



RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na doutrina não há unanimidade no uso dos termos qualificadores do término do contrato de trabalho, são empregadas as seguintes palavras para expressar o fim do contrato: dissolução, rescisão, terminação, cassação, resolução, revogação e rescisão.

Conceito:

Rescisão é a cessação do contrato de trabalho, é o término do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes, pela vontade das partes ou por vontade de apenas uma das partes.

Fim do contrato por prazo determinado: este contrato termina no fim do prazo ou quando finda a obra para a qual foi o empregado contratado.

O término do contrato de trabalho por prazo indeterminado pode ocorrer por diversas formas:

Morte do Empregado: o contrato de trabalho é “*intuitu personae*”, em relação ao empregado, e a morte do empregado determina o fim do contrato, pela impossibilidade da prestação de serviço ser cumprida pessoalmente.

Aposentadoria do Empregado: a aposentadoria definitiva faz cessar a atividade do empregado pelo seu desligamento do quadro da empresa, portanto causa a cessação do contrato de trabalho.

Prisão Prolongada: preso o empregado com condenação transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena (*sursis*), constitui justa causa para cessação do contrato de trabalho.

Falência do Empregador: a falência do empregador, automaticamente, rompe todos os contratos de trabalho existentes na



empresa.

Dispensa por decisão do Empregador: o empregador pode dispensar o empregado sem justa causa, cessando assim o contrato de trabalho. Neste caso o trabalhador terá direito a aviso prévio, 13^o salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, levantamento do FGTS e multa de 40%.

Pedido de Demissão do Empregado: é um ato unilateral do empregado que manifesta a sua vontade de não mais trabalhar para o empregador. Não têm direito a indenização, ao levantamento do FGTS e às guias do seguro-desemprego. Fará jus ao 13^o salário proporcional, a férias vencidas e proporcionais.

Dispensa Indireta: o empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho quando o empregador der justa causa para tanto, por meio de atos abusivos, como:

- exigência de serviços superiores às forças do empregado, ou proibidos por lei,
- rigor excessivo no tratamento do empregado
- exposição a perigo manifesto de mal considerável
- descumprimento pelo empregador de normas do contrato
- prática de ato lesivo à honra do empregado e de sua família
- ofensas físicas
- redução do trabalho, como forma de afetar o salário

Cessaçãõ do Contrato por Força Maior: considera-se força maior o acontecimento inevitável e imprevisível, em relação à vontade do empregador, e para a qual este não concorreu, direta ou indiretamente, como por exemplo, incêndio, terremoto, inundação, etc.

Se por motivo de força maior a empresa for extinta, é assegurada ao empregado, quando despedido, uma indenização que consistiria na



metade das verbas rescisórias, a que teria direito, conforme artigo 479 de CLT.

Cessaçãõ do Contrato por culpa recíproca – havendo culpa recíproca, a indenização devida ao empregado será reduzida pela metade, artigo 484 da CLT.

Dispensa por Justa Causa – o empregador pode dispensar o empregado que comete falta grave, que faça desaparecer a confiança entre as partes. A justa causa deve ser prevista em lei, deve ser atual e não admite dupla punição empregado no tocante à vida sexual, como obscenidades e assédio sexual.

- ato de improbidade – desonestidade, abuso, fraude, furto, falta de integridade.
- incontinência de conduta ou mau procedimento – abuso ou desvio da sexualidade,
- negociação habitual por conta própria sem permissão do empregador
- condenação criminal, passada em julgado – desde que não exista o “*sursis*”.
- desídia no desempenho das funções – negligência, má vontade, preguiça.
- embriaguez habitual ou em serviço – álcool ou drogas.
- violação de segredo da empresa – divulgar marcas e patentes sem consentimento.
- ato de indisciplina ou de insubordinação – (indisciplina)descumprimento de ordens gerais de serviço e, (insubordinação) desobediência a ordem pessoal.
- abandono de emprego – o período deve ser de 30 dias, a não ser que seja comprovado que o empregado não se interesse em retornar ao trabalho.
- ato lesivo da honra ou da boa fama – atos de calúnia, injúria e difamação contra o empregador ou superiores hierárquicos.



- ofensas físicas - agressão contra qualquer pessoa no local de trabalho.

- prática constante de jogos de azar – necessita habitualidade

- atos atentatórios à segurança nacional – Lei nº 7.170/83, terrorismo.

OBS: Nestes casos o empregado não terá direito a aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário, levantamento do FGTS e indenização de 40%, nem ao fornecimento do seguro-desemprego. Só receberá saldo de salário e férias vencidas, se houver.

AVISO PRÉVIO

É a comunicação de um dos sujeitos da relação empregatícia, ao outro, de que haverá o rompimento do contrato, sendo de no mínimo 30 dias. O ato é informal, podendo ser verbal, mas o comum é por meio de carta. Se o empregado não concede aviso prévio, o empregador tem direito de descontar das verbas rescisórias o pagamento correspondente ao tempo não trabalhado.

Em caso da rescisão ser promovida pelo empregador, o empregado poderá optar ou pela redução de duas horas diárias de seu horário normal, ou por sete dias corridos, sem prejuízo do salário.

A falta de aviso prévio por parte do empregador implica no pagamento da remuneração equivalente aos dias de aviso.

Estabilidade e FGTS

A CF/88 extinguiu formalmente o regime de estabilidade. Até 1967, o empregado que contasse com mais de 10 anos de serviço na mesma empresa não poderia ser despedido a não ser por justa causa ou força maior. A CF/67 trouxe a possibilidade do empregado optar pelo FGTS.

O FGTS é um pecúlio formado compulsoriamente pelo empregador, em nome do trabalhador, depositado em conta vinculada que pode ser utilizada nos seguintes casos, permitidos pela Lei nº 8.036/90:



- despedimento sem justa causa
- culpa recíproca ou força maior
- extinção total da empresa ou supressão de atividade
- término do contrato por tempo determinado
- aposentadoria
- aplicação do capital em atividade comercial, industrial ou agropecuária
- aquisição de casa própria
- doença pessoal ou familiar para cobertura de despesas realizadas
- aquisição de equipamento destinado à atividade autônoma
- morte do empregado
- pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional

OBS: Todo empregador é obrigado a efetuar, mensalmente, depósito no valor de 8% da remuneração, que paga aos empregados em agência bancária. Esse depósito mensal, mais juros e correção monetária, equivalem, mais ou menos, a uma remuneração mensal por ano de serviço.