EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

FORMAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- **Por decisão do empregador:** dispensa do empregado (resilição)
- **Por decisão do empregado:** demissão (resilição), dispensa indireta
- **Por iniciativa de ambos:** acordo (distrato)
- **Por desaparecimento dos sujeitos:** morte do empregado, morte do empregador pessoa física e extinção da empresa
- **Pelo término do contrato por tempo (prazo) determinado**
 - pelo decurso do prazo ou pela dispensa do empregado no curso do contrato
- **Nulidade**
- **Extinção por caso fortuito ou força maior**
- **Extinção pelo *factum principis*** (artigo 486 da CLT)

DISPENSA DO EMPREGADO

- Ato pelo qual o empregador põe fim à relação jurídica de emprego.
 - Função desconstitutiva do vínculo jurídico

➤ ESPÉCIES

- **Dispensa arbitrária:** a que não se funda em motivo técnico, econômico ou disciplinar (art. 165)
- **Dispensa sem justa causa** (art. 477 da CLT)
 - Por iniciativa do empregador = sem culpa do empregado
- **Dispensa por justa causa** (art. 482 da CLT)

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

➤ DIREITOS DEVIDOS AO EMPREGADO

- Indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS
 - Art. 10, I, ADCT
 - 10% a título de contribuição social (Lei Complementar nº 110/2001)
- Aviso prévio proporcional (art. 487 CLT)
- Férias vencidas e proporcionais (art. 146 e 147 CLT)
- 13º salário vencido e proporcional (Lei nº 4.090/62)
- Levantamento dos depósitos do FGTS (Lei nº 8.036/90)
- Fornecimento das guias para o seguro-desemprego (Lei n. 7.899/90 e Lei n. 8.900/94)
- Indenização adicional da Lei nº 6.708/79
 - Trintídio anterior à data-base

PEDIDO DE DEMISSÃO

- **Saldo de salários**
- **Férias vencidas**
- **Férias proporcionais**
 - Art. 146 e 147/Aplica-se a Convenção 132 da OIT
- **13º salário vencido e proporcional**
- Sem direito ao levantamento do FGTS (Lei n. 8.036/90)
- Sem direito ao seguro-desemprego (Leis n. 7.899/90 e n. 8.900/94)
- Aviso prévio (art. 487 CLT)
 - Não tem direito à redução da jornada ou diminuição dos dias do período de aviso-prévio

**DIREITOS DO
EMPREGADO**

**DIREITOS RENEGADOS AO
EMPREGADO**

AVISO PRÉVIO

- **Art. 7º, XXI, CF/88**
 - *“XXI – aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”*
- **Arts. 487 a 491 da CLT**
- **Lei n. 12.506/2011**
 - 30 dias – empregado com até 01 ano
 - 30 dias + 3 dias por ano por ano de serviço
 - acréscimo máximo = 60 dias
 - Aviso-prévio total: 90 dias
- **Redução do horário** (art. 488 CLT)
- **Retratação** (art. 489)
- **Falta grave** (art. 490 e 491)

DISPENSA COM JUSTA CAUSA

➤ Extinção do contrato do trabalho por iniciativa do empregador, com base em ato culposo ou doloso do empregado, que faça desaparecer a confiança e a boa-fé entre as partes, tornado impossível a continuidade da relação.

➤ **SISTEMAS DE PREVISÃO DAS HIPÓTESES DE FALTA GRAVE**

➤ Genérico

➤ Taxativo

➤ Misto

HIPÓTESES DE FALTAS GRAVES

- Art. 482 da CLT
- Art. 433, II, da CLT - menor aprendiz
- Art. 158, § único. Não observância das normas de segurança e saúde e não uso dos EPI fornecidos pela empresa
- Art. 240. § único. Ferroviário que se recusa a fazer horas extras em caso de acidente

FALTAS GRAVES (ART. 482 DA CLT)

- Ato de improbidade
- Incontinência de conduta ou mau procedimento
- **Negociação habitual** por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e quando constituir **ato de concorrência** à empresa na qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço
- **Condenação criminal** do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena
- **Desídia** no desempenho das respectivas funções

FALTAS GRAVES (ART. 482 DA CLT)

- **Embriaguez habitual ou em serviço**
- **Violação de segredo de empresa**
- **Ato de indisciplina ou insubordinação**
- **Abandono de emprego**
- **Ato lesivo da honra e boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem**
- **Ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem**
- **Prática constante de jogos de azar.**
- **Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado**

REQUISITOS

➤ **SUBJETIVOS**

- Ato culposo ou doloso do empregado

➤ **OBJETIVOS**

- Gravidade do comportamento
- Imediatidade
- Nexo causal entre a justa causa e a dispensa
 - ligação entre a ação ou omissão do empregado e a dispensa
- Singularidade
 - vedação da dupla punição (*“non bis in idem”*)

PECULIARIDADES

➤ **FORMA**

- Não há forma prevista em lei
- Natureza receptícia
- Requer comunicação verbal ou escrita
- Algumas convenções coletivas requerem forma escrita

➤ **LOCAL**

- No local de trabalho ou fora dele

➤ **MOMENTO**

- Durante a jornada de trabalho
- Nos intervalos intrajornada e interjornadas
- Durante as férias
- Nas interrupções e suspensões do contrato de trabalho.
Durante o prazo do aviso prévio

DISPENSA POR JUSTA CAUSA

➤ **Saldo de salários**

➤ Sem direito a aviso-prévio

➤ **Férias vencidas**

➤ Sem férias proporcionais
➤ (art. 146 e 147, Súm. 171 TST)

➤ **13º salário vencido**

➤ Sem 13º salário proporcional (art. 3º, Lei 4090)

➤ Sem saque do FGTS

➤ Sem indenização de 40% sobre o FGTS + 10% contribuição social

➤ Sem fornecimento das guias para o seguro-desemprego

**DIREITOS DO
EMPREGADO**

**DIREITOS RENEGADOS AO
EMPREGADO**

RESCISÃO INDIRETA

É a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude de falta grave do empregador

- **Direitos do empregado**
 - Os mesmos da despedida sem justa causa

FALTAS GRAVES DO EMPREGADOR (ART. 483 CLT)

- forem exigidos serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- Empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- Empregado correr o risco manifesto de mal considerável;
- Não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- Praticar o empregador ou seus prepostos, contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra ou boa fama;
- O empregador, ou seus prepostos, ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários;
 - Art. 483, § 1º. *“No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.”*
- Mora salarial – 3 meses – § 1º do art. 2º do Decreto-lei nº 368/68.

APOSENTADORIA

- Não é causa de extinção do contrato de trabalho
- OJ 361 do TST: *“Aposentadoria espontânea. Unicidade do contrato de trabalho. Multa de 40% sobre todo o período. A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral.”*
- TST cancelou a antiga OJ n. 177. “Aposentaria espontânea. Efeitos. A aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, mesmo quando o empregado continua a trabalhar na empresa após a concessão do benefício previdenciário. Assim sendo, indevida a multa de 40% sobre o FGTS em relação ao período anterior à aposentadoria.” **(Cancelada em 30.10.06).**

TÉRMINO DO CONTRATO A PRAZO

➤ **Direitos do Empregado**

- Saldo de salários
- Férias proporcionais
- 13º salário proporcional (L. 4.090, art. 1º)
- Levantamento dos depósitos do FGTS, inclusive na hipótese de trabalho temporário (L. 8.036/90, art. 20, IX).

ACORDO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO (Lei n. 13.467/2017)

- 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;
 - b) Indenização do FGTS ;
 - II - na integralidade
 - As demais verbas trabalhistas;
 - 13º Salário;
 - Férias; etc.
- Levantamento de, no máximo, 80% do FGTS (art. 484 –A, § 1º, CLT).
- Não autorização para levantamento do Seguro-Desemprego (art. 484 – A, § 2º, CLT).

RESCISÃO CONTRATUAL - JURISPRUDÊNCIA

- **Súmula 32** – Presunção de abandono de emprego. Benefício previdência. Cessão. Não retorno em 30 (trinta) dias.
- **Súmula 171** – Dispensa por justa causa. Sem direito às férias proporcionais.

PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

- **Lei n. 13.467/2017. Extinção da Assistência sindical ou Estatal**
 - Alteração do art. 477 DA CLT
 - **Empregado com mais de 01 (um) ano**
 - Assistência na rescisão contratual
 - Sindicato ou MTb (§1º do art. 477).
- **Prazo para pagamento (art. 477, § 6º)**
 - **até 10 dias após o término do contrato de trabalho**
- **Inobservância do prazo**
 - Indenização equivalente a um mês de salário do empregado (multa do 477 da CLT).