

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: DIREITO DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR

Adrieli Hart¹

Caroline Barth²

Cristiane Schmitz Rambo³

Sumário: 1 INTRODUÇÃO. 2 O CONTRATO DE TRABALHO 3. A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 4. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

Resumo: O presente artigo foi desenvolvido sobre a rescisão do contrato de trabalho e os direitos e deveres do empregado e do empregador. Tem por objetivo analisar e exemplificar a figura do empregado e do empregador, a classificação dos contratos de trabalho, e por fim dar ênfase nas formas de rescisão do contrato de trabalho. Diante da competência trabalhista a rescisão se faz presente no cotidiano das partes contratantes, á frente disso é importante ressaltar que ambas as partes devem possuir ciência dos seus deveres e obrigações perante a rescisão contratual. Usamos o método de abordagem de forma dedutiva e pesquisas bibliográficas em livros e na legislação atual relacionados a temática abordada.

Palavras-chave: Rescisão. Contrato de Trabalho. Empregado. Empregador.

1 INTRODUÇÃO

A rescisão do contrato de trabalho traz uma série de deveres e obrigações tanto para o empregador como para o empregado. Na esfera dos contratos de trabalhos podemos ter classificações dos mesmos, a forma de rescisão e os direitos e deveres das partes variam de acordo com a classificação do contrato.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é o conjunto de normas que regem toda relação jurídico-trabalhista entre empregados e os empregadores. A CLT em seu Artigo 2º define as partes do contrato como empregador: “Toda pessoa física ou jurídica que assume os riscos oriundos do vínculo empregatício” e o Artigo 3º define empregado: “Toda pessoa física que presta serviços ao empregador de natureza não eventual, sob dependência e mediante salário”⁴.

O objetivo geral deste artigo é trazer as formas de rescisões do contrato de

¹ Aluna do Curso de Direito do Centro Universitário FAI – UCEFF Itapiranga. E-mail: adrieli-hart@hotmail.com

² Aluna do Curso de Direito do Centro Universitário FAI – UCEFF Itapiranga. E-mail: carolinebarth15@gmail.com

³ Professora Especialista do Curso de Direito do Centro Universitário FAI – UCEFF Itapiranga. E-mail: cristianerambo@uceff.edu.br

⁴ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 set 2019.

trabalho de acordo com a classificação do contrato, e esclarecer os direitos e deveres das partes envolvidas, ou seja, do empregado e do empregador. O presente artigo traz também uma breve consideração sobre o contrato de trabalho, trazendo o que é o contrato de trabalho e exemplificado as partes do mesmo.

2 O CONTRATO DE TRABALHO

Por intermédio do Contrato de Trabalho se desencadeia a relação trabalhista e também, é no contrato de trabalho que as normas que regem a relação trabalhista são aplicadas. Este documento compõe-se de obrigações mútuas e proporções iguais para os sujeitos contratantes⁵.

O Contrato de trabalho pode ser expresso ou tácito, verbal ou por escrito, e a regra geral é que seja regido por prazo indeterminado como traz o artigo 443 da CLT:

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 experiência⁶.

No contrato de trabalho existe o contrato de experiência, onde se constitui uma espécie de contrato por tempo indeterminado, o contrato de experiência não poderá exceder o prazo de 90 (noventa) dias, e poderá ser prorrogado uma única vez, após findar o prazo final, e não houver renúncia de nenhuma das partes, o contrato se converte automaticamente em um contrato por prazo indeterminado.⁷

O Art. 468 traz a respeito da alteração do contrato de trabalho:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.
§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

⁵ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Saraiva Educação, 2019. p. 399

⁶ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 21 out 2019.

⁷ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Saraiva Educação, 2019. p. 455.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
XII MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)
5 de novembro de 2019

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função⁸.

Sendo assim, só é lícita a alteração do contrato de trabalho por múltiplo consentimento, não podendo resultar em prejuízos ao empregador.

A respeito do pagamento dos salários, o mesmo deverá ser efetuado em dia útil e no local do trabalho do empregado, salvo quando realizado depósito em conta bancária, conforme o Art. 465 da CLT⁹.

Ainda na esfera do contrato de trabalho o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário nas condições do Art. 473 da CLT:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar.

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica;

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada¹⁰.

⁸ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 21 out 2019.

⁹ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 21 out 2019.

¹⁰ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 21 out 2019.

Como pode ser visto, em um contrato de trabalho as partes podem acordar as cláusulas de acordo com as suas necessidades, tanto do empregado como do empregador, no contrato deve constar também a função e carga horária a ser desempenhada pelo empregado, a remuneração, se o colaborador vai receber algum adicional como o adicional noturno, de horas extras e se o colaborador trabalhar em local insalubre, deverá receber o adicional de insalubridade, o qual também vai estar descrito no contrato de trabalho.

3. A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A rescisão do contrato de trabalho se dá com a extinção do contrato de trabalho. A Constituição Federal de 1988 traz no seu Art. 7, inciso I:

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

I – Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos¹¹.

Para saber quais são os créditos cabíveis ao empregado diante da rescisão do contrato, devemos primeiro analisar se o contrato de trabalho é por tempo determinado ou indeterminado, e se a rescisão se dá de forma direta ou indireta.

Diante do contrato de trabalho por tempo indeterminado as principais formas de extinção do contrato de trabalho de forma direta, são:

Iniciativa do empregador sem justa causa: o empregador que promover a rescisão do contrato de trabalho deverá conceder o aviso prévio de no mínimo 30 (trinta) dias ou indenizar o valor correspondente ao aviso. O empregado terá direito também ao saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais. Fica a cargo do empregador o depósito do valor de 40% do total dos depósitos feitos do FGTS.¹²

Se a dispensa ocorrer no período antecedente de 30 dias da data do reajuste salarial do empregado (data base) o empregado terá direito a uma indenização

¹¹ BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 29 set. 2019.

¹² LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. Saraiva Educação, 2019. p. 618

adicional no valor de um salário mensal com o reajuste dado pela data base, como traz a súmula 314 do Tribunal Superior do Trabalho:

INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VERBAS RESCISÓRIAS. SALÁRIO CORRIGIDO.

Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observado a Súmula nº 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 28.10.1984¹³.

Quando o empregado for estável, ou seja, detentor de um direito de estabilidade no emprego, a extinção do contrato de trabalho por parte do empregador, só poderá ser efetivada através de um inquérito judicial para apuração de falta grave. Como traz o Art. 494 da CLT “O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação”¹⁴.

No caso de extinção ou fechamento da empresa o empregado estável terá direito ao recebimento de indenização no valor de uma remuneração mensal por ano e serviço prestado.

Pode também ser dada a extinção do contrato de trabalho por parte do empregador com justa causa, conforme prevê o art. 482 da CLT:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;

¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 314**. Indenização Adicional. Verbas Rescisórias. Salário Corrigido. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-314>. Acesso em: 29 set 2019.

¹⁴ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 29 set 2019.

- j) 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;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
 - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional¹⁵.

Na rescisão por justa causa o empregado só receberá o saldo de dias trabalhados, as férias vencidas e proporcionais, não terá direito ao 13º salário, aviso prévio, e nem ao levantamento do FGTS¹⁶.

Quando a rescisão for de forma espontânea por parte do empregado, deve-se observar se ele possui mais de um ano de serviço prestado a empresa ou se ele possui menos de um ano de serviço.

Quando o trabalhador possuir mais de um ano de serviço, ele terá direito ao saldo de salário, férias vencidas ou proporcionais, acrescidas do terço constitucional e o 13º salário, integral ou proporcional. Nos casos em que o trabalhador possuir menos de um ano de serviço, este terá somente o direito ao saldo de dias trabalhados e férias e 13º salário proporcionais. Em ambos os casos o empregado não terá direito a indenização e levantamento do FGTS¹⁷.

No contrato por tempo determinado o contrato se extingue de forma natural, expirando o prazo estipulado entre as partes, com isso o empregado terá direito a receber o saldo de dias trabalhados, férias vencidas e proporcionais, 13º salários e aos depósitos do FGTS, porem o empregado não fara jus ao aviso prévio ou a indenização do mesmo¹⁸.

Ocorrendo a rescisão de contrato por tempo determinado antecipadamente deve ser observada duas situações, se por iniciativa do empregado ou por iniciativa do empregador. Quando for por parte do empregado, este deverá indenizar o

¹⁵ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 29 set 2019.

¹⁶ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Saraiva Educação, 2019. p. 621.

¹⁷ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Saraiva Educação, 2019. p. 632.

¹⁸ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Saraiva Educação, 2019. p. 636-637.

empregador, descontando das verbas rescisórias 50% da remuneração aos dias que faltarem para o término do contrato, o empregado não terá direito ao levantamento dos depósitos do FGTS. Se a iniciativa for por parte do empregador, o empregado terá direito ao levantamento dos depósitos do FGTS, acrescidos de 40%, mais a indenização no valor de 50% dos dias faltantes para o término do contrato de trabalho¹⁹.

O contrato de trabalho também poderá ser extinto por acordo entre as partes, onde o Art. 484 – A nos traz:

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 nº 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 nº 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-Desemprego²⁰.

Vale ressaltar que nessa modalidade de rescisão não pode ser alvo de negociações os direitos irrenunciáveis dos trabalhadores, tais como o saldo de dias trabalhados, férias e 13º salário²¹.

O art. 507 – B da CLT, traz em suas linhas a seguinte explanação:

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas²².

¹⁹ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Saraiva Educação, 2019. p. 637.

²⁰ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 29 set 2019.

²¹ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Saraiva Educação, 2019. p. 638

²² BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 29 set 2019.

Este artigo da CLT nos traz a intenção do legislador em estimular as partes a dar a quitação geral das obrigações trabalhistas, essa quitação dá sentido apenas ao interesse do empregador, uma vez que o termo for firmado entre as partes dará por quitadas as obrigações de dar e fazer mensalmente e anualmente.²³

Na rescisão indireta ocorre a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, conforme o art. 483 da CLT.

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatível com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo²⁴.

Pode ocorrer também a rescisão indireta, a demissão espontânea do empregado com mais de um ano de serviço ou com menos de um ano de serviço como foi visto anteriormente²⁵.

Se houver culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho será reduzida pela metade a indenização que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, de acordo com o Art. 484 da CLT²⁶.

²³ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. Ed. Saraiva Educação, 2019. p. 637.

²⁴ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 21 out 2019.

²⁵ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Saraiva Educação, 2019. p.632.

²⁶ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 21 out 2019.

No ato da extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá realizar a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de dez dias, o instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ter especificado a natureza de cada parcela paga ao empregado e seus valores, o pagamento pode ser realizado mediante depósito bancário, dinheiro ou cheque, conforme o art. 477 da CLT²⁷.

7 CONCLUSÃO

A esfera trabalhista está em constante evolução, onde o empregador e empregado precisam trabalhar juntos na busca do melhor resultado para a função social que o emprego se destina.

Ambas as partes devem ter a ciência dos seus direitos e deveres para com a outra parte no contrato trabalhista, para o bom andamento do vínculo empregatício. Vale salientar ainda que as partes devem sempre agir de boa fé nos contratos de trabalho.

O presente artigo teve como objetivo exemplificar os direitos e deveres das partes no momento da rescisão do contrato de trabalho, trazendo uma breve explanação acerca do contrato de trabalho e as formas de rescisão.

Desta forma busca-se efetivar os direitos trabalhistas visando o melhoramento da condição social dos trabalhadores, protegendo a dignidade da pessoa humana na esfera trabalhista.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 29 set. 2019.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 21 out 2019.

²⁷ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 29 set 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 314**. Indenização Adicional. Verbas Rescisórias. Salário Corrigido. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-314>. Acesso em: 29 set 2019.

LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Saraiva Educação, 2019.