora, se a parte interessada quiser pôr fim no contrato imediatamente, poderá valer-se do **aviso prévio indenizado**, consoante os §§ 1.º e 2.º do art. 487 da CLT.

a) Aviso prévio indenizado pelo patrão. A falta do aviso prévio **por parte do empregador** dará ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao tempo de serviço. Registre-se que a integração será observada se o empregador oferecer um aviso prévio em dimensão superior àquela considerada como mínima pela Lei.

b) Aviso prévio indenizado pelo empregado. A falta de aviso prévio **por parte do empregado** dará ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo. Anote-se que o “direito de descontar” é interpretado como ato que encontra limite na dimensão total de créditos do trabalhador. Se as parcelas descontadas para cobrir o aviso prévio indenizado dado pelo empregado não forem suficientes, não será juridicamente possível cobrar a diferença negativa do trabalhador. (MARTINEZ. 2012. págs. 526/527).

Irrenunciabilidade do aviso prévio

Segundo a Súmula 276 do TST: *“O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego”*.

A primeira parte do enunciado, em concordância com o princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, diz não ter validade qualquer transação realizada entre empregador e empregado com o objetivo de este abdicar o direito seu de receber o aviso prévio. Ressalte-se, que nem mesmo o pedido de dispensa de cumprimento do aviso exime o empregador de pagar o valor respectivo. Todavia, visando a flexibilizar o sobredito princípio, o TST entende como legítimo o pedido de dispensa de cumprimento feito pelo empregado, quando este tiver obtido um novo emprego (Súmula 276, *in fine*).

Reconsideração do aviso prévio

A rescisão torna-se eficaz somente após expirado o prazo do aviso prévio; entretanto, caso a parte notificante reconsidere tal ato, antes de seu termo, à outra parte é permitido aceitar ou não a reconsideração. Caso a reconsideração seja aceita (modo expresso) ou se a prestação continuar depois de expirado o prazo (modo tácito), o contrato continuará a vigor, como se o aviso prévio não tivesse sido dado (vide art. 489 da CLT).

Justa causa no decurso do prazo do aviso prévio

“O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a resolução imediata do contrato sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida”. (MARTINEZ. 2012. p. 528). Sob outra ótica, o empregado que cometer qualquer das faltas que a lei considera como justas para a resolução, durante o período de aviso prévio, perde o direito à verba. (vide arts. 493 e 491 da CLT e Súmula 73 do TST).

A prova do aviso prévio

Não há, na legislação trabalhista, dispositivo que exija forma especial para que o aviso prévio seja validado. Todavia, a fim de se evitar problemas probatórios, recomenda-se que a intenção de rescindir seja comunicada por escrito.

Aviso prévio e institutos incompatíveis

O tempo de duração do aviso prévio deve ser o necessário para que este cumpra com os seus propósitos, quais sejam: proporcionar ao empregado um período para que consiga uma nova ocupação e permitir que o empregador providencie um substituto para a função exercida pelo demissionário. Assim, é inadmissível cogitar cumulação do aviso prévio com férias, recesso escolar ou períodos de garantia de emprego.

Limites à rescisão patronal

Não há que se falar em rescisão patronal de contratos que estejam **suspensos** (funcionários afastados por motivos de saúde ou por causas particulares; prestação de serviço militar; férias etc.) ou **garantidos pela estabilidade** (vedação ao direito patronal de rescindir, mas não impede a rescisão por iniciativa do trabalhador).

Despedida obstativa

“Nos termos do art. 9.º da Lei n. 6.708, de 30-10-1979, e do art. 9º da Lei n. 7.238, de 28-10-1984, empregado dispensado, sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização salarial equivalente a um salário mensal, sem prejuízo de ter as verbas rescisórias devidamente corrigidas”. (MARTINEZ. 2012. p. 530).

Extinção da empresa e rescisão

O TST, em sua Súmula 173, determina que seja automaticamente extinto o vínculo empregatício, ainda que o empregado esteja garantido pela estabilidade, com a cessação das atividades da empresa; e que os salários, nesse caso, somente serão devidos até a data da extinção.

Em caso de fechamento da empresa sem a ocorrência de força maior, ao funcionário não garantido pela estabilidade, caberá indenização na forma simples. Já os empregados estáveis serão indenizados de forma dobrada (arts. 497 e 498 da CLT). Agora, consoante o art. 502 da CLT, se a extinção da empresa ocorrer por motivo de força maior, os efeitos indenizatórios para o empregador serão atenuados.

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.

Créditos decorrentes

DISSOLUÇÃO POR RESILIÇÃO - CONTRATOS POR TEMPO INDETERMINADO	
Iniciativa do empregador (despedida)	Iniciativa do empregado (demissão)
Saldo de salário, se houver	Saldo de salário, se houver
Aviso prévio - § 1º do art. 487 da CLT	Deve conceder aviso prévio, conforme o § 2º do art. 487 da CLT
Férias proporcionais - art. 147 da CLT	Férias proporcionais - art. 147 da CLT
1/3 sobre férias proporcionais - art. 7º, XVII, da CF	1/3 sobre férias proporcionais - art. 7º, XVII, da CF
13º salário proporcional - art. 3º da Lei n. 4.090/62	13º salário proporcional - art. 3º da Lei n. 4.090/62
Liberação dos formulários de saque do FGTS - código 01 - Lei n. 8.036/90	Não tem direito ao saque do FGTS
Acréscimo de 40% sobre o FGTS - art. 18 da Lei n. 8.036/90	Não tem direito ao acréscimo de 40% sobre os depósitos do FGTS
Férias simples e/ou dobradas, se houver - art. 146 da CLT	Férias simples e/ou dobradas, se houver - art. 146 da CLT

Resilição em contratos por tempo determinado

Um contrato tem tempo determinado quando as partes determinam que o vínculo se extinguirá com uma determinada data, que fora previamente ajustada, ou com a consecução dos propósitos que justificaram sua existência. Todavia, imprevistos acontecem e podem levar a qualquer dos contratantes (empregador ou empregado) a mudar de planos.

a) Dissolução antecipada por iniciativa do empregador e créditos decorrentes

“Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato” (art. 479 da CLT).

Ressalte-se que, nesse caso, há uma **presunção absoluta de prejuízo para o empregado** - a qual não comporta prova em sentido contrário.

Créditos decorrentes

DISSOLUÇÃO POR RESILIÇÃO CONTRATOS POR TEMPO DETERMINADO INICIATIVA DO EMPREGADOR
Saldo de salário, se houver
Indenização prevista no art. 479 da CLT
Férias proporcionais - art. 147 da CLT
1/3 sobre férias proporcionais - art. 7º, XVII, da CF
Liberação dos formulários de saque do FGTS - código 01 - Lei n. 8.036/90
Acréscimo de 40% sobre os depósitos do FGTS - art. 14 do Dec. n. 99.684/90, sem prejuízo do art. 479 da CLT
Férias simples e/ou dobradas, se houver - art. 146 da CLT

b) Dissolução antecipada de iniciativa do empregado e créditos decorrentes

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. (Renumerado pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

Após a leitura do epigrafado artigo, percebe-se que o empregado não poderá de desligar, sem justa causa, do contrato, quando este tiver termo estipulado, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador pelos prejuízos que resultarem desse fato.

Nesse caso há **presunção relativa de inoccorrência de prejuízo para o empregador** - cabendo ao empregador provar que o comportamento do empregado gerou prejuízo à empresa.

Créditos decorrentes

DISSOLUÇÃO POR RESILIÇÃO CONTRATOS POR TEMPO DETERMINADO INICIATIVA DO EMPREGADO
Saldo de salário, se houver
Indenização prevista no art. 480 da CLT, se houver prejuízo
Férias proporcionais
1/3 sobre férias proporcionais - art. 7º, XVII, da CF
Não tem direito ao saque do FGTS

Não tem direito ao acréscimo de 40% sobre os depósitos do FGTS
--

Férias simples e/ou dobradas, se houver - art. 146 da CLT

Cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão e créditos decorrentes

Assim determina o artigo 481 da CLT: “Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado”.

Essa regra também é aplicada caso o empregado tenha sido contratado por tempo determinado quando o evento final for impossível de se demarcar no tempo, como por exemplo a obra certa e a safra.

Créditos decorrentes

DISSOLUÇÃO POR RESILIÇÃO CONTRATAÇÕES POR TEMPO DETERMINADO CLÁUSULA ASSECURATÓRIA DO DIREITO RECÍPROCO	
Iniciativa do empregador	Iniciativa do empregado
Saldo de salário, se houver	Saldo de salário, se houver
Aviso prévio, § 1º do art. 487 da CLT	Deve conceder aviso prévio, conforme § 2º do art. 487 da CLT
Férias proporcionais - art. 147 da CLT	Férias proporcionais - art. 147 da CLT
13º salário proporcional - art. 3º da Lei n. 4.090/62	13º salário proporcional - art. 3º da Lei n. 4.090/62
Liberação dos formulários de saque do FGTS - código 01 - Lei n. 8.036/90	Não tem direito ao saque do FGTS
Acréscimo de 40% sobre os depósitos do FGTS	Não tem direito ao acréscimo de 40% sobre os depósitos do FGTS
Férias simples e/ou dobradas, se houver - art. 146 da CLT	Férias simples e/ou dobradas, se houver - art. 146 da CLT

A despedida motivada e a despedida imotivada

A despedida **motivada**, que se subdivide em *despedida sem justa causa*; *com justa causa* e *com causa discriminatória*, é aquela que foi originada por algo visível, palpável, explícito; independentemente de ser justo ou não. Já a despedida **imotivada** é a dispensa arbitrária, que não teve qualquer causa.

a) Despedida sem justa causa

São as dispensas em que o empregador tem razão para despedir o empregado; todavia, esses motivos não são considerados suficientes a ponto de privar o trabalhador das indenizações previstas em lei.

b) Despedida com justa causa

É a dispensa em que o empregador tem razões para despedir o empregado e esses motivos, listados pelo art. 482 da CLT, são considerados suficientes para privar o trabalhador das indenizações que são previstas em lei.

c) Despedida com causa discriminatória

As despedidas com causas discriminatórias são exemplificadas no art. 1º da Lei n. 9.029/95. Trata-se de dispensa motivada, baseada em condutas discriminatórias, que são fundadas no sexo (ou opção sexual), origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou estado civil do empregado.

Dispensa imotivada

Como já dito anteriormente, a dispensa imotivada é a despedida arbitrária, que ocorre sem qualquer motivação, definida pelo artigo 165 da CLT como a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico econômico ou financeiro.

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

A motivação para a dispensa de empregados públicos

Consoante o artigo 2.º da Lei n. 9.784/99, “Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, **motivação**, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência”. (Grifos não constantes do original)

Igualmente, tal Diploma determina que “os atos administrativos deverão ser motivados, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, quando”:

- I - neguem, limitem ou afetem direitos ou interesses;
- II - imponham ou agravem deveres, encargos ou sanções;
- III - decidam processos administrativos de concurso ou seleção pública;
- IV - dispensem ou declarem a inexigibilidade de processo licitatório;
- V - decidam recursos administrativos;
- VI - decorram de reexame de ofício;
- VII - deixem de aplicar jurisprudência firmada sobre a questão ou discrepem de pareceres, laudos, propostas e relatórios oficiais;

VIII - importem anulação, revogação, suspensão ou convalidação de ato administrativo.

Registre-se que a motivação deverá ser, segundo o § 1º do artigo 50 da mesma Lei, “explícita, clara e congruente, podendo consistir em declaração de concordância com fundamentos de anteriores pareceres, informações, decisões ou propostas, que, neste caso, serão parte integrante do ato”.

Dissolução por resolução

“A resolução é um modo de dissolução dos contratos que se produz pelo advento de uma condição resolutiva **voluntária** (inexecução faltosa de uma das partes ou culpa recíproca delas) ou **involuntária** (morte, força maior ou fato do príncipe)”. (MARTINEZ. 2012. pág. 543).

Maria Helena Diniz sintetiza a expressão *fato do príncipe* como sendo o “ato governamental federal, estadual ou municipal que, imprevisivelmente, paralisa temporária ou definitivamente o trabalho, causando danos ao empregador, que, então, pode pleitear indenização do governo”. (DINIZ. 2001 pág. 520).

a) Advento de condições resolutivas voluntárias

O contrato de emprego poderá ser extinto por faltas graves cometidas pelo empregado ou por atos falhos praticados pelos empregadores (arts. 482 e 483 da CLT, além de dispositivos esparsos na própria CLT ou em legislações extravagantes).

A fim de proporcionar melhor entendimento sobre essas transgressões, os tópicos seguintes trarão esclarecimentos sobre os direitos e deveres dos contratantes.

a.1) Deveres e obrigações recíprocas dos contratantes

O contrato de emprego é **comutativo** (porque as partes estão sujeitas a direitos e obrigações recíprocas) e **sinagmático** (porque os deveres e obrigações encontrados são equilibrados, de modo que o direito de um esteja fundamentado no dever do outro e vice-versa).

Com base na estrutura do contrato de emprego, pode-se dizer que surge, naturalmente, uma série de deveres exigíveis a cada um dos contratantes. Obrigações que são entendidas como **principais** ou **elementares** - uma vez que constituem a base do contrato de emprego, como,

por exemplo, a prestação do trabalho de um lado e, de outro, a outorga de situações de execução do serviço ajustado e o pagamento do salário combinado.

Paralelamente ao surgimento das obrigações principais estão os deveres **acessórios** ou **decorrentes**. Desse modo, além do dever principal de prestar o trabalho ajustado, o empregado deve ater-se ao cumprimento dos deveres de **colaboração** - entendido como a disponibilização espontânea de esforços em benefício de alguém com a intenção de prestar-lhe auxílio; de **diligência** - caracterizado pelo interesse, pelo zelo ou cuidado na execução de uma tarefa; de **respeito** - entendido como o sentimento que leva alguém a tratar outrem ou alguma coisa com grande atenção, profunda deferência, consideração e, em algumas dimensões, obediência; de **lealdade** - é um valor caracterizado pelo respeito aos princípios e regras que norteiam a honra e a probidade; de **fidelidade** - que é um atributo caracterizado pela sinceridade, pela crença positiva, pela segurança na probidade moral e na qualidade profissional de um indivíduo, e que, por isso, é incompatível com deslizes e traições. (MARTINEZ. 2012. pág. 545).

A violação a qualquer dos deveres contratuais é o pressuposto essencial, fundamental da resolução contratual por inexecução faltosa e culposa de alguns dos contratantes. (MARTINEZ. 2012. pág. 546).

Pressupostos exigíveis nas situações de resolução contratual

Além da violação de um dever jurídico de emprego, existem alguns outros pressupostos que precisam ser observados nas situações de resolução contratual perpetrada pelos empregados e, também, em alguns casos, pelos empregadores. Vejam-se: (MARTINEZ. 2012. pag. 546).

1.º) Pressuposto da previsão legal → As causas geradoras do desligamento motivado devem estar expressamente previstas em lei. O prejudicado, seja ele empregado ou empregador, deverá inserir o comportamento de seu oponente nas situações elencadas pelo texto legal.

2.º) Pressuposto da proporcionalidade entre a falta e a punição → Aplicado nas situações de resolução por inexecução operária, a classificação da falta como leve, média ou grave, bem como a respectiva seleção da penalidade a ser aplicada, como advertência, suspensão ou despedida cabe somente ao empregador, pois este foi o destinatário da ação ou omissão obreira.

3.º) Pressuposto do “non bis in idem” ou não punição dupla → Pressuposto exclusivamente destinado a empregados. Significa que eles não poderão ser punidos mais de uma vez pela mesma conduta.

4.º) Pressuposto da relevância ponderada das condutas praticadas fora do local de trabalho → Poderá haver a caracterização de falta grave, se a conduta do empregado fora do local de trabalho comprometer a imagem da empresa.

5.º) Pressuposto da atualidade da falta ou da imediatidade punitiva → A penalidade deverá ser aplicada imediatamente, sob pena de ser caracterizado, tacitamente, o perdão.

Culpa do empregado

O contrato de emprego é extinto por culpa ou por justa causa do empregado quando este viola deveres que foram estipulados entre as partes e que são baseados segundo os princípios da probidade e da boa-fé.

As principais causas geradoras de resolução contratual por culpa operária estão contidas na CLT (art. 482 e em dispositivos esparsos) e em legislações extravagantes. Os capítulos seguintes trarão uma análise das principais ocorrências.

a) Ato de improbidade

Falta grave e comprometedora, a improbidade revela a qualidade de quem age dolosamente de modo indigno, desonrado, desalinhado, ferindo o dever de lealdade e de correção de comportamento. (MARTINEZ. 2012. pág. 547).

b) Incontinência de conduta

A incontinência a que se refere o art. 482, *b*, da CLT está relacionada a condutas imorais, em regra, de natureza sexual, tais como o assédio sexual, a masturbação em horário de trabalho, o ingresso em *sites* pornográficos etc.

Ressalte-se que não são apenas comportamentos sexuais que ingressam no contexto de incontinência de conduta, tudo que revelar um estado de imoderação, de excesso, de descomedimento, que produza a perda da respeitabilidade e de boa reputação do empregado também se enquadrará nesse conceito. (MARTINEZ. 2012. pág. 548).

c) Mau procedimento

O mau procedimento abarca situações de conduta omissiva ou comissiva por parte do empregado, que sejam contrárias à legalidade e/ou aos bons costumes.

d) Negociação habitual

Tipo previsto no art. 482, *c* da CLT é entendido como “o ato de comercialização de bens ou serviços praticado com repetibilidade [...] sem que para tanto tenha o empregador dado permissão”. (MARTINEZ. 2012. pág. 549). Ex: Técnicos de instalação de TV por assinatura que se dispõem a instalar pontos adicionais por conta própria mediante custo inferior àquele cobrado pela empresa empregadora (**Negociação habitual como ato de concorrência ao empregador**) ou as conhecidas “sacoleiras”, que, a fim de reforçar o orçamento familiar, mesmo sabendo que se trata de comportamento proibido pelo empregador, vendem produtos para os colegas de trabalho (**Negociação habitual como ato prejudicial ao serviço**).

Condenação criminal

A prisão preventiva do empregado suspende o contrato de emprego (art. 131, V da CLT), período em que não será possível resolução patronal. Se o juiz impronunciar o empregado ou se absolvê-lo, ele retornará para dar continuidade ao vínculo laboral. A partir desse instante, livre da acusação de que foi destinatário, o empregador não estará autorizado a despedi-lo *com justa causa*, mas, apenas, se entender por bem, *sem justa causa*. (MARTINEZ. 2012. pág. 552). Agora, se o juiz criminal condenar o empregado e a condenação transitar em julgado, o empregador estará autorizado a extinguir o contrato de emprego em decorrência de justa causa obreira.

Desídia

Comportamento qualificado pela falta de cuidado do agente, a desídia é caracterizada a partir da reiteração de atos desleixados, descuidados, apenados após uma apuração gradativa do empregador. Ex: Perda de um prazo importante, deixar de agendar compromissos inadiáveis para o empregador etc.

Embriaguez habitual ou em serviço

A embriaguez para fins de resolução contratual por falta grave operária está prevista pelo art. 482, *f* da CLT e deve ser habitual, ainda que fora do ambiente laboral ((MARTINEZ. 2012. pág. 552).

Violação de segredo da empresa

Segredo de empresa é tudo que, sendo referente a produção ou negócio e do conhecimento de poucos, não deve, pela vontade de seus detentores, ser violado. Desse modo, o legislador pátrio usou o termo sigilo para referir-se a conduta das pessoas que administram as empresas e a seu dever de manter reserva no tocante a determinados fatos da vida comercial do estabelecimento. (MARTINEZ. 2012. pág. 553).

Indisciplina e insubordinação

A indisciplina é uma falta caracterizada pelo descumprimento de regras produzidas pelo poder organizacional do empregador (MARTINEZ. 2012. pág. 553). Já a insubordinação é falta caracterizada pelo descumprimento de um *comando legal específico*, egresso diretamente de um superior hierárquico. Imperativo ressaltar, que não se caracteriza como “insubordinação” a resistência obreira à ordem do empregador que seja manifestamente ilegal.

Medidas de segurança

Por força do art. 158, I da CLT, os operários devem obediência às normas de segurança e medicina do trabalho. A indisciplina ou a insubordinação a essas regras conduzirá à aplicação de penas disciplinares.

Recusa ao trabalho por motivos religiosos

Se o trabalhador, ao pleitear o emprego, sabia que a empresa realizava serviços no exato dia reservado para suas convicções religiosas, ele não poderá invocar, a seu favor, dispensa de trabalho, podendo ser penalizado, caso viole o dever de obediência, com a extinção de seu contrato de emprego por inexecução faltosa.

Abandono de emprego

No Direito do Trabalho, para estar caracterizado o abandono de emprego não basta, apenas, um distanciamento do empregado da atividade laboral; também é necessário que fique evidente o seu desinteresse em voltar.

A legislação trabalhista não prevê um tempo de ausência a partir do qual será presumido o abandono, por isso, a Corte Superior Trabalhista (TST) editou a Súmula 32 - que configura o abandono se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de trinta dias *após a cessação do motivo que ensejou seu afastamento*. (MARTINEZ. 2012. pág. 556).

Ofensas físicas e morais

O art. 482, *j* da CLT entende como falta grave, ensejadora da ruptura contratual por culpa do empregado, o “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado **no serviço** contra **qualquer pessoa**, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. (MARTINEZ. 2012. pág. 557).

Atos atentatórios à segurança nacional

O parágrafo único do artigo 482, da CLT afirma que atos atentatórios à segurança nacional constituem justa causa para a dispensa de empregado, desde que sejam devidamente comprovados em inquérito administrativo.

Com o advento da Constituição de 1988, esse dispositivo não tem mais aplicabilidade; isso porque, a via administrativa não tem esse poder - somente a via judicial poderá considerar alguém realmente culpado por algum ato lesivo. Logo, se o empregador quiser dispensar, com justa causa, o empregado envolvido em ato atentatório à segurança nacional deverá fazê-lo com base no art. 482, *d*, da CLT.

Distribuição do ônus da prova

Cabe ao empregador o ônus em comprovar a falta geradora do desligamento do obreiro por justa causa.

Créditos decorrentes

DISSOLUÇÃO POR RESOLUÇÃO CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO CULPA DO EMPREGADO
Saldo de salário, se houver
Não haverá aviso prévio
Não haverá férias proporcionais
Não haverá 13º proporcional
Não haverá liberação do FGTS
Não haverá acréscimo de 40% sobre o FGTS - vide o § 1º do art. 18 da Lei n. 8.036/90
Terá direito às férias simples e/ou dobradas, se houver. Trata-se de direito adquirido - art. 146 da CLT

DISSOLUÇÃO POR RESOLUÇÃO CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO CULPA DO EMPREGADO
Saldo de salário, se houver
Não haverá pagamento do tempo que faltava para terminar o contrato nos moldes do art. 491 da CLT, aplicado por analogia
Não haverá férias proporcionais
Não haverá 13º proporcional
Não haverá liberação do FGTS
Não haverá acréscimo de 40% sobre o FGTS - vide o § 1º do art. 18 da Lei n. 8.036/90
Terá direito às férias simples e/ou dobradas, se houver. Trata-se de direito adquirido - art. 146 da CLT

Culpa do empregador

O contrato de emprego é quebrado por culpa ou por justa causa do empregador quando ele, no exercício de seu poder diretivo ou em atividades correlatas, viola um ou alguns deveres de conduta resultantes daquilo que foi estipulado, notadamente quando aferido de acordo com o princípio da boa-fé (MARTINEZ. 2012. pág. 560). Os principais casos geradores de resolução contratual por culpa patronal estão elencados no art. 483 da CLT e em legislações extravagantes. Os capítulos seguintes trarão alguns desses casos.

a) Serviço inexigível

Entende-se inexigível o serviço que esteja fora do contexto da admissibilidade por conta de impossibilidade material, ilegalidade, imoralidade, inadequação ou imprevisão contratual, abarcando, por isso, quatro perspectivas a seguir consideradas: (MARTINEZ. 2012. pág. 560).

a.1) Serviços superiores às forças do empregado → segundo o art. 198 da CLT o peso máximo que um empregado *adulto, do sexo masculino* poderá sustentar individualmente, seja no trabalho eventual ou contínuo, será de *sessenta (60) quilos*. Agora, consoante o artigo 390 da CLT e o § 5º do art. 405 do mesmo Diploma, tratando-se de *empregado adulto do sexo feminino ou empregado menor de qualquer sexo* o peso máximo para sustentação no *trabalho contínuo será de vinte (20) quilos e vinte e cinco (25) quilos para o trabalho eventual*.

a.2) Serviço defesos por lei → São os serviços cujas prestações sejam juridicamente ilegais. Ex: Serviço noturno, prestado em condições insalubres e perigosas por menores de dezoito anos.

a.3) Contrários aos bons costumes → São os serviços que contrariem o que é aceito e exigível socialmente. Ex: Um radialista que recebe ordem patronal para incitar a desobediência às leis ou às decisões judiciais.

a.4) Alheios ao contrato → São os serviços não ajustados previamente, que não foram contratados pelo empregador.

b) Rigor excessivo

Previsto no artigo 483, *b* da CLT, o “rigor excessivo” trata do descumprimento do princípio da proporcionalidade e razoabilidade, que deve reger as ações de todo aquele que detém fatias consideráveis de poder perante alguém [...] Assim, [...] a intolerância contínua, o exagero minudente de ordens, em especial quando configurar tratamento discriminatório, as despropositadas manifestações de poder em desarmonia com os fins regulares do contrato e da atividade empresarial consubstanciam a presente infração. (MARTINEZ. 2012. pág. 562).

c) Perigo manifesto

Situação prevista no art. 483, *c* da CLT, o perigo manifesto relaciona-se com riscos anormais, excepcionais, que não existiriam se o empregador observasse as medidas preventivas de segurança.

d) Inadimplemento contratual

Ocorre quando o empregador não cumpre com as suas obrigações contratuais, como por exemplo: dar trabalho, remunerar o trabalho do obreiro, impor seus contratados a situações vexatórias etc.

e) Ofensas físicas e morais

Situação prevista no art. 483, *e* da CLT, ocorre quando o empregador ou seus prepostos praticar contra o empregado ou pessoas de sua família deste, ato lesivo da honra e boa fama.

f) Assédio moral

O assédio moral poderá se materializar em todas as situações elencadas nesse capítulo. Assim, ocorre assédio moral quando o empregador exigir de seu empregado serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, alheios ao contrato etc.

Distribuição do ônus da prova

Cabe ao empregado a comprovação da existência da falta que ocasionou a despedida indireta.

Créditos decorrentes

DISSOLUÇÃO POR RESOLUÇÃO CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO CULPA DO EMPREGADOR
Saldo de salário, se houver
Aviso prévio - § 4º do art. 487 da CLT
Férias proporcionais - art. 147 da CLT
1/3 sobre férias proporcionais - art. 7º, XVII, da CF
13º salário proporcional - art. 3º da Lei n. 4.090/62
Liberção dos formulários de saque do FGTS - código 01 - Lei n. 8.036/90
Acréscimo de 40% sobre o FGTS - § 1º do art. 18 da Lei 8.036/90
Eventual indenização por dano material ou moral decorrente da situação
Terá direito às férias simples e/ou dobradas, se houver. Trata-se de direito adquirido - art. 146 daCLT

DISSOLUÇÃO POR RESOLUÇÃO CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO CULPA DO EMPREGADOR
Saldo de salário, se houver
Pagamento do tempo que falta para terminar o contrato nos moldes do art. 490 da CLT, aplicado por analogia
Férias proporcionais - art. 147 da CLT
1/3 sobre férias proporcionais - art. 7º, XVII, da CF
13º salário proporcional - art. 3º da Lei n. 4.090/62
Liberção dos formulários de saque do FGTS - código 01 - Lei n. 8.036/90
Acréscimo de 40% sobre o FGTS - § 1º do art. 18 da Lei 8.036/90
Eventual indenização por dano material ou moral decorrente da situação
Terá direito às férias simples e/ou dobradas, se houver. Trata-se de direito adquirido - art. 146 daCLT

Culpa recíproca de empregado e empregador

Entende-se por “culpa recíproca” como sendo a ocorrência diante da qual seja impossível diagnosticar maior gravidade na conduta de uma das partes contratantes; como por exemplo, ofensas físicas recíprocas. Em tais casos, consoante o art. 484 da CLT, o **tribunal de trabalho** reduzirá a indenização que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador por metade.

O TST, por meio da Súmula 14, também se manifestou sobre o assunto.

Distribuição do ônus da prova

A atribuição do ônus probatório não é atribuída a nenhum dos litigantes, devendo, nesse tipo de ação, as partes juntarem as provas que se fizerem necessárias a fim de obter o convencimento do juiz.

Créditos decorrentes

DISSOLUÇÃO POR RESOLUÇÃO CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO CULPA RECÍPROCA
Saldo de salário, se houver
Metade do aviso prévio - § 4º do art. 487 da CLT
Metade das férias proporcionais - art. 147 da CLT
1/3 sobre férias proporcionais - art. 7º, XVII, da CF
Metade do 13º salário proporcional - art. 3º da Lei n. 4.090/62
Liberação dos formulários de saque do FGTS - código 02 - Lei n. 8.036/90
Acréscimo de 20% sobre o FGTS - § 2º do art. 18 da Lei 8.036/90
Terá direito às férias simples e/ou dobradas integrais, se houver. Trata-se de direito adquirido - art. 146 da CLT

DISSOLUÇÃO POR RESOLUÇÃO CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO CULPA RECÍPROCA
Saldo de salário, se houver
Metade do tempo que faltava para terminar o contrato por tempo determinado. Aplicação análoga do art. 490 da CLT
Metade das férias proporcionais - art. 147 da CLT
1/3 sobre férias proporcionais - art. 7º, XVII, da CF
Metade do 13º salário proporcional - art. 3º da Lei n. 4.090/62
Liberação dos formulários de saque do FGTS - código 02 - Lei n. 8.036/90
Acréscimo de 20% sobre o FGTS - § 2º do art. 18 da Lei 8.036/90
Terá direito às férias simples e/ou dobradas integrais, se houver. Trata-se de direito adquirido - art. 146 da CLT

Condições resolutivas involuntárias

Esse capítulo abordará algumas situações, alheias à vontade e ao comportamento (culpa/dolo) das partes, que levarão a resolução do contrato de emprego.

a) Morte e créditos decorrentes

Quando o empregador (seja ele pessoa física ou empresário individual) falecer o contrato será resolvido e os empregados serão indenizados consoante os arts. 477 e 497 da CLT (veja-se o art. 485 da CLT). Por impossibilidade de exigência de sua concessão em tempo de serviço, não haverá, todavia, direito a aviso prévio indenizado.

Entende-se, também, como condição resolutiva involuntária a morte do empregado. Nesse caso, segundo o art. 1.º da Lei 6.858/80 “os valores devidos pelos empregadores aos empregados e os montantes das contas individuais do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e do Fundo de Participação PIS-PASEP, não recebidos em via pelos respectivos titulares, serão pagos, em quotas iguais, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social”.

Créditos decorrentes

DISSOLUÇÃO POR RESOLUÇÃO MORTE DO EMPREGADOR PESSOA FÍSICA OU EMPRESÁRIO INDIVIDUAL CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO OU POR TEMPO INDETERMINADO
Saldo de salário, se houver
Não há direito ao aviso prévio por impossibilidade material de concessão
Férias proporcionais - art. 147 da CLT
1/3 sobre férias proporcionais - art. 7º, XVII, da CF
13º salário proporcional - art. 3º da Lei n. 4.090/62
Liberação dos formulários de saque do FGTS - código 03 - Lei n. 8.036/90
Não há direito a qualquer acréscimo sobre o FGTS
Terá direito às férias simples e/ou dobradas, se houver. Trata-se de direito adquirido - art. 146 da CLT

DISSOLUÇÃO POR RESOLUÇÃO MORTE DO EMPREGADO CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO OU POR TEMPO INDETERMINADO
Saldo de salário, se houver
Não há direito ao aviso prévio por impossibilidade material de concessão
Férias proporcionais - art. 147 da CLT
1/3 sobre férias proporcionais - art. 7º, XVII, da CF
13º salário proporcional - art. 3º da Lei n. 4.090/62
Liberação dos formulários de saque do FGTS - código 03 - Lei n. 8.036/90
Não há direito a qualquer acréscimo sobre o FGTS
Terá direito às férias simples e/ou dobradas, se houver. Trata-se de direito adquirido - art. 146 da CLT

b) Mudança de regime de celetista para estatutário e créditos decorrentes

A opção do ente político de mudar o regime jurídico pessoal de celetista para estatutário, transformando empregos públicos em cargos públicos, corresponde à resolução contratual por causa involuntária (MARTINEZ. 2012. pág. 570).

Créditos decorrentes

DISSOLUÇÃO POR RESOLUÇÃO MUDANÇA DE REGIME CELETISTA PARA ESTATUTÁRIO
Saldo de salário, se houver

Liberação dos formulários de saque do FGTS - código 88 - Lei n. 8.036/90. É necessário o ajuizamento de ação trabalhista para conseguir a declaração de convalidação de regimes
Não há acréscimo indenizatório sobre o FGTS porque a hipótese não se inclui na hipótese do § 2.º do art. 18 da Lei n.º 8.036/90

c) Força maior e créditos decorrentes

Entende-se por força maior o acontecimento inexorável, alheio à vontade do empregador e que, também, não tenha sido ocasionado direta ou indiretamente por este.

Ocorrendo força maior que determine o término das atividades da empresa em que trabalhe, ao empregado despedido é assegurada uma indenização da seguinte forma:

- c.1) Se estável, nos termos dos arts. 477 e 478 da CLT;
- c.2) Não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;
- c.3) Havendo contrato por tempo determinado, aquela a que se refere o art. 479 da CLT, reduzida igualmente à metade (MARTINEZ. 2012. pag. 572).

Créditos decorrentes

DISSOLUÇÃO POR RESOLUÇÃO FORÇA MAIOR
Saldo de salário, se houver
Metade do aviso prévio - art. 502, II da CLT
Metade das férias proporcionais - art. 147 da CLT
1/3 sobre férias proporcionais - art. 7º, XVII, da CF
Metade do 13º salário proporcional - art. 3º da Lei n. 4.090/62
Liberação dos formulários de saque do FGTS - código 02 - Lei n. 8.036/90
Acréscimo de 20% sobre o FGTS - § 2º do art. 18 da Lei 8.036/90
Terá direito às férias simples e/ou dobradas, se houver. Trata-se de direito adquirido - art. 146 da CLT

d) Fato do príncipe e créditos decorrentes

Como já mencionado anteriormente, Maria Helena Diniz define a expressão *fato do príncipe* (prevista no art. 486 da CLT) como sendo o “ato governamental federal, estadual ou municipal que, imprevisivelmente, paralisa temporária ou definitivamente o trabalho, causando danos ao empregador, que, então, pode pleitear indenização do governo”. (DINIZ. 2001 p. 520).

No passado, o Brasil teve algumas situações que se enquadram em tal circunstância, quais sejam: medidas de racionamento de energia elétrica, em 2001; desapropriação de áreas submersas em razão de construção de barragens e hidroelétricas etc.

Imperativo ressaltar, quando a autuação da Administração Pública for em decorrência de ato ilícito praticado pelo empregador, não há que se cogitar, obviamente, a responsabilidade Estatal - como ocorreu com o advento da Medida Provisória n. 168/2004 - que proibiu de todas as modalidades de bingo e jogos em máquinas eletrônicas, tipo “caça niqueis”, por exemplo.

E como se verifica essa ocorrência?

O procedimento está previsto nos §§ 1.º, 2.º e 3.º do art. 486 da CLT, a saber:

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. (Incluído pelo Decreto-lei nº 6.110, de 16.12.1943)

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum. (Incluído pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

Créditos decorrentes

DISSOLUÇÃO POR RESOLUÇÃO FATO DO PRÍNCIPE
O pagamento ficará a cargo do governo responsável, nos autos da ação trabalhista, se o empregador invocar, com sucesso, a ocorrência de fato do príncipe. Caso contrário, o empregador assumirá o pagamento integral da dívida, pois qualquer causa de cessação das atividades desenvolvidas lhe é sempre atribuída, a princípio.
Saldo de salário, se houver
Aviso prévio
Férias proporcionais - art. 147 da CLT
1/3 sobre férias proporcionais - art. 7º, XVII, da CF
13º salário proporcional - art. 3º da Lei n. 4.090/62
Liberação dos formulários de saque do FGTS - código 03 - Lei n. 8.036/90
Acréscimo de 40% sobre o FGTS - § 2º do art. 18 da Lei 8.036/90
Terá direito às férias simples e/ou dobradas, se houver. Trata-se de direito adquirido - art. 146 da CLT

Dissolução por rescisão

A rescisão é uma forma de dissolução dos contratos de emprego pela ocorrência de um defeito grave, motivador de nulidade absoluta, devido a qual se torne impossível qualquer tentativa de convalidação ou de aproveitamento dos atos contratuais.

A rescisão contratual por nulidade poderá ser declarada *ex officio* pelo magistrado ou ser alegada a qualquer tempo pelas partes contratantes.

PAGAMENTO DAS PARCELAS DECORRENTES DA CESSAÇÃO DO CONTRATO

Base de cálculo

Segundo o artigo 477 da CLT, “*É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja êle dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa*”. (Grifos não constantes do original)

O termo “maior remuneração” refere-se à base de cálculo das parcelas decorrentes da cessação do contrato, sendo aferida “a partir da soma do salário-base pago na data da cessação, acrescido da média duodecimal dos complementos e dos suplementos salariais”. (MARTINEZ. 2012. pág. 576)

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Com o levantamento da “maior remuneração”, esses valores devem ser lançados em um instrumento chamado *termo de rescisão de contrato de trabalho* (TRCT). Ressalte-se que a expressão “rescisão” é utilizada nesse tópico em sentido amplo, genérico, referindo-se a qualquer forma de cessação dos contratos de emprego, diferentemente da forma específica estudada no capítulo anterior.

O pagamento das parcelas contidas no TRCT será efetuado *no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho*, em *dinheiro* ou em *cheque visado*, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. (MARTINEZ. 2012. pág. 576)

Caso o trabalhador tenha débitos **de natureza trabalhista**, a compensação, no momento do pagamento das verbas rescisórias, não poderá exceder ao correspondente a **um mês de**

remuneração do empregado. Destaca-se o teor dessa compensação que, na Justiça do Trabalho, estará restrita a dívidas de natureza trabalhista. (Súmula 18 do TST)

Outro pormenor interessante da compensação é que esta somente poderá ser arguida, segundo a Súmula 48 do TST, com a contestação.

HOMOLOGAÇÃO E ASSISTÊNCIA

Homologação é um procedimento de natureza administrativa que tem por finalidade realizar o controle, mediante assistência de específicos órgãos, de validade dos atos praticados em decorrência da cessação dos contratos de emprego, notadamente o controle do pagamento. Não é, entretanto, exigível em todos os contratos, mas apenas naqueles com mais de um ano de serviço. (MARTINEZ. 2012. pág. 577) Assim, os contratos com até um ano não exigem tal formalidade (homologação). “O sindicato representante da categoria profissional e a autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego têm **competência funcional primária e concorrente** (um ou o outro, indistintamente) para assistir o empregado durante os atos praticados em decorrência da cessação dos contratos de emprego. (MARTINEZ. 2012. pág. 577)

Caso não haja na localidade qualquer dos órgãos sobreditos, a assistência será prestada “pelo Representante do Ministério Público, ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz” (§3.º do art. 477 da CLT)

Imperativo ressaltar que o ato da assistência efetuar-se-á **sem ônus** para o trabalhador e para o empregador.

Quitação e eficácia liberatória

No termo de rescisão do contrato de trabalho deverá vir especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado juntamente com seu valor. A quitação dar-se-á, apenas, sobre essas parcelas.

Prazo de pagamento e penalidades pelo atraso

a) Prazos para pagamento das parcelas oriundas da extinção do vínculo trabalhista:

1.º) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

2.º) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (MARTINEZ. 2012. pág. 578)

Quanto ao prazo, observa-se o disposto na OJ 162 da SDI-1 do TST: “*A contagem do prazo para quitação das verbas decorrentes da rescisão contratual prevista no artigo 477 da CLT exclui necessariamente o dia da notificação da demissão e inclui o dia do vencimento, em obediência ao disposto no artigo 132 do Código Civil de 2002*”. (Grifos não constantes do original).

b) Penalidades pelos atrasos:

O pagamento fora dos prazos fixados sujeita o infrator a duas espécies de multa:

b.1) Multa administrativa → Destinada ao Poder Público, é cobrada pela Superintendência Regional do Trabalho;

b.2) Multa moratória → Destinada ao empregado, em valor idêntico a seu salário-base.

Imperativo ressaltar, que no conceito de “atraso” estão também inseridas, além do pagamento fora do prazo legal, as prestações relacionadas ao procedimento de desligamento do empregado, tais como: anotar a CTPS, entregar o PPP (perfil profissiográfico previdenciário), recolher o acréscimo de quarenta por cento sobre o FGTS e liberar as guias para a habilitação ao seguro-desemprego. Perceba-se que a pontualidade no pagamento das verbas decorrentes da terminação do contrato de emprego não isenta o empregador do pagamento da multa prevista no art. 477 da CLT se ele tiver atrasado o cumprimento das supracitadas obrigações de fazer. (MARTINEZ. 2012. pág. 579)

Nesse mesmo sentido, a legislação também não autoriza depósito antecipado do valor devido ao empregado, nem que o pagamento aconteça antecipadamente ou em período diverso da homologação.

SEGURO - DESEMPREGO

Previsto no texto constitucional nos artigos 201, III e 7.º, II, o seguro-desemprego é um benefício temporário, concedido, em regra, a empregado urbano e rural, que tenha sido involuntariamente desempregado; isto é, foi dispensado sem justa causa. Além do rol de empregados supramencionados, o seguro-desemprego também compreende empregados domésticos (desde que contemplados pelo recolhimento do FGTS), os pescadores artesanais

em período de defeso (Lei n. 10.779/2003) e os trabalhadores resgatados de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo (Lei n. 10.608/2002)

Finalidades

Consoante Luciano Martinez, o programa de seguro-desemprego tem dupla finalidade.

A *primeira* é prover assistência financeira temporária ao desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, ao pescador artesanal no período do defeso e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo.

A *segunda* finalidade é auxiliar o trabalhador na busca ou na preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. (MARTINEZ. 2012. pág. 583)

Requisitos

Os requisitos para recebimento do seguro-desemprego estão relacionados na Resolução CODEFAT n. 467 de 21-12-2005, perante a qual, o empregado urbano e rural deverá comprovar cumulativamente:

- a) Ter sido dispensado sem justa causa;
- b) Ter recebido salários consecutivos no período de seis meses imediatamente anteriores à data da dispensa, de uma ou mais pessoas jurídicas ou físicas equiparadas às jurídicas;
- c) Ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica durante, pelo menos, seis meses nos últimos trinta e seis meses antecedentes à data de dispensa que deu origem ao requerimento do seguro-desemprego.
- d) Não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada - excluindo-se o auxílio acidente e a pensão por morte;
- e) Não possuir renda própria capaz de prover sua manutenção e a de sua família.

Para requerer tal benefício o trabalhador terá de 7 (sete) a 120 (cento e vinte dias) de prazo.

Número de parcelas

A assistência financeira é concedida em no máximo cinco parcelas, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de dezesseis meses, conforme a seguinte relação:

três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo seis meses e no máximo onze meses, nos últimos trinta e seis meses;

quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo doze meses e no máximo 23 meses, nos últimos 36 meses;

cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo 24 meses, nos últimos 36 meses.

Período aquisitivo é o limite de tempo que estabelece a carência para recebimento do benefício. Assim, a partir da data da última dispensa que habilitar o trabalhador a receber o Seguro-Desemprego, deve-se contar os dezesseis meses que compõem o período aquisitivo. (Fonte: MTE. Disponível em: http://carep.mte.gov.br/seg_desemp/qt_parcelas.asp. acesso em: 21 de abr. de 2012)

Valor do benefício

A apuração do valor do benefício tem como base o salário mensal do último vínculo empregatício, na seguinte ordem:

1. Tendo o trabalhador recebido três ou mais salários mensais a contar desse último vínculo empregatício, a apuração considerará a média dos salários dos últimos três meses;
2. Caso o trabalhador, em vez dos três últimos salários daquele vínculo empregatício, tenha recebido apenas dois salários mensais, a apuração considerará a média dos salários dos dois últimos meses;
3. Caso o trabalhador, em vez dos três ou dois últimos salários daquele mesmo vínculo empregatício, tenha recebido apenas o último salário mensal, este será considerado, para fins de apuração. (Fonte: MTE. Disponível em: http://carep.mte.gov.br/seg_desemp/qt_parcelas.asp. acesso em: 21 de abr. de 2012)

Observação

Se o trabalhador não tenha trabalhado de forma integral em qualquer um dos últimos três meses, o salário será avaliado com base no mês de trabalho completo.

Para quem recebe salário/hora, mensal ou quinzenal, o seguro-desemprego será calculado com base ao equivalente ao seu salário mensal, conforme especificado abaixo:

Salário/hora = Y --> Salário mensal = Y x 220

Salário/dia = Y--> Salário mensal = Y x 30

Salário/semana =Y --> Salário mensal = Y ÷ 7 x 30

Salário/quinzena = Y --> Salário mensal = Y x 2

Suspensão e cancelamento do seguro-desemprego

O pagamento do seguro-desemprego será **suspensão** (art. 7.º da Lei 7.998/90) nos seguintes casos: *admissão do trabalhador em novo emprego e início de recebimento de benefício de prestação continuada da Previdência Social* (excetuando-se auxílio acidente e pensão por morte).

Em contrapartida, o benefício do seguro-desemprego será **cancelado** (art. 8.º da Lei 7.998/90) nos casos de *recusa, por parte do trabalhador, de outro emprego, semelhante à sua qualificação registrada ou declarada e à sua remuneração anterior; quanto comprovada a falsidade nas informações necessárias, que são prestadas para a sua habilitação; mediante comprovação de fraude objetivando o recebimento indevido do benefício; devido à morte do segurado.*

Pessoalidade e intransferibilidade

Consoante o art. 11 da resolução Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, “O benefício Seguro-Desemprego é direito pessoal e intransferível, nos termos da Lei nº 7.998/1990, e será pago diretamente ao beneficiário, salvo em caso de morte do segurado, ausência, moléstia contagiosa e beneficiário preso, observadas as seguintes condições”:

I - **morte do segurado**, quando serão pagas parcelas vencidas até a data do óbito, aos sucessores, mediante apresentação de Alvará Judicial;

II - **grave moléstia do segurado**, comprovada pela perícia médica do Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, quando serão pagas parcelas vencidas ao seu curador legalmente designado ou representante legal, mediante apresentação de Mandato outorgado por instrumento público, com finalidade específica para o benefício a ser recebido;

III - **moléstia contagiosa ou impossibilidade de locomoção**, devidamente comprovada mediante perícia médica do Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, quando serão pagas parcelas vencidas a procurador designado em instrumento público, com poderes específicos para receber o benefício;

IV - **ausência civil**, quando serão pagas parcelas vencidas ao curador designado pelo Juiz, mediante certidão judicial de nomeação do curador habilitado à prática do ato;

V - **beneficiário preso**, impossibilitado de comparecer pessoalmente à instituição financeira responsável pelo pagamento, quando as parcelas vencidas serão pagas por meio de instrumento público com poderes específicos para o ato. (Grifos não constantes do original. Fonte: http://www.normaslegais.com.br/legislacao/resolucaocodfat665_2011.htm. Acesso em: 21 de abr. de 2012)

Desse modo, o requerimento para o Seguro-Desemprego somente poderá ser firmado pelo trabalhador, excetuando-se sua apresentação por representantes nas hipóteses dos incisos I a V da sobredita Resolução.

Seguro-Desemprego e o trabalhador doméstico

Nos termos do artigo 3.º A, da Lei 5.859/72, os empregados domésticos terão direito ao do Seguro-Desemprego somente quando seus empregadores, opcionalmente, os inserirem no regime do FGTS. Assim, terá direito ao benefício “o empregado doméstico, dispensado sem justa causa, que comprove, além dos requisitos demonstrativos da falta de benefício ou de renda capaz de gerar seu sustento próprio e familiar, ter exercido tal função por **pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses** que antecederam a data da dispensa”. (MARTINEZ. 2012. pág. 587)

REFERÊNCIAS

CLT. Decreto Lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 16 de abril de 2012.

DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico. São Paulo: Saraiva, 2001.

LEI 12.506. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2011-2014/2011/Lei/L12506.htm. Acesso em: 15 de abril de 2012.

LEI 9.784. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9784.htm. Acesso em: 16 de abril de 2012.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: http://carep.mte.gov.br/seg_desemp/qt_parcelas.asp. Acesso em: 21 de abr. de 2012

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: 3.ª ed. Saraiva. 2012.

TST, Enunciado n.º 276. Disponível em: http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0276.htm. Acesso em: 16 de abril de 2012.

