

Da Cessaçãõ do Contrato de Trabalho

*Douglas Yuiti Stephano*¹
*Guilherme Luiz M. R. Gonçalves*²

Resumo

Esta monografia tem por objetivo trazer a estudo as principais características da Cessaçãõ do contrato de trabalho, dissertando sobre as formas e modalidades de termino de relaçaõ jurídico-empregatícia. Detalha, ainda que basicamente, o procedimento e as principais verbas pertinentes ao fim da relaçaõ de trabalho. Assim, em nossos dias, com tantos direitos assegurados, o Direito do Trabalho deixou a muito de ser simples, e  no momento de terminaçaõ de relaçaõ de emprego a principal oportunidade de verificaçaõ de direitos. Com base nestas informaçaões a monografia foi elaborada, para fim de estudo acadmico e preparaçaõ para o atual mercado jurídico-profissional.

Palavras chave: Cessaçaõ, contrato de trabalho e direito do trabalho.

INTRODUÇÃO

Como bem disse Carlos Zangrando: “Como tudo mais, o contrato de trabalho possui um início, um período de existência, e um fim” (ZANGRANDO, 2008, p. 926), o que expressa bem a relevância e a importância do presente estudo.

O trabalho abrangera como foco e matéria principal a Cessaçaõ do Contrato de Trabalho, que, conforme as palavras de Sergio Pinto Martins: “Cessaçaõ  expressão genérica, neutra e técnica” (MARTINS, 2009, p. 350), assim, utilizar-se- o termo cessaçaõ neste estudo, que abrangerá ainda a resiliçaõ, resoluçaõ e rescisão do contrato de trabalho.

Ainda nas palavras do doutrinador Sergio Pinto Martins: “A cessaçaõ do contrato de trabalho é a terminaçaõ do vínculo de emprego, com a extinçaõ das obrigaçaões para

¹ Bacharel em Ciências Jurídicas pela Faculdade de Administraçaõ e Ciência Contábeis de São Roque – FAC, 2010.

² Professor na Faculdade de Administraçaõ e Ciências Contábeis de São Roque. FAC São Roque. Advogado.



os contratantes” (MARTINS, 2009, p. 351), significa o fim da relação entre as partes, que, como será estudado, poderá ocorrer de várias formas.

Além do estudo das formas de terminação contratual, serão abrangidos assuntos que pertinem, ainda que brevemente, a terminação do vínculo empregatício. Pela relevância diretamente ligada ao tema principal, gerador de efeitos que não podem ser desvinculados ao tratar do tema.

1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho sofre várias mutações no decorrer da história humana. Este capítulo tem por finalidade demonstrar as principais transformações culturais, sendo muitas delas por conquistas belicosas ou mesmo revoluções partidárias sociais. Para tanto, veremos agora uma breve síntese dos principais acontecimentos que influenciaram o desenvolvimento do atual momento da relação de trabalho e Direito do Trabalho

1.1. Evolução do Direito do Trabalho no Mundo

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros destaca o texto mais antigo a descrever o trabalho, as Sagradas Escrituras. Que começou a ser escrita por volta de 1445 a.C. (BIBLIA PENTECOSTAL DE ESTUDO, 2008, P. 28), relata o primeiro momento histórico em que o trabalho foi considerado, onde, no livro do princípio (Gênesis), Deus ordenou em Genesis 2.15: “... tomou o homem e o pôs no Jardim do Éden para o lavrar e cuidar.” (IDEM, 2008, p. 35) Ainda, Deus como castigo pelo descumprimento da ordem de não comer do fruto da árvore do conhecimento, impôs o trabalho como castigo, descrito no capítulo 3, versículo 19: “No suor do teu rosto, comerás o teu pão, até que te tornes a terra” (IDEM, 2008, p. 37), tornando diferente do que era antes, acrescentando a fadiga ao labor.

Encontramos nos estudos de Alice Monteiro de Barros que palavra Trabalho deriva do latim “tripalium”, que era uma espécie de ferramenta de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre animais. (BARROS, 2007, p. 51)

Conforme encontramos na brilhante literatura do doutrinador Sergio Pinto Martins, a forma mais antiga de trabalho nas organizações primitivas foi a escravidão, Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 - 2011

onde o sujeito era considerado um “objeto” para mão de obra. Não era sujeito de direito, apenas era propriedade do “dominus”, sem qualquer direito a não ser o de trabalhar até que esta situação deixasse de ocorrer. (MARTINS, 2009, p. 4)

Ainda, o mesmo ilustre doutrinador destaca que na Grécia, na Idade Antiga, o trabalho tinha significado pejorativo, sendo considerado desonroso pelos filósofos e a alta sociedade. Assim, todo trabalho duro ou pesado eram exercidos por pessoas de classes inferiores, enquanto que a política e funções de crescimento administrativos eram para a elite grega. No Estado Romano o trabalho era exercido pelos escravos. A famosa “Lex Áquila”(284 a.C.) dispunha do escravo como objeto de domínio. Embora, o chamado “homem livre” também pudesse através da “locatio conductio” locar suas energias ao resultado de trabalho em troca de pagamento. Essa modalidade ocorria de três maneiras: a primeira “locatio conductio rei” que era o arrendamento de uma coisa; a segunda “locatio conductio operarum” que eram locados serviços em troca de pagamento; e finalmente “locatio conductio operis” que era a entrega de obra certa por pagamento. (MARTINS, 2009, p. 4)

Após este momento, o trabalho escravo decaiu na Idade Medieval, não só na era do feudalismo, mas também no período urbano das corporações de ofício. No período feudal a atividade econômica principal era a agrária, enquanto no período das corporações, a urbanização iniciou a mudança de quadro, conforme vemos na doutrina de Alice de Barros Monteiro. (BARROS, 2007, p. 56)

A história registrou a Servidão na época do feudalismo, onde os senhores feudais davam proteção militar e política, enquanto os servos eram obrigados a cultivar a terra e entregar parte de sua produção rural. Da mesma forma o trabalho era considerado desonroso e os nobres não trabalhavam. E, em outro momento, Sergio Pinto Martins dita em seu livro que são encontradas as corporações de ofício, quando em meados do século XIV, surge o aprimoramento em três graus: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Nessa época as corporações de ofício se caracterizaram por: se estabelecer uma composição hierárquica; regular a capacidade produtiva; e regulamentar a técnica de produção. Embora, não houve devido avanço para os trabalhadores que iniciavam entre 12 e 14 anos de idade e recebiam até mesmo castigos corporais. O costume era que os pais de aprendizes pagassem taxas

Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 - 2011

para aprender com o mestre, para que a seu tempo prestasse o exame de aprovação, a prova da “obra-mestra”, muito difícil e também pago. A condição de mestre era atingida quando: se passasse pelo exame; na posição de companheiro casasse com a filha do mestre; ou casasse com a viúva do mestre. Quanto aos filhos dos mestres não se exigia qualquer avaliação. Não havia proteção de direitos, a jornada de trabalho podia durar até 18 horas, já que o serviço se encerrava com o pôr-do-sol. Apenas quando o lampião a gás foi inventado é que a jornada passou a ser fixa de 12 a 14 horas diárias. Um edito em 1776 pôs fim às corporações de ofício, embora sua supressão só ocorreria em 1789 na Revolução Francesa, onde se teve que os ideais humanos não eram compatíveis. O livre comércio também contribuiu com a sua extinção. (MARTINS, 2009, p. 4 e 5)

Disciplina ainda o mesmo autor que apenas em 1848 na Constituição promulgada após mais uma Revolução Industrial na França, entre os direitos econômicos e sociais encontrava-se o trabalho. Assim, foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios do desempregado ganhar sua subsistência. O trabalho no geral teve grande evolução, só a partir daqui os trabalhadores passaram realmente a trabalhar por salário. Em contraste, o aparecimento da máquina a vapor foi o que impulsionou a revolução, já que a força da máquina substituía o trabalho humano, houve grande desemprego, ou ainda, utilizava-se de mulheres e crianças para trabalhar 12, 14 ou até mesmo 16 horas por dia, além das exposições a condições insalubres ou perigosas na operação de máquinas. Com isso, obrigou os homens que se encontravam desempregados a se moverem em busca de direitos e melhores condições, com isso deu início a intervenção estatal. Comumente o empregador era o detentor da máquina, que fazia as próprias regras de trabalho. E por conta dessa desigualdade, houve a necessidade de intervenção por parte do Estado, quando a lei passou a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que deviam ser respeitadas pelo empregador. (MARTINS, 2009, p. 6)

Sergio Pinto Martins enfatiza o fato interessante que no princípio o Direito do Trabalho foi confundido com a política social. Era estudado por cientistas sociais, e apesar disso, não havia diferença clara, mesmo porque ainda faltava suficiente elaboração científica entre os dois conhecimentos. Os reformadores acabaram pouco a Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 - 2011



pouco sendo substituídos pelos juristas, que estudavam a própria norma. (MARTINS, 2009, p. 7)

Conforme as palavras do ilustre autor que tomamos o início deste estudo, o surgimento da energia elétrica, em meados de 1880, também trouxe significativas mudanças, já que o trabalho de um modo geral precisou ser modificado, principalmente quanto as condições de labor. Nessa época, o Estado não intervinha nas relações de trabalho, estava preocupado apenas em conservar a ordem publica. Assim, o trabalho era tratado como simples mercadoria, acarretando na exploração do homem pelo próprio homem. Podemos dizer que até esta época os proletariados eram pessoas que trabalhavam jornadas extensas (14 a 16 horas por dia), moravam em condições precárias, tinham muitos filhos e recebiam ínfimos salários. Com isso, a igreja passou a tentar intervir na conscientização da exploração humana praticada em desfavor de muitos. E, com isso, a criação da legislação do trabalho surgiu como resultado desencadeado. Coloca-se a encíclica Rerun novarun (coisas novas), de 1891, proferida pelo papa Leão XIII, como um divisor transitório para a justiça social, traçando regras para intervenção estatal na relação entre empregado e patrão. A igreja ainda, continuou a combater a exploração humana em várias outras ações no decorrer da história. (MARTINS, 2009, p. 7 e 8)

Foi depois do término da primeira guerra mundial que surgiu o que pode se chamar de constitucionalismo social. Este constitucionalismo é a inclusão de direitos e garantias fundamentais nos textos constitucionais. A primeira constituição que abordou o assunto foi a do México, em 1917, conforme consta na doutrina de Sergio Pinto Martins, e após esta porta aberta, outras constituições pelo mundo passaram a constitucionalizar os direitos trabalhistas. Em 1919 surge o Tratado de Versalhes, que prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que protegeria as relações trabalhistas internacionais, através de convenções e recomendações. (MARTINS, 2009, p. 8)

Finalizando este assunto, Sergio Pinto Martins conduz que em dezembro de 1948 o mundo conheceu a Declaração Universal dos Direitos do Homem, prevendo entre outros alguns direitos trabalhistas, como férias remuneradas, repouso semanal, lazer, etc. Além de algumas outras teóricas que surgiram com passar do tempo, como o Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 - 2011



neoliberalismo, que prega a igualdade entre as partes, preservando a livre estipulação de contrato pelas regras do mercado. O que, de fato não foi além por todos saberem que os empregados são parte mais fraca e tem de ser protegido. (MARTINS, 2009, p. 9)

1.2. Evolução no Brasil

Conforme foi visto a primeira constituição a tratar de relações trabalhistas foi a do México, e da mesma forma as primeiras constituições brasileiras não tratavam de direito do trabalho, conforme versa o professor Sergio Pinto Martins. Posteriormente passaram a tratar de todo tipo de matéria, inclusive Direito do Trabalho. (MARTINS, 2009, p. 9)

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros relata em sua doutrina que no Brasil, de 1500 até 1888, o quadro legislativo referente ao trabalho registra, em 1830, uma lei que regulou o contrato sobre prestação de serviços dirigida a brasileiros e estrangeiros. Em 1837, outra lei que se dirigia a prestação de serviços entre colonos, principalmente sobre justas causas de ambas as partes. De 1850 foi o Código comercial que versava sobre o aviso prévio. (BARROS, 2007, p. 67)

O que se vê na doutrina de Sergio Pinto Martins é que Brasil colonial muito utilizou de mão de obra escrava. Mesmo depois da independência os escravos continuavam sendo a principal ferramenta de labor. As primeiras leis que aboliam o trabalho escravo foram: A Lei do Ventre Livre de 28/09/1871, dispunha que os filhos de escravos nasceriam livres, porém, os meninos ficariam com a mãe até completar oito anos, quando então o senhor poderia optar por libertá-lo e receber uma indenização do governo ou usaria seus trabalhos até completar vinte e um anos. A Lei dos Sexagenários, de 28/09/1885, que libertou os escravos com mais de sessenta anos de idade. Contudo, mesmo depois de livre o escravo deveria prestar mais três anos de serviços gratuitos a seu senhor. Em 13/05/1888 foi assinada pela princesa Isabel a Lei Áurea (lei nº 3.353), que abolia a escravatura.

Consta ainda no livro de Direito do Trabalho de Sergio Pinto Martins que o início do século XX a guerra transformava a Europa, quando em 1919 a OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi criada, com a intenção de criar normas e melhorar as condições de trabalho, exercendo influencia também no Brasil, que possuía muitos imigrantes que deram origem a movimentos operários. Em 1930 Getulio Vargas, o

Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 - 2011



então presidente provisório, criou uma política trabalhista mais atenta em prol do trabalhador. E, em 1934 foi promulgada a primeira constituição brasileira a tratar de Direito do Trabalho. Destacou-se principalmente por garantir jornada de oito horas diárias, salário mínimo e proteção do trabalho das mulheres e menores de idade.

Ainda, na mesma doutrina encontramos a seqüência de constituições que foram moldando o Direito do Trabalho em nosso Estado. A Constituição de 1937 foi marcada pelo golpe de Getúlio Vargas, era marcada pelo intervencionismo do Estado, já que fora inspirada na carta magna polonesa. Esta constituição instituiu o sindicato único vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder publico, podendo haver intervenções diretas em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu –se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o lockout foram considerados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis aos interesses de produção nacional. As normas relativas ao trabalho foram se acumulando, criando a necessidade de organizá-las. Assim, pelo decreto lei nº 5.452 de 01/05/1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de apenas de reunir as leis esparsas existentes na época, não podendo se confundir um código, que é formado por novas leis. Em 1946 foi promulgada nova constituição, desta vez considerada uma norma democrática, rompendo o antigo corporativismo. Nesta encontra-se participação nos lucros da empresa, estabilidade, direito de greve e outros. A constituição de 1967 praticamente manteve as normas da carta magna anterior. Muitas leis ordinárias continuaram a ser criada, como a lei nº 605/49 dispondendo sobre o descanso semanal remunerado, a lei nº 3.207/57 que dispunha sobre o trabalho dos vendedores, a lei nº 5.859/72 dispondendo sobre o trabalho de empregados domésticos, entre outros. (MARTINS, 2009, p. 10-11)

Em 05/10/1988 foi promulgada a nossa atual constituição, que tem entre seus artigos de nº 7 a 11 dispondendo sobre Direitos Trabalhistas. Estes artigos foram incluídos no título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas constituições anteriores as normas trabalhistas eram incluídas nos direitos econômicos e sociais. Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 - 2011

Para alguns autores, o artigo 7º vem a ser uma CLT contida em nossa Carta Magna, por tantos direitos nele albergados. Em resumo, o artigo 7º trata dos direitos individuais e tutelares do trabalho. O artigo 8º versa sobre o sindicato e suas atribuições. O artigo 9º dispõe sobre a greve. O artigo 10 determina sobre a participação dos trabalhadores em colegiados. O artigo 11 que nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador. (MARTINS, 2009, p. 11)

2. ESPÉCIES DE CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Neste capítulo verificaremos as principais modalidades de cessação de contrato de trabalho, bem como as características e formalidade peculiares de cada forma. Para tanto, iniciamos este estudo destacando a principal disposição que trata do assunto, o artigo 477 da CLT, que dispõe:

Art. 477 – É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele 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.

§ 1º – O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º – O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º – Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, 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.

§ 4º – O pagamento a que fizer jus o empregado 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.

§ 5º – Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado.

§ 6º – O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) 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.

§ 7º – O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º – A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º – (Vetado) (VADE MECUM, 2009, 911-912)

Ainda, encontramos as seguintes classificações de rescisão de contrato no livro do Professor Jair Teixeira dos Reis (REIS, 2009, p. 30), conforme segue:

São seis as espécies de terminação do contrato de trabalho:

- Resilição;
- Resolução;
- Rescisão stricto sensu;
- Morte do empregado;
- Cessação das atividades do empregador;
- Aposentadoria.

Ainda, dentro dessas espécies, encontramos subdivisões que passaremos a estudar.

2.1. Resilição

Segundo Jair Teixeira dos Reis: “consiste em uma denuncia vazia por ato volitivo, que é o modo de desfazimento do contrato de trabalho oriundo de ato de vontade de uma das partes ou de ambas.” (REIS, 2009, p. 30)

Encontramos no livro do doutrinador Gilson Gonçalves encontramos a seguinte definição para resilição: “dissolver o contrato por vontade de uma das partes, quando firmado por tempo indeterminado” (GONÇALVES, 2009, p. 13), assim, entendemos por ato de vontade própria que coloca fim a relação de trabalho.

2.1.1 Bilateral

Em mais esta classificação do professor Jair Teixeira de Reis: “é o distrato, onde as partes de comum acordo deliberam desfazer o contrato” (REIS, 2009, p. 30), que podem ocorrer das seguintes formas:

2.1.1.1. Extinção

Conforme as palavras do doutrinador Gilson Gonçalves: “É a forma de terminação onde o contrato é dissolvido em decorrência do tempo previamente estipulada entre as partes” (GONÇALVES, 2009, p. 17), ou seja, o contrato já tem um prazo certo e o término deste prazo resulta na terminação do contrato de trabalho.

Conforme o artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho por tempo determinados é de no máximo dois anos. No entanto, o prazo no contrato de experiência, conforme previsão no parágrafo primeiro do mesmo artigo é de no máximo 90 (noventa) dias.

O doutrinador Gilson Gonçalves destaca que: “após a extinção de um contrato de trabalho por prazo determinado o empregado só poderá firmar outro contrato também por prazo determinado com o mesmo empregado após 6 (seis) meses, conforme artigo 452 da CLT (GONÇALVES, 2009, p. 18), e ainda, que as formas de contrato por prazo certo são exceção, assim, apresentam-se apenas as seguintes modalidades: (GONÇALVES, 2009, p. 18)



- Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do contrato;
- atividades empresariais de caráter transitório;
- de contrato de experiência.

O professor Mauricio Godinho Delgado assevera em sua doutrina que dá-se por anormal a terminação antecipada dos contratos a termo, e que tal antecipação pode-se dar por vontade tanto do empregado quanto do empregador. (DELGADO, 2007, 1127)

Em caso de dispensa antecipada por ato empresarial, o professor Delgado aponta que se o empregador rescindir o contrato de trabalho antes do termo, desde que o contrato não disponha de cláusula assecuratória, deverá indenizar o empregado com a metade da remuneração a que teria direito até o termo previamente estipulado, conforme o artigo 479 da CLT, que dispõe:

Art. 479 – 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. (VADE MECUM, 2009, p. 912)

Ainda, frisa que da mesma maneira será devida a indenização de 40% do FGTS. (DELGADO, 2007, p. 1127)

No mesmo sentido, o mesmo ilustre doutrinador narra que se nos contratos por prazo determinado dispuserem cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada, aplicam-se, por qualquer das partes, os princípios de contratos por prazo indeterminado (DELGADO, 2007, p. 1128), conforme artigo 481 da CLT, que dispõe:

Art. 481 - 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.(VADE MECUM, 2009, 912)



Ocorrendo assim a obrigação de todos os direitos assegurados aos empregados dispensados sem justa causa em contratos indeterminados.

2.1.1.2. Distrato

Discorre o doutrinador Jair Teixeira de Reis que tratam-se de contrato por prazo indeterminado. O empregado e o empregador resolvem pôr fim ao contrato individual de trabalho, estipulando as suas condições que deverão obedecer à legislação vigente. (REIS, 2009, p. 30)

Cabe de maneira muito sábia as palavras do doutrinador Carlos Zangrado, que expõe:

Nada impede que as partes acordem a extinção da relação jurídica de emprego. Não haverá, nesse caso, nem resolução, nem rescisão, mas sim verdadeira resilição de contrato de trabalho. (Zangrado, 2008, p. 993)

Assim, o doutrinador afirma que mesmo a relação de emprego tem por ajustável a situação de cessação do contrato de trabalho, onde as partes ajustam conforme os próprios interesses o fim da relação jurídica.

Ainda, o Doutor Zangrado consagra em seu livro: "... as partes poderão estabelecer concessões mútuas... observando os princípios específicos... irrenunciabilidade e a transição dos direitos trabalhistas" (Zangrado, 2008, p. 993), onde, com isso, as partes bem podem convencionar direito, desde que não sejam irrenunciáveis a relação empregatícia, tornando a estipulação muito próxima a rescisão sem justa causa. Costuma, contudo, estar estabelecido em norma coletiva as possibilidades que conferem as partes o suprimento ou flexibilização de direito ou garantia.

Podem ocorrer de duas formas, sendo elas unilateral e bilateral, senão vejamos:

2.1.2. Unilateral

Destaque-se que pressupõe um contrato de trabalho por tempo indeterminado onde nenhum dos contratantes tendo assumido a obrigação de fazê-lo durar por um período certo, qualquer deles, a qualquer tempo, pode fazê-lo findar.

Na concepção de Mauricio Godinho Delgado, “a rescisão unilateral do contrato de trabalho resulta de uma declaração de vontade da respectiva parte, com poderes para colocar fim ao pacto empregatício.” (DELGADO, 2007, p. 1152)

O poder de resilir precisa ser exercido mediante declaração das partes, especificamente da parte que o contrato não interessa mais. E, claro, para ser válida, a declaração deve ser notificada a outra parte.

Assim, temos:

2.1.2.1. Demissão

Esta modalidade é de iniciativa obreira. Conduz o doutrinador Jair Teixeira de Reis este vocábulo demissão é utilizado quando a rescisão unilateral for provocada pelo empregado. (REIS, 2009, p. 31) Ou seja, a rescisão contratual por ato do obreiro consiste na declaração unilateral de vontade do empregado com poderes para colocar fim ao contrato de trabalho que vincula ao respectivo empregador.

O doutrinador Sergio Pinto Martins esclarece que: “não existe “pedido de demissão”, mas comunicação do empregado que não vai mais trabalhar”. (MARTINS, 2009, p. 372) Assim, vislumbra-se que não é um pedido do empregado, é apenas a comunicação de algo que lhe é totalmente suficiente, ou seja, se ele quer sair o empregador nada pode fazer coercitivamente a esse respeito.

Conforme as palavras do Dr. Jair Teixeira de Reis: “A legislação exige forma especial para formulação do pedido, ... podendo ser por escrito ou verbalmente. Porém,... deverá ser feita com 30 dias de antecedência.” (REIS, 2009, p. 103), com isso, explica que os mesmos direitos do aviso prévio dado pelo empregador é devido ao empregado, conforme disposto no artigo 487, caput da CLT, além do artigo 7º, XXI da Constituição Federal de 1988. Ainda, o artigo 447, parágrafo 1º da CLT dispõe que se o empregado tiver mais de um ano na empresa, será formalmente homologado, ainda que o motivo da cessação do contrato de trabalho seja por ele motivado. O detalhe é

Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 - 2011



que, ao contrário do aviso dado pelo empregador, não há previsão de redução de jornada.

2.1.2.2. Despedida sem justa causa

A despedida sem justa causa é de iniciativa patronal. O termo despedida ou dispensa será reservado para rescisão contratual unilateral, que partirá do empregador.

O doutrinador Mauricio Godinho Delgado expõe a seguinte definição:

... a despedida desmotivada, também conhecida como dispensa arbitrária ou dispensa sem justa causa. ... aqui reitera-se a expressão dispensa desmotivada traduz a idéia de falta de um motivo legalmente tipificado. Não se refere, é claro, à ausência de uma motivação interna à empresa (que sempre há de existir); apenas significa ser irrelevante para o Direito essa motivação, não necessitando ser explicitada: trata-se pois denuncia vazia do contrato. (DELGADO, 2007, p. 1.154)

O empregador não precisa expor motivo para o rompimento do vínculo, mesmo havendo motivo interno que justifique causa dispensável, irrelevante para o Direito.

Conforme as palavras de Sergio Pinto Martins:

O empregador poderá dispensar o empregado sem justa causa, cessando, assim, o contrato de trabalho. ... deverá pagar as indenizações pertinentes. O empregado tem direito potestativo de dispensar o empregado, o qual não pode se opor, salvo exceções contidas na lei. (Martins, 2009, p. 355)

É direito de o empregador dispensar o empregado, mesmo sem um justo motivo para tanto, já que é seu direito potestativo. Apenas, deverá observar as indenizações, que nesse caso se asseveram por incorrer sem justo motivo. Salvo, se houver disposição prevista em nosso ordenamento que dê estabilidade, garantia de emprego, etc.

É importante apreciar o destaque do professor Mauricio Godinho Delgado que disciplina: "... o Brasil não reconheceu validade ao critério de motivação de dispensa



insculpido na convenção 158 da OIT”, ou seja, a nossa legislação não é adequada de que para o empregador dispensar o empregado deve ter justo motivo para tanto, caso contrário, a dispensa do empregado não pode ser efetuada.

2.1.2.2.1. Despedida Individual

Segundo Mauricio Godinho Delgado: “despedida individual é a que envolve um único trabalhador, ou que, mesmo atingindo diferentes empregados, não configura ato demissional grupal, ou uma prática maciça de rupturas contratuais (o chamado lay-off).” (DELGADO, 2007, p. 1156)

Assim, a dispensa de mais de um empregado não significa dispensa coletiva, pois pode tratar-se de um número disperso de dispensas.

2.1.2.2.2. Despedida Coletiva

Conforme as palavras de Mauricio Godinho Delgado: “a despedida coletiva atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça de rupturas contratuais (lay-off).” (DELGADO, 2007, p. 1156)

Assevera o doutrinador Carlos Zangrando que: “dispensa coletiva é a ruptura diferenciada do contrato de trabalho de natureza objetiva, de iniciativa patronal, decorrente de causas homogêneas que, durante um determinado período de tempo atinge um certo número de trabalhadores.” (ZANGRANDO, 2008, p. 995)

Assim, não basta apenas a demissão de vários trabalhadores para que se configure a demissão coletiva, mas sim, que as causas sejam idênticas e momentâneas.

Ainda, o professor Zangrando relata em sua doutrina que não há lei específica que trate do assunto, mesmo tal ocorrência seja comum em virtude de crises que atingem todo um setor econômico. Não deixando e lado, claro, a responsabilidade do empregador que conforme a lei assume os riscos da atividade econômica. E, demonstram-se alguns elementos básicos para a devida caracterização da dispensa coletiva (ZANGRANDO, 2008, p. 996), senão vejamos:



- Elemento causal – a dispensa coletiva se relaciona com a situação da empresa, e não com o comprometimento do empregado;
- Elemento numérico – o legislador, ou instrumento coletivo que regulamente a dispensa coletiva, deve indicar de preferência um percentual de empregados a serem dispensados, levando-se em conta a totalidade de empregados de um estabelecimento;
- Elemento temporal – trata-se do período durante o qual as dispensas efetuadas serão somadas, a fim de caracterizar a dispensa coletiva.

E por fim, coloca Carlos Zangrando, em suma, que a participação de sindicatos que são detentores da representação dos interesses individuais e coletivos das categorias representadas poderá conceder legitimidade ao procedimento de dispensa coletiva, podendo ainda pactuar prazos, indenizações específicas, condições e meio de pagamento. Ou ainda, instituir Programa de demissão voluntária, que conforme as palavras do doutrinador: “é uma estratégia empresarial que visa, mediante a redução do número de empregados, a adequar o funcionamento da empresa, administrativa ou financeiramente, as alterações do mercado”, ou seja, pode o sindicato servir de mediador, regulando os aspectos gerais e individuais em favor dos empregados, mesmo em caso de dispensa voluntária. (ZANGRANDO, 2008, p. 996)

2.2. Resolução

Nas palavras de Jair Teixeira dos Reis: “É a denuncia cheia ante fato superveniente, que esta sempre vinculada a idéia de inexecução contratual, voluntária ou involuntária, ensejada por fato superveniente.” (REIS, 2009, p. 31)

Podem ocorrer nas seguintes maneiras:

2.2.1. Inadimplência

É o prosseguimento indesejável por ato culposo das partes, que pode ser:

2.2.1.1. Rescisão por justa causa

Conforme o doutrinador Carlos Zangrando: “A rescisão do contrato de trabalho pode se dar por um ato praticado pelo empregado, que seja considerado suficiente para
Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 - 2011



fazer cessar a confiança nele depositada pelo empregador.” (ZANGRANDO, 2008, p. 965)

As causas estão relacionadas ao artigo 482 e 508 da CLT. Que, como diz em sua doutrina o professor Sergio Pinto Martins, a doutrina majoritária entende que as hipóteses descritas neste artigo não são exemplificativas, mas taxativas, não sendo admitidas outras hipóteses previstas em leis, acordos ou convenções coletivas do trabalho. (MARTINS, 2009, p. 358) Assim, dispõe o artigo 482 da CLT:

Art. 482 – 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;
- d) Condenação criminal do empregado;
- 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;
- j) Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas;
- k) Ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos;
- l) Prática constante de jogos de azar;
- m) Recusa em utilizar Equipamento de Proteção Individual
- n) Declaração falsa ou mau uso do vale-transporte (VADE MECUM, 2009, p. 912)

Por Sergio Pinto Martins:

Justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas em lei. (MARTINS, 2009, p. 357)



A justa causa é a medida que o empregador pode se dispor para colocar fim a relação de trabalho, desde que, presentes requisitos que impliquem em falta grave causada pelo empregado.

Na verdade, o doutrinador Carlos Zangrando conduz uma diferenciação quanto à justa causa e a falta grave, senão vejamos: A justa causa “direciona-se a qualquer trabalhador, e são aqueles atos específicos capazes de anular a confiança geral depositada pelo empregador no empregado” (ZANGRANDO, 2008, p. 966), enquanto a falta grave “direciona-se especificamente ao empregado estável, e consubstancia-se pela repetição na prática de atos indicados no artigo 482 da CLT...” (ZANGRANDO, 2008, p. 966), demonstrado assim que há diferença entre estes dois institutos.

2.2.1.1.1. Caracterização de justa causa

Conforme encontramos na doutrina de Jair Teixeira de Reis, para configuração da justa causa são necessários os seguintes requisitos essenciais (REIS, 2009, p. 104):

1. a culpa ou dolo do empregado;
2. a gravidade da conduta;
3. o imediatismo na aplicação da penalidade;
4. nexo de causalidade;
5. a proporcionalidade.

Assim, para cada ato determinado previsto em lei, a caracterização se dá essencialmente pela ocorrência dos requisitos descritos acima.

Existem ainda requisitos que não são essenciais na aplicação da justa causa, tais como (REIS, 2009, p. 104):

1. a gradação na aplicação das penas;
2. registro policial da ocorrência em determinadas situações;
3. local da conduta desabonadora do empregado;
4. a realização de sindicância ou inquérito administrativo;



5. estar o empregado em efetivo trabalho ou serviço.

Que levam a configuração de determinadas ocorrências mais específicas.

2.2.1.1.2. Motivos para justa causa

Os motivos para configuração da justa causa são os elencados no rol, que como dito anteriormente é taxativo, que passaremos a estudar agora:

a) Ato de improbidade: Conforme Sergio Pinto Martins a palavra improbidade deriva do latim “improbitas”, que significa desonestidade, malícia, imoralidade. Assim, atos de improbidade são atos de desonestidade praticados pelo empregado. Age com improbidade o empregado que age de forma desonesta, fraudulenta, com má-fé. Destaca-se ainda que não há necessidade de boletim de ocorrência, tampouco independe do valor da coisa subtraída. (MARTINS, 2009, p. 362)

b) Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento: De acordo com Carlos Zangrando, a incontinência de conduta ou o mau procedimento caracterizam-se por maneiras desregradadas na conduta do dia-a-dia. Pode ser exemplificado pelo uso constante de expressões pejorativas, por condutas em discordância com as regras da moral, por brincadeiras inoportunas ou por pequenos e repetidos problemas com os colegas de trabalho. (ZANGRANDO, 2008, p. 970)

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: Na doutrina de Mauricio Godinho Delgado encontramos que a negociação habitual por conta própria caracteriza-se em duas situações: a primeira quando o empregado realiza atos de comércio no ambiente de trabalho sem autorização do empregador, prejudicando o andamento do trabalho, enquanto a segunda quando o empregador realiza atos de comércio de produto concorrente daquele comercializado ou fabricado pelo empregador, o que configura



naturalmente ofensa a lealdade e injusto prejuízo do empregador. (DELGADO, 2007, p. 1.195)

d) Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena: Trata o doutrinador Pedro Paulo Teixeira Manus que para a caracterização da justa causa não basta que o empregado tenha sido condenado criminalmente, esta condenação há de ser transitada em julgado, ou seja, da sentença não poderá mais caber recurso, tornando-se definitiva. (MANUS, 2006, p. 201)

e) Desídia no desempenho das respectivas funções: Caracteriza-se a desídia pela falta de interesse ou má-vontade do empregado no desempenho de suas funções. Assim, Mauricio Godinho Delgado conduz que regularmente trata-se de ato que não pode ser considerado grave se isoladamente caracterizado, e com isso, é passivo de exercício disciplinar do empregador como primeira alternativa. Contudo, mostrando-se ineficaz, a última falta implicará na reolução culposa do contrato de trabalho. (DELGADO, 2007, p. 1.196-1.197)

f) Embriaguez habitual ou em serviço: De acordo com Carlos Zangrando a justa causa por embriaguez habitual caracteriza-se pelo fato de o empregado encontrar-se comumente embriagado dentro ou fora do ambiente de trabalho. Entende-se como embriaguez, nestes casos, tanto o uso de álcool quanto de outras substâncias entorpecentes. Esta situação há de ser tratada com cautela haja vista que a embriaguez vem sendo tratada pela jurisprudência moderna como doença do empregado, passível de tratamento médico e não de rescisão por justa causa. (ZANGRANDO, 2008, p. 972-973)

g) Violação de segredo da empresa: Sergio Pinto Martins define que este tipo de falta grave caracteriza-se quando o empregado revela segredos com os quais teve contato por meio do contrato de trabalho e que, uma vez revelados, podem vir a prejudicar o empregador. É o caso dos segredos de fabricação de determinados
Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 - 2011



produtos, por exemplo. Não se confunde com concorrência desleal, que importa no ato de comércio. (MARTINS, 2009, p. 367)

h) Ato de indisciplina ou de insubordinação: O doutrinador Carlos Zangrando indica em seu livro que a indisciplina ocorre quando o empregado desobedece a norma de caráter geral da empresa, tais como as normas constantes no regulamento interno. Já a insubordinação caracteriza-se pelo desacato de ordem dada diretamente pelo empregador àquele empregado em particular. Dependendo do nível de desacato, e aqui é uma questão de bom senso do empregador, é interessante que a justa causa seja precedida de advertência escrita ou suspensão, já que, muitas vezes pode trata-se de falta leve. (ZANGRANDO, 2008, p. 974)

i) Abandono de emprego: O doutrinador Sergio Pinto Martins indica que o abandono de emprego fica configurado quando o empregado falta ao serviço, de forma injustificada, por 30 (trinta) dias ou mais. Para caracterizar o abandono de emprego é interessante que o empregador tome algumas providências. Quando faltarem 2 (dois) dias para completar 30 dias de ausência, enviar para o empregado correspondência com aviso de recebimento e cópia concedendo prazo de 48 horas para que compareça a empresa e esclareça o motivo das faltas, sob pena de abandono de emprego. E, em seguida, esgotado o prazo acima sem que o empregado compareça, enviar nova correspondência, também com aviso de recebimento e cópia, comunicando que foi configurado o abandono de emprego e solicitando que compareça na empresa para regularização da rescisão. Neste momento o empregador deverá realizar todos os procedimentos de baixa do empregado. Ressalte-se que a publicação de anúncio em jornal comunicando abandono de emprego só deverá ser utilizada quando não houver possibilidade de localizar endereço de contato do funcionário, haja vista que o anúncio vem sendo desconsiderado como prova de abandono pela Justiça do Trabalho. (MARTINS, 2009, p. 369-370)

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: Conforme o doutrinador antes estudado asseverou em sua Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 - 2011



doutrina, esta justa causa caracteriza-se de três formas, calúnia, injúria e difamação, que na ordem representa: Esta justa causa ocorre quando um dos atos acima for praticado contra empregado ou qualquer outra pessoa no ambiente da empresa, no entanto, define a lei que a legítima defesa, própria ou de outrem, excluirá a justa causa. (MARTINS, 2009, p. 371)

k) 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: Acrescenta o doutrinador comentado acima que esta justa causa ocorre nas mesmas condições expostas na letra "j", porém aqui o ofendido é o empregador ou outro superior hierárquico. (IDEM, p. 371)

l) Prática constante de jogos de azar: Carlos Zangrando diz que jogos de azar caracterizam-se por envolverem apostas e sorte. O empregado que constantemente é encontrado jogando é passível de justa causa, desde que atrapalhem ou perturbem o andamento dos serviços ou a atividade da empresa. É importante ressaltar que este tipo de justa causa deve ser muito bem comprovado, sendo interessante existir previamente advertências escritas e suspensões. (ZANGRANDO, 2008, p. 976)

m) Recusa em utilizar Equipamento de Proteção Individual: O doutrinador antes citado emprega que, contrariando as disposições do empregador de forma reiterada, recusa-se a utilizar o EPI poderá ser demitido por justa causa. Nesta situação também é interessante que antes de tomar a atitude de aplicar a justa causa, o empregador aplique advertências escritas e suspensões ao empregado. (IDEM, p. 977)

n) Declaração falsa ou mau uso do vale-transporte: O empregado ao ser admitido na empresa deverá declarar seu endereço residencial e sua necessidade de transporte coletivo para que o empregador verifique a necessidade de vale-transporte. A declaração falsa quanto ao endereço ou a necessidade dos vales configura falta grave passível de justa causa. Também caracteriza justa causa o uso indevido do vale-



transporte, ou seja, a utilização do vale para deslocamentos que não sejam residência para o trabalho ou vice-versa. (DELGADO, 2007, 1.199)

Além destes indicados no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, encontramos alguns outros exemplos comuns, são eles:

O artigo 240, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que a recusa do ferroviário ao cumprimento de horas extras, no caso de urgência ou acidente, com isso, assevera Sergio Pinto Martins que em caso de urgência ou de acidente na estrada de ferro o empregado não poderá se recusar, sem causa justificada, a executar o serviço extraordinário, sob pena de dispensa por justa causa. (MARTINS, 2009, p. 372)

E, finalmente para encerramento do tema neste estudo, o previsto no artigo 508 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe: “A falta reiterada de pagamento pelo empregado bancário de dívidas legalmente dele exigíveis.” (VADE MECUM, 2009, p. 915), assim, destaca Carlos Zangrando que apesar de se fazer parte de nossa legislação, está em desuso, já que baseado na Constituição Federal de 88 é prática discriminatória. (ZANGRANDO, 2008, p. 977)

2.2.1.2. Rescisão indireta

Conforme Jair Teixeira de Reis trata, a Dispensa indireta: “é o termino do contrato individual de trabalho por decisão do empregado, tendo em vista motivação causada pelo empregador. Isto significa que o empregado pode considerar o contrato rescindido e requerer indenização na justiça do trabalho.” (REIS, 2009, p. 31)

Como demonstrado na doutrina de Carlos Zangrando: “Na medida em que o empregador deposita uma confiança geral no empregado, o empregado também deposita confiança no empregador” (ZANGRANDO, 2008, p. 978), assim, ao passo que a perda da confiança do empregador no empregado configura possibilidade de terminação contratual justificada, a hipótese oposta também configura possibilidade de ruptura.

Assim, pode-se colocar que a prática de ato culposo do empregador permite ao empregado o direito de rescindir unilateralmente o contrato de trabalho.



Destaca Carlos Zangrando a respeito de duas modalidades de rescisão indireta previstas na CLT, são elas:

- Despedimento indireto: o despedimento indireto se dá por ato do empregador, o qual torna impossível a manutenção do vínculo contratual trabalhista.

- Rescisão por justa causa: Elenca as razões pelas quais o empregado poderá rescindir seu contrato de trabalho por justo motivo, que não se originam dos atos patronais, antes dizem respeito ao próprio empregado.

A rescisão indireta é tida por culpa do empregador, conforme situações previstas no artigo 483, alíneas de “a” a “g” da CLT, que dispõe:

Art. 483 - 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, incompatíveis 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 processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965) (VADE MECUM, 2009, P. 912-913)



Assim, se o empregador incorrer em uma das situações elencadas no rol do artigo 483 da CLT estará suscetível a Rescisão Indireta.

Enquanto que a rescisão por justa causa está prevista nos parágrafos de 1 a 3 do mesmo artigo 483 da CLT, como visto.

Destaca Pedro Paulo Teixeira Manus, que trata em sua doutrina: "... não pode o empregado, no caso de falta praticada pelo empregador, impor-lhe advertência ou suspensão, ... que é facultado ao empregador." (MANUS, 2006, p. 206)

Da mesma forma, observa Mauricio Godinho Delgado que em nosso ordenamento jurídico o empregado não está devidamente equiparado a função fiscalizadora do empregador, de modo que, se o empregador verificar falta grave do empregado estará em seu poder aplicar a justa causa, enquanto que se houver a situação oposta, o empregado pouco poderá fazer, devendo então ajuizar ação trabalhista. Embora, não ser a cessação das atividades por parte do empregado necessária, é importante expor para o juiz que lhe julgará a causa a impossibilidade laborativa, assim, é comum o afastamento do empregado. (DELGADO, 2007, p. 1224 e 1225)

2.2.1.3. Culpa recíproca

A chamada culpa simultânea das partes, conforme artigo 484 da CLT, que dispõe:

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade. (VADE MECUM, 2009, p. 913)

O doutrinador Carlos Zangrando conceitua em seu livro: "Culpa recíproca é uma modalidade especial de rescisão de contrato de trabalho, quando ambas as partes têm responsabilidade conjunta pelo ato ou fato que torna impossível a continuidade da relação de emprego." (ZANGRANDO, p. 2008, p. 984)



Ou seja, as duas partes têm responsabilidade na conduta que tornou a continuação da relação jurídica impossível.

O doutrinador Sergio Pinto Martins conduz em seu livro que as faltas não necessariamente tem de ter o mesmo peso, assim, a intensidade pode ser diferente, importando, contudo, “que o motivo determinante para a cessação do contrato de trabalho é a gravidade das faltas praticadas por ambas as partes” (MARTINS, 2009, p. 383)

Conforme o artigo antes citado (484 da CLT), e a súmula 121 do STS trazidos na doutrina de Sergio Pinto Martins, temos que reconhecida a culpa recíproca na rescisão de contrato de trabalho, o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, das férias proporcionais e do décimo terceiro salário, e da indenização de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo do FGTS, reduzindo-a para 20% (vinte por cento). (MARTINS, 2009, p. 383)

Contudo, é patente a dificuldade de caracterização de tais situações elencadas na lei e, para tanto, o professor Zangrando aconselha em seu livro cautela na análise de caso concreto para se evitar a “burla da responsabilização integral do empregado e do empregador em seus atos” (ZANGRANDO, 2008, p. 985)

2.2.2. Força maior

Deve ser preenchido por prosseguimento absolutamente impossível ante evento inevitável. Conforme artigos 502, 503 e 504 da CLT. Temos:

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

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

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



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.

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Art. 504 - Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada. (VADE MECUM, 2009, p. 914)

2.2.2.1. Resolução por força maior

É ensejada por agente da natureza. Para o legislador consolidado, força maior é todo acontecimento inevitável, em relação a vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente, conforme artigo 501, caput.

Segundo Sergio Pinto Martins, pode-se exemplificar a força maior como:

o incêndio, a inundação, o terremoto, o vendaval e outros fenômenos naturais, que venham a afetar a situação econômica e financeira da empresa. A falta de matéria-prima ou a inutilização parcial da empresa por incêndio ou outra imprevisão que apenas afetar parcialmente a empresa não implica em motivo de força maior. (MARTINS, 2009, p. 384)



A configuração da força maior como agente causador da extinção do contrato de trabalho deve muito bem estudado, já que a legislação em geral toma o empregado como parte indefesa, e não o empregador.

2.2.2.2. Resolução por “factum principis”

Esta modalidade é causada por agente do governo. Conforme assevera o professor Sergio Pinto Martins: “O factum principis é causada pela administração pública, provocando o encerramento da empresa e a dispensa dos seus empregados” (MARTINS, 2009, p. 384), assim, por alguma motivação propulsora o governo por meio da administração pública obriga o encerramento da empresa, e com isso cessa o contrato de trabalho dos vinculados à empresa.

A legislação que dispõe sobre o “factum principis” está prevista no artigo 486, que estabelece:

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.

§ 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.

§ 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

§ 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. (VADE MECUM, 2009, p. 913)



Assim, se por motivo de lei ou resolução o contrato de trabalho é interrompido definitivamente, por impossibilidade de continuação da atividade da empresa, prevalecerá o pagamento de indenização por tempo de serviço, que ficará a cargo do governo responsável.

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros conduz a seguinte conotação em sua obra:

Não se situa como “factum principis” a extinção total ou parcial da empresa, provocada pelo cancelamento d concessão, tendo-se em vista a temporariedade desse tipo de contrato, tampouco pelo ato de autoridade federal que considera ilícita a atividade executada pelo empregador (bingos), de natureza precária, dada a possibilidade de cessação da licença a qualquer instante (TRT/MS00611/2004-004-24-00-4-RO – Rel. Juiz Marcio Vasques Thibau de Almeida – DOMS 6.5.2005). (BARROS, 2007, p. 929)

Ainda, destaca Sergio Pinto Martins que as verbas rescisórias ficarão por conta do empregador, pois o empregado não pode assumir os riscos da atividade econômica do empregador. (MARTINS, 2009, p. 384)

2.2.3. “Rebus sic stantibus”

Representa a Teoria da Imprevisão e constitui uma exceção à regra do Princípio da Força Obrigatória dos Contratos.

Trata da possibilidade de que um pacto seja alterado, a despeito da obrigatoriedade, sempre que as circunstâncias que envolveram a sua formação não forem as mesmas no momento da execução da obrigação contratual, de modo a prejudicar uma parte em benefício da outra. Há necessidade de um ajuste no contrato. (On-line, Wikipedia, 2010.)

É uma forma de terminação de contrato por prosseguimento ilegítimo ante evento imprevisível e desproporcional. Podem ser:

2.2.3.1. Resolução por onerosidade excessiva

Um dos vícios de consentimento trata da possibilidade do pedido de resolução do contrato na ocorrência de um desequilíbrio entre a situação dos contratantes em Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 - 2011



virtude de acontecimentos supervenientes e imprevisíveis, que sobrecarregam a prestação. No entanto, como o empregador tem os riscos do negócio, o direito do trabalho não abre margem para tanto. (On-line, Jurisway, 2010)

2.3. Rescisão “stricto sensu”

Encontramos na doutrina de Mauricio Godinho Delgado a seguinte definição:

A rescisão contratual, segundo esta tipologia, corresponderia à ruptura do contrato de trabalho em face de nulidade. É o que ocorreria, hoje, com contratos efetivados pelas entidades estatais, sem a observância de prévio concurso público (Súmula 363, TST). Ou ainda, com contratos que concretizem atividade elícita – objeto ilícito (ilustrativamente, OJ 199, SDI-I/TST). (DELGADO, 2007, p. 1.125)

É interessante que no atual cotidiano o termo “rescisão” é utilizado para demonstrar qualquer forma de ruptura contratual. Embora, neste estudo, haja a devida diferenciação técnica correspondente.

Esta modalidade é motivada por nulidade absoluta ou relativa:

2.3.1 “ope legis”

É feita intervenção por obra judicial, é a autoridade administrativa que coloca fim a relação jurídico-empregatícia.

2.3.2. “ope judicis”

Esta intervenção por obra judicial diz respeito a terminação do contrato motivada por autoridade jurisdicional.

2.4. Rescisão por morte do empregado

De acordo com o doutrinador Sergio Pinto Martins, um contrato de trabalho pressupõe a existência de um empregador e um empregado. O falecimento do

Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 - 2011



empregado causa necessariamente o fim do contrato de trabalho, já que o vínculo empregatício é pessoal, sendo infungível a pessoa do trabalhador, princípio este chamado de intransmissibilidade do contrato. Assim, conforme Súmula 171 do TST, algumas verbas rescisórias são transferíveis, como: o FGTS, saldo salário, férias vencidas e proporcionais, e o pagamento do 13º salário. Outras verbas não são transferíveis, como: indenizações de aviso prévio e férias, além de outras indenizações. Isto porque estas verbas apenas são devidas no caso de dispensa por parte do empregador.(MARTINS, 2009, p. 381)

Conforme Gilson Gonçalves, as verbas devidas são rateadas em partes iguais ao número de dependentes inscritos como tais junto ao INSS. E, quando o empregador não souber a quem pagar, poderá recorrer à Ação de Consignação em Pagamento. A supra mencionada ação está disposta na Lei 8.951, de 13 de dezembro de 1994. Vale destacar que é um procedimento simples e não requer o auxílio de advogado.(GONÇALVES, 2009, p. 19)

2.5. Rescisão por cessação das atividades do empregador:

2.5.1. Dissolução espontânea

É o empregador que assume o risco da atividade econômica, assim, cabe a ele manter ou não a empresa aberta.

Na extinção da empresa ou de uma de suas filiais, o empregado fará jus a todos os direitos previstos na legislação, pois não foi ele quem deu causa a à cessação do contrato de trabalho.

2.5.2. Insolvência

A declaração de falência não é impedimento para continuação do contrato individual de trabalho, conforme observamos no artigo 449 da CLT, que dispõe: “Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.” (VADE MECUM, 2009, p. 907)

2.5.3. Morte do empregador

No caso de falecimento de empregador individual, o empregado está automaticamente despedido, a não ser que o negócio continue, conforme parágrafo segundo do artigo 483 da CLT. Assim, as verbas devidas que o empregado tem direito são as mesmas devidas nas rescisões sem justa causa.

Nos demais casos, o artigo 485 da CLT deverá ser observado. Senão vejamos:

Art. 485 - Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os artigos 477 e 497. (VADE MECUM, 2009, p. 913)

Assim, todas as verbas indenizatórias por rescisão sem justa causa deverão ser pagas.

2.6. Aposentadoria

Conforme as palavras do professor Gilson Gonçalves: “Desde 25.07.91, quando foi publicada a Lei 8.213/91 a aposentadoria deixou de ser motivo para extinção contratual” (GONÇALVES, 2009, p. 20)

Ou seja, a não ser que a causa da aposentadoria seja especial, o empregado que se aposenta pode continuar a trabalhar normalmente. Com isso, o empregado aposentado que quiser se desligar da empresa deverá pedir demissão, e, do mesmo modo, o empregador que desejar rescindir o contrato de trabalho deverá dispensá-lo sem justa causa.

O mesmo autor citado anteriormente expõe que: “O empregado que se aposenta de forma especial, com 15, 20 ou 25 anos de serviço, de acordo com o artigo 70 do Decreto 3.048/99 não poderá exercer qualquer atividade ou operações que o exponha a agentes nocivos constantes no Anexo IV...” (GONÇALVES, 2009, p. 21), assim, o decreto tratou de preservar àqueles que já se aposentaram de forma especial justamente pela exposição a agentes nocivos a saúde. Caso a empresa não possua outro cargo para o funcionário exercer, a empresa poderá considerar o contrato

rescindido por pedido de demissão. Importante saber que conforme o artigo 48 do Decreto 3.048/99 que diz: “O aposentado por invalidez que retornar voluntariamente à atividade terá sua aposentadoria automaticamente cessada, a partir da data do retorno”

Então, para aqueles que convencem o Instituto Nacional da Seguridade Social de que é incapaz, laborativamente falando, devem assim agir, ou seja, sendo demonstrada a incapacidade, o aposentado não pode trabalhar recebendo salário pela incapacidade.

Logo, a aposentadoria (exceto a especial) não é motivo para rescisão contratual, assim, caso o empregador queira dispensar o empregado aposentado deve pagar todos os direitos da rescisão sem justa causa.

2.7. Tabelas de parcelas devidas

Os cálculos não são o foco principal deste estudo, no entanto, importante se mostra a verificação das principais parcelas devidas pela rescisão de contrato de trabalho para fim de análise e parâmetro para comparação de diferenciações de cada forma de rescisão contratual.

2.7.1. Parcelas devidas pela rescisão de contrato de trabalho por tempo determinado:

Hipóteses	Aviso Prévio	13º sal.	Férias proporcionais	FGTS mês da rescisão	Indenização 40% FGTS	Indenização CLT, art. 479	Indenização especial
Termino normal do contrato por tempo determinado	Indevido (CLT, art. 487)	Devido (Decreto 57.155/65 Art. 7º)	Devido (conv. OIT nº 132, art. 11)	Devido (Lei nº 8.036/90, art. 18)	Indevida (Dec. nº 99.384/90, Art. 9, §1º)	Indevida (CLT art. 479)	Indevida (Lei nº 7.238/84, art. 9º)
Rescisão antecipada pelo empregador / justa causa	Devido c/ cláusula resc. Antecip.	Devido	Devidas	Devido	Devida	Devido se não houver cláusula resc. Ant. (CLT, art. 481)	Devida
Resc. antecipada pelo empregado / justa	Devido c/ cláusula resc. Antecip.	Devido (sum. nº 157)	Devidas	Devido	Devida	Devido se não houver cláusula resc. Ant. (CLT,	Indevida

causa						art. 480, §1 e art. 481)	
Rescisão antecipada pelo empregador c/ justa causa	Indevido (CLT, nº 487)	Indevido (dec. nº 57.155/65 Art. 7)	Devidas	Devido	Indevida	Indevida (CLT, art. 479)	Indevida
Resc. antecipada pelo empregado (desp. Indir.)	Devido c/ cláusula resc. Antecip. (CLT, arts. 481/487, §4)	Devido (dec. nº 57.155/65 Art. 7 c/c CLT, art. 483)	Devidas	Devido	Devida	Devido se não houver cláusula resc. Ant. (CLT, art. 481c/c art. 483)	Indevida (Lei nº 7.238/84, art. 9º c/c CLT, art. 483)
Rescisão Por culpa recíproca	Devido, porém, 50% (súmula 14)	Devido, porém, 50% (súmula 14)	Devidas, Sem redução	Devido	Devida, red. ind. a 20% (dec. nº 99.684/90, Art. 9, §2)	Devido pela Metade, se não houver cláusula resc. Ant. (CLT, art. 479 c/c art. 481 e 484)	Devida, Pela metade (Lei nº 7.238/84, art. 9, c/c CLT, art. 484)

Fonte: (ZANGRANDO, 2008 p. 1.001)

2.7.2. Parcelas devidas pela rescisão de contrato de trabalho por tempo indeterminado:

Hipóteses	Aviso Prévio	13º sal.	Férias proporcionais	FGTS mês da rescisão	Indenização 40% FGTS	Indenização especial
Rescisão pelo empregador sem justa causa	Devido (CLT, art. 487)	Devido (dec. nº 57.155/65 Art. 7)	Devido (conv. OIT nº 132, art. 11)	Devido (Lei nº 8.036/90, art. 18)	Devido (Dec. nº 99.384/90, Art. 9, §1º)	Devida (Lei nº 7.238/84, art. 9º)
Rescisão pelo empregador com justa causa	Indevido	Indevido	Devidas	Devido	Indevida	Indevida
Rescisão pelo empregado sem justa causa	Devido (CLT, art. 487, §2)	Devido (sum. nº 157)	Devidas	Devido	Indevida	Indevida
Rescisão pelo empregado com	Devido (CLT, art. 487, §4)	Devido (dec. nº 57.155/65)	Devidas	Devido	Devida	Devida, Pela metade (Lei nº

justa causa (desp. Ind.)		Art. 7 c/c CLT, art. 483)				7.238/84, art. 9, c/c CLT, art. 483)
Rescisão por Culpa recí_Proca	Devido, porém, 50% (su_mula 14)	Devido, porém, 50% (su_mula 14)	Devidas, Sem re_dução	Devido	Devida, red. ind. a 20% (dec. nº 99.684/90, Art. 9, §2)	Devida, pela me_tade (lei n 7.238/84, art. 9, c/c CLT, art. 484)

Fonte: (ZANGRANDO, 2008 p. 1.002)

2.7.3. Parcelas devidas pela rescisão de contrato de trabalho por motivo de força maior:

Hipóteses	Aviso Prévio	13º sal.	Férias proporcio_nais	FGTS mês da rescisão	Indeniza_ção 40% FGTS	Indeniza_ção CLT, art. 479	Indeniza_ção espe_cial
Contrato Por tem_po deter_minado	Indevido (CLT, nº 487 c/c art. 502)	Devido (dec. nº 57.155/65 Art. 7)	Devido (conv. OIT nº 132, art. 11)	Devido (Lei nº 8.036/90, art. 18)	Devida, red. ind. a 20% (dec. nº 99.684/90, Art. 9, §2)	Devido pela Metade, se não houver cláusula resc. Ant. (CLT, art. 479 c/c art. 502, III)	Devida, Pela me_Tade (lei n 7.238/84, art. 9)
Contrato Por tem_po indeter_minado	Indevido	Devido	Devidas	Devido	Devida, red. ind. a 20%	Indevida	Devida

Fonte: (ZANGRANDO, 2008 p. 1.002-1.003)

2.7.4. Parcelas devidas pela rescisão de contrato de trabalho pela morte do empregado:

Hipóteses	Aviso Prévio	13º sal.	Férias proporcio_nais	FGTS mês da rescisão	Indeniza_ção 40% FGTS	Indeniza_ção CLT, art. 479	Indeniza_ção espe_cial
Contrato por tempo determina_do ou indeterna_do	Indevido (CLT, art. 487)	Divido (Dec. N. 57.155/65 , art. 7º)	Devidas (Conven_ção OIT n. 132, art. 11)	Devido (Lei n. 8.036/90, art. 18)	Indevido (Dec. N. 99.684/90, art. 9º § 2º)	Indevida (CLT, art. 479)	Indevida (Lei n. 7.238/84, art. 9º)

Fonte: (ZANGRANDO, 2008, p. 1.003)

2.7.5. Parcelas devidas pela rescisão de contrato de trabalho por “factum principis”:

Hipóteses	Aviso Prévio	13º sal.	Férias proporcionais	FGTS mês da rescisão	Indenização 40% FGTS	Indenização CLT, art. 479	Indenização especial
Contrato por tempo determinado	Devido pela Adm, se o contrato tiver cláusula rescisão antec. (CLT, art. 481 c/c art. 486 e 487)	Devido empregador (Dec. n. 57.155/65, art. 7º c/c CLT, art. 486)	Devidas (Convenção OIT n. 132, art. 11)	Devido empregador (Lei n. 8.036/90, art. 18)	Devidas pela Administração (Dec. n. 99.684/90, art. 9º, § 1º c/c CLT, art. 486)	Devidas pela Administração, se o contrato não tiver cláusulas de rescisão antecipada (CLT, art. 479 c/c arts. 481 e 486)	Devida pela Administração (Lei n. 7.238/84, art. 9º c/c CLT, art. 486)
Contrato por tempo indeterminado	Devido pela Administração (CLT, art. c/c art. 487)	Devido pelo empregador	Devidas	Devido pelo empregador	Devida pela Administração	Indevida	Devida pela Administração

Fonte: (ZANGRANDO, 2008, p. 1.003)

3. AVISO PREVIO

O aviso prévio é cabível em casos de contrato sem prazo estipulado, já que se houver o termo previamente ajustado as partes já tem conhecimento do fim contratual.

Conforme as palavras do doutrinador Pedro Paulo Teixeira Manus, que tratam: “Destinam-se, então, o aviso prévio aos contratos de trabalho sem determinação de prazo.” (MANUS, 2006, p.175)

3.1. Legislação

O principal texto legislativo que trata do aviso prévio é o artigo 487 da CLT, que dispõe:

Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I – 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II – 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

§ 1º – A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º – A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo. ‘

§ 3º – Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º – É devido o aviso prévio na despedida indireta.

§ 5º – O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

§ 6º – O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais. (VADE MECUM, 2009, p. 913)

3.2. Conceito

Conforme disciplina o doutrinador Sergio Pinto Martins, Aviso Prévio “é a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer a outra de que pretende rescindir o referido pacto sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de pagar indenização substitutiva.” (MARTINS, 2009, p. 386)

É uma comunicação breve e antecipada da rescisão do contrato sem justo motivo que ocorrerá.

3.3. Natureza jurídica

Segundo o professor Sergio Pinto Martins, o Aviso Prévio tem natureza tríplice. A primeira de comunicar a outra parte do contrato de trabalho que não há interesse na

continuação do pacto. Em segundo lugar, a comunicação antecipada serve de preparo para que a outra parte substitua o que se é preenchido pelo que rescinde, ou seja, se empregador, busca a contratação de novo empregado, enquanto se empregado, busca outra ocupação. Em terceiro lugar diz respeito ao que será pago pelo empregador, ou a indenização correspondente. Assim, há combinação de três elementos: comunicação, prazo e pagamento. (MARTINS, 2009, p. 386)

3.4. Irrenunciabilidade

O Aviso Prévio consiste em um direito irrenunciável do empregado. A Súmula 276 do TST orienta que “o pedido de dispensa de seu cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo serviço”. Assim, a aquisição de novo emprego, que é o objetivo do aviso prévio, é a única forma de não indenizar ou cumprir o aviso todo. Já no aviso prévio dado pelo empregado, o período pertence ao empregador, e este poderá renunciá-lo, o que não ocorre quando o período é dado pelo empregador. Argumentos estes constatados nas palavras de Sergio Pinto Martins, Direito do Trabalho. (MARTINS, 2009, p. 387)

3.5. Cabimento

Conforme as palavras do professor Sergio Pinto Martins, em regra, o aviso prévio é devido àqueles contratos por prazo indeterminado (artigo 487 da CLT). Já que, havendo prazo determinado para se terminar o contrato de trabalho, as partes estariam cientes e não precisariam ser avisadas previamente. Assim, mesmo nos contratos determinados que se transformam em indeterminados, como o contrato de experiência, não cabe aviso prévio. Dessa forma, dispõe o artigo 487 da CLT que o aviso prévio se deve apenas nos casos de haver rescisão de contrato sem justo motivo. Uma importante observação é que nos casos de contrato por prazo determinado não cabe aviso prévio por que as partes já estão cientes da data finda do contrato. Porém, o artigo 481 da CLT esclareceu que se houve uma cláusula nos contratos assegurando o direito recíproco de rescisão antecipada do pacto laboral, há aplicação das regras de prévio aviso, inclusive experiência. A súmula 163 da CLT esclareceu tal fato dizendo ser

Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 - 2011



necessário o aviso prévio nas rescisões antecipadas de contrato de experiência. (MARTINS, 2009, p. 387)

3.6. Prazo

Conforme encontramos na doutrina de Carlos Zangrando, na CLT, em seu artigo de número 487 estão contidas duas formas de cumprimento do aviso prévio. A primeira seria de oito dias para trabalhadores que recebem por semana. E a segunda de trinta dias se o pagamento fosse mensal. (ZANGRANDO, 2008, p. 939)

Observamos em nossa Carta Magna: “Art. 7º, XXI, da CF. aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.” (VADE MECUM, 2009, p. 12)

A Constituição não trata como se dado ao trabalhador pelo empregador, mas sim trata como um direito do trabalhador. Verificamos assim que, na hipótese de o aviso ser dado pelo empregado ao empregador, e o pagamento de salário for semanal, o aviso será de oito dias. Porém, se o aviso for do empregador para o empregado, deverá ser de pelo menos trinta dias, mesmo que o pagamento seja feito semanalmente.

Outro ponto que se refere ao prazo é a contagem dos dias. Conduz Sergio Pinto Martins que nem a CLT ou a Constituição Federal não especificam qual será o método de contagem que deverá ser aplicado. Pode-se considerar o dia da comunicação ou mesmo excluir este dia e incluir o do final. O artigo 8º da CLT admite que o Direito Civil seja utilizado subsidiariamente. (MARTINS, 2009, p. 390) A Súmula 380 do TST tratou de direcionar a aplicação do artigo 132 do Código Civil, que trata o seguinte: “Art. 132. Salvo disposição legal ou convencional em contrário, computam-se os prazos, excluído o dia do começo, e incluído o do vencimento.” (VADE MECUM, 2009, p. 155)

Assim, computa-se o próximo dia como o início do aviso. O que também não impede de ser um dia não útil, pois em nada interfere na natureza desta comunicação prévia de trinta dias. Também, não há qualquer objeção em terminar em um dia de folga.

3.7. Efeitos

O aviso prévio cria vários efeitos importantes no contrato de trabalho. O doutrinador Sergio Pinto Martins indica que o aviso prévio é computado normalmente como tempo de serviço, servindo de base para pagamento de salário, décimo terceiro salário, férias e etc. A indenização do aviso, da mesma forma, cria o mesmo aspecto, devendo apesar da cessação imediata do labor, ser paga a indenização correspondente aos trinta dias trabalhados e demais reflexos, ocorrendo inclusive a integração do tempo, assim, a anotação em Carteira de Trabalho deve ser o da projeção do cumprimento do aviso, orientação esta encontrada na Orientação Jurisprudencial nº 82 da SDI do TST. (MARTINS, 2009, p. 390 e 391)

Ainda, a falta do aviso prévio acarreta em direitos sobre o respectivo aviso. Como comenta Carlos Zangrando em sua doutrina, se o empregador não comunicou previamente o empregado, este terá direito a indenização do referido mês de trabalho (§1º do art. 487 da CLT). Se o empregado não avisou o empregador, poderá ter descontados os valores do mês de trabalho em sua rescisão (§2º do art. 487 da CLT). (ZANGRANDO, 2008, p. 940)

Para efeitos de integração, firma a súmula nº 73 do TST que ainda que o trabalhador esteja cumprindo o aviso prévio, se for réu de falta grave, possibilita a justa causa, conforme encontramos em destaque nos pensamentos do doutrinador Amauri Mascaro Nascimento: “A ocorrência de justa causa, salvo abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado o direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.” (NASCIMENTO, 2007, p. 426)

Assim, o período é normalmente computado no contrato de trabalho para todos os efeitos.

3.8. Redução de jornada

O caráter principal do aviso prévio é possibilitar ao empregado procurar outro emprego que substitua o que está por ser rescindido. Desse modo, reza o artigo 488 da CLT o seguinte:

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

§ único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 dia, na hipótese do inciso I, e por 7 dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (VADE MECUM, 2009, p. 913)

Essa redução se dá para que haja real possibilidade do trabalhador encontrar nova ocupação. Então, o período de aviso prévio é reduzido em duas horas diárias ou no acúmulo dessas horas, o descanso de sete dias consecutivos no final do aviso. O doutrinador Sergio Pinto Martins m atenção a matéria, trata: “é ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondente (TST, sumula nº 230).” (MARTINS, 2009, p. 392)

3.9. Reconsiderações

Mais um efeito óbvio do aviso prévio é a natural extinção do contrato após o decurso do prazo, porém, restam ressalvado as partes, desde que em comum acordo reconsiderá-lo. Caso haja a reconsideração, o contrato de trabalho continua normalmente, conforme coloca Mauricio Godinho Delgado em sua doutrina. (DELGADO, 2007, p. 1.180)

4. FGTS

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço faz parte da história e da evolução do Direito do Trabalho no Brasil, sendo garantia conquistada para muitos objetivos e benefícios.

4.1. Histórico

Para os empregados que completavam um ano de serviço o empregador era obrigado a pagar uma indenização. E, aos empregados que completavam dez anos no



mesmo emprego, o empregado tornava-se estável. Era assim que dispunha antigas leis do trabalho no Brasil. Contudo, a estabilidade decenal foi bastante burlada, diz o professor Amauri Mascaro Nascimento, as empresas sistematicamente as vésperas dos dez anos, despediam ou transferiam o empregado para localidades distantes, com o propósito de evitar os efeitos da estabilidade, que só poderia ser transposta por uma rescisão por justo motivo. Daí então, esse sistema foi substituído pelo FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). (NASCIMENTO, 2006, p. 373)

Ao passo que, em suma, conforme encontramos na doutrina de Sergio Pinto Martins, o governo estudava a obrigatoriedade desse depósito, o então Ministro Roberto Campos, viu uma oportunidade não apenas de garantir um fundo indenizatório para o trabalhador, mas também aplicar e investir o depósito que seria feito mensalmente em bancos, para que os rendimentos fossem usados no financiamento de imóveis, além de outras situações. A maior reforma veio com a generalização do instituto a todo empregado no advento da Constituição Federal de 1988, onde tornou obrigatório o que antes era convencionado pelas partes e se fazia por opção. Antes da modificação o pagamento se fazia com o pagamento direto, pelo empregador, de uma indenização proporcional ao salário e tempo de serviço. Com as alterações, o recolhimento passou a ser feito via bancária, mas sem a plena disponibilidade de saques e movimentações. (MARTINS, 2009, p. 443)

4.2. Conceito

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) é um instituto que apesar do nome, não garante a estabilidade pelo tempo de serviço, mas sim, uma poupança para o trabalhador que, quanto mais tempo trabalhar, mais será beneficiado quando no direito de saque.

Conforme encontramos nas palavras do doutrinador Sergio Pinto Martins: “O FGTS é um depósito bancário destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas em lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa”. (MARTINS, 2009, p. 443)

Ou seja, o FGTS garante ao empregado que mais tempo trabalhou, melhores condições de deixar o rendimento que se tornou habitual.



A Caixa Econômica, Agente Operadora do FGTS dispõe em seu site um breve e objetivo conceito que indica o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado na década de 60 para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. Sendo assim, no início de cada mês, os empregadores depositam, em contas abertas na CAIXA, em nome dos seus empregados e vinculadas ao contrato de trabalho, o valor correspondente a 8% (oito por cento) do salário de cada funcionário.

Com o fundo, o trabalhador tem a chance de formar um patrimônio, bem como adquirir sua casa própria, com os recursos da conta vinculada. Além de favorecer os trabalhadores, o FGTS financia programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana, que beneficiam a sociedade, em geral, principalmente a de menor renda.

Vale lembrar que em se tratando de Aprendizagem Metódica, a alíquota de recolhimento mensal será de 2% (dois por cento) da remuneração devida ao aprendiz.

4.3. Do Direito ao FGTS

Também no site da Caixa Econômica encontramos que todo trabalhador brasileiro com contrato de trabalho formal, regido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e, também, trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros (operários rurais, que trabalham apenas no período de colheita) e atletas profissionais têm direito ao FGTS. O diretor não empregado e o empregado doméstico podem ser incluídos no sistema, a critério do empregador.

As hipóteses de movimentação da conta vinculada ao FGTS foram estabelecidas no artigo 20 da Lei 8.036/90.

4.3.1. Possibilidade de utilização dos recursos do FGTS

Conforme encontramos no site da Caixa Econômica Federal, o FGTS poderá ser movimentado nas hipóteses previstas no art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, conforme se demonstra a seguir:

- a) quando o trabalhador foi demitido sem justa causa;

- b) quando ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca ou força maior, após decisão da Justiça do Trabalho;
- c) quando ocorrer a rescisão antecipada do contrato de trabalho por tempo determinado, ocasionada pelo empregador;
- d) na extinção da empresa, encerramento de suas atividades ou falecimento do empregador individual;
- e) no término do contrato de trabalho por prazo determinado;
- f) ocorrendo a aposentadoria, inclusive nos casos de trabalhadores avulsos;
- g) quando o trabalhador avulso cancelar seu registro junto ao órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO;
- h) quando a conta vinculada permanecer três anos ininterruptos sem receber depósitos, em consequência de rescisão de contrato de trabalho ocorrida até 13/07/90;
- i) por falecimento do trabalhador. Nesse caso, na falta de dependentes inscritos no Órgão da Previdência Social (INSS) ou órgão equivalente, o pagamento será feito através de alvará judicial;
- j) por motivo de AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - SIDA/AIDS);
- l) por motivo de neoplasia maligna;
- m) na suspensão do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 dias;
- n) quando o trabalhador permanecer, a partir de 14/07/90, mais de três anos seguidos, afastado do regime do FGTS;
- o) para moradia própria, comprada através do Sistema Financeiro de Habitação - SFH ou, mesmo fora desse Sistema, desde que o imóvel preencha os requisitos para ser por ele financiado. Neste caso, o saldo da conta vinculada poderá ser usado para:
 - compra à vista (total ou parcial) ou a prazo, desde que o imóvel se enquadre nas condições do Sistema Financeiro de Habitação - SFH;
 - quitação ou redução do saldo devedor de financiamento do SFH;
 - pagamento de parte das prestações de financiamento do SFH.
- p) para aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, originadas pela privatização de empresas incluídas no Programa Nacional de Desestatização (Lei nº 9.491 de 09/09/97, regulamentada pelo Decreto nº 2.594, de 15/05/98), ou em programas estaduais de privatização.



Em todas as possibilidades supra descritas o trabalhador deverá comparecer a qualquer agência da Caixa Econômica Federal, de qualquer lugar do Brasil, independente de onde se fez a base dos depósitos fundiários, e levar consigo documentação pertinente a operação desejada. Documentos estes que dependerão da modalidade de saque.

4.4. Objetivos do FGTS

O doutrinador Amauri Mascaro Nascimento dirige em seu livro que o Governo Federal criou o FGTS, com o objetivo de proteger o trabalhador regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, contra despedidas sem justa causa, mediante a formação de um pecúlio a ser recebido quando da demissão. O Fundo possibilita, ainda, a arrecadação de recursos para aplicação em programas sociais, tais como: habitação popular, saneamento básico e infra-estrutura urbana. (NASCIMENTO, 2007, p. 475)

4.5. Fiscalização do FGTS

Em conformidade com o disposto na doutrina de Carlos Zangrando, e de acordo com as Leis nos 8.036, de 11/05/90, e 8.844, de 02/01/94, MPs. 1.795, de 1^o/01/99 e 1.799, de 18/01/99, que dispõem sobre o FGTS, cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego a fiscalização e a apuração das contribuições ao FGTS, bem como a aplicação das multas decorrentes de infrações a essa legislação; essa tarefa é exercida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, órgão integrante da estrutura do Ministério. (ZANGRANDO, 2008, p. 922)

4.6. Incidência do FGTS

Conforme destaca Jair Teixeira de Reis, nem toda remuneração alferida pelo trabalhador tem incidência do FGTS. (REIS, 2009, p. 120)

4.6.1. Verbas que Incidem FGTS

Assim, segundo assevera o mesmo doutrinador, consideram-se remuneração, para fins de incidência de FGTS, as seguintes parcelas salariais (REIS, 2009, p. 120-125):

- Salário base, inclusive prestações in natura;
- Horas extras;
- Adicionais de insalubridade, periculosidade e adicional noturno;
- Adicional por tempo de serviço;
- Adicional por transferência de localidade de trabalho;
- Salário família, no que exceder ao valor legal obrigatório;
- Gratificação de férias, de qualquer valor, até 30.04.1977;
- Abono ou gratificação de férias, desde que excedente a vinte dias do salário, concedido em virtude de cláusula contratual, de regulamento de empresa ou de convenção ou acordo coletivo do trabalho;
 - Valor de 1/3 (um terço) constitucional de férias;
 - Comissões;
 - Diárias para viagem, pelo seu valor global, quando exceder a 50% (cinquenta por cento) da remuneração do empregado, desde que não haja prestação de contas do montante gasto;
 - Etapas, no caso de marítimos;
 - Gorjetas;
 - Gratificação de natal, seu valor proporcional, inclusive na extinção do contrato a prazo certo e de safra, e gratificação periódica anual, pelo seu duodecimo;
 - Gratificações ajustadas, expressas ou tácitas, tais como de produtividade, de balanço, de função ou por exercício de cargo de confiança;
 - Licença prêmio;
 - Repouso semanal e feriados civis e religiosos;
 - Aviso prévio, indenizado ou trabalhado;
 - Quebra de caixa.



Também é devido o depósito mensal do FGTS quando o trabalhador se afasta do trabalho, por força de lei ou de acordo, mas continua percebendo remuneração ou contando tempo de serviço, em hipóteses tais como:

- Serviço militar obrigatório;
- Primeiros 15 (quinze) dias de licença para tratamento de saúde, exceto no caso de concessão de novo benefício decorrente da mesma doença, dentro de 60 (sessenta) dias contados da cessação do benefício anterior;
- Licença por acidente de trabalho;
- Gozo de férias;
- Exercício, pelo trabalhador, de cargo de confiança imediata do empregador;
- Afastamento do membro conciliador eleito para as atividades de conciliação da Comissão de Conciliação Prévia de âmbito empresarial, nos termos do artigo 625-B, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho;
- Demais casos de ausências remuneradas.

5. SEGURO DESEMPREGO

5.1. Habilitação

O Doutor Jair Teixeira de reis trás em seu livro o que vem a ser habilitação. Senão vejamos:

De acordo com a legislação vigente, a concessão de assistência financeira temporária está assegurada aos trabalhadores desempregados, em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta. (REIS, 2009, p. 150) Assim, para àqueles figurados no caso hipotético previsto em lei tem direito a assistência financeira temporária. Contudo, para isso, devem-se observar alguns itens. O trabalhador deve comprovar (IDEM, 2009, p. 150-151)

Assim, compreende



- Ter recebido salários consecutivos, pelo período mínimo de 6 (seis) meses imediatos à data da dispensa, de uma ou mais pessoas jurídicas ou pessoas físicas equiparadas às jurídicas.
- Ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica durante, pelo menos, 6 (seis) meses nos últimos 36 (trinta e seis) meses que antecederam a data da dispensa que deu origem ao requerimento do seguro-desemprego.
- Não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada previsto no Regulamento de Benefícios da Previdência Social, excetuados o auxílio-acidente e a pensão por morte.
- Não estar em gozo de auxílio-desemprego, e
- Não possuir renda própria de qualquer natureza, suficiente à sua manutenção e de sua família.

5.2. Prazo de Requerimento

O período de requerimento de assistência financeira concedida pelo Programa varia entre 7 (sete) e 120 (cento vinte) dias corridos, imediatamente subsequentes à data da dispensa do trabalhador, conforme Resolução 19/91, art. 9º, e Resolução 255/00 do Codefat. Importante destacar que o prazo é contado a partir da data da dispensa contida na rescisão contratual, pouco importando a data da homologação, se necessária. Nos casos de trabalhadores que ingressaram com reclamação junto ao judiciário competente por motivo de vínculo empregatício, sem justa causa ou rescisão indireta, o prazo será contado a partir da sentença judicial ou da homologação do acordo. No mesmo sentido, o trabalhador que apresentar denúncia junto a fiscalização do trabalho terá possibilidade de requerer o benefício após a conclusão da ação fiscal, cuja denúncia for procedente, conforme encontramos no livro do professor Jair Teixeira de Reis. (REIS, 2009, p. 151)

5.3. Parcelas

O doutrinador Jair Teixeira de Reis trata em sua doutrina que 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. (REIS, 2009, p. 154)

5.4. Valores

Conduz o doutrinador citado anteriormente que a apuração do valor do benefício tem como base o salário mensal do último vínculo empregatício, na seguinte ordem:

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; 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; 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. Ainda, caso o trabalhador não tenha trabalhado integralmente em qualquer um dos últimos três meses, o salário será calculado com base no mês de trabalho completo. (IDEM, 2009, p. 156)

Para aquele que recebe salário/hora, semanal ou quinzenal, o valor constante no requerimento deverá ser o do salário mensal equivalente, conforme a regra abaixo:



Cálculo do salário mensal

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

O último salário é obrigatoriamente aquele recebido no mês da dispensa, constante no TRCT, no campo Maior Remuneração. (IDEM, 2009, p. 156)

Encontra-se no site do Ministério do Trabalho e Emprego a Resolução nº 623, de 24 de dezembro de 2009, que dispõe sobre o reajuste do valor do benefício do seguro-desemprego, conforme segue:

Art. 1º A partir de 1º de janeiro de 2010, o valor do benefício do Seguro-Desemprego terá como base de cálculo a aplicação do percentual de reajuste de 9,6774%.

Parágrafo único. Para cálculo do valor do benefício do Seguro-Desemprego, segundo as faixas salariais a que se refere o artigo 5º, da Lei nº 7.998/1990, e observando o estabelecido no § 2º do mencionado artigo, serão aplicados os seguintes critérios:

I - Quando a média dos 3 (três) últimos salários anteriores à dispensa for até R\$ 841,88 (oitocentos e quarenta e um reais e oitenta e oito centavos), o valor da parcela será o resultado da multiplicação pelo fator 0,8 (oito décimos);

II - Quando a média dos 3 (três) últimos salários anteriores à dispensa for compreendida entre R\$ 841,89 (oitocentos e quarenta e um reais e noventa centavos) e R\$ 1.403,28 (um mil, quatrocentos e três reais e vinte e oito centavos), aplicar-se-á o fator 0,8 (oito décimos) até o limite do inciso anterior e, no que exceder, o fator 0,5 (cinco décimos). O valor da parcela será a soma desses dois valores;

III - Quando a média dos 3 (três) últimos salários anteriores à dispensa for superior a R\$ 1.403,28 (um mil, quatrocentos e três reais e vinte e oito centavos), o valor da parcela será, invariavelmente, R\$ 954,21 (novecentos e cinquenta e quatro reais e vinte um centavos).

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se a Resolução nº 587, de 30 de janeiro de 2009, deste Conselho.



Sendo estes valores atualizados anualmente através de resoluções do Ministério do Trabalho e Emprego.

6. DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

De acordo com Sergio Pinto Martins, o termo homologação se refere ao ato praticado pelo juiz, que irá chancelar a vontade das partes, como em um acordo judicial. (MARTINS, 2009, p. 659)

Em consonância a este comentário encontramos o parágrafo primeiro do artigo 477 da CLT, que dispõe sobre a demissão obreira com mais de um ano, a necessidade de assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

6.1. Hipoteses

O doutrinador Jair Teixeira de Reis escreve em sua doutrina que:

de acordo com o § 1º do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, o pedido de demissão ou o recibo de quitação do contrato de trabalho de empregado com mais de 1 (um) ano de serviço somente é válido quando homologado pelo sindicato da categoria ou Ministério do Trabalho e Emprego. (REIS, 2009, p. 130)

Assim, para que se valide a terminação do contrato de trabalho é necessário a formalização da assistência, cumprindo o procedimento disposto no artigo 477 da CLT. Destaque-se que a norma usa o termo “mais de um ano” para a obrigatoriedade da assistência.

Se, em caso específico, não houver sindicato da categoria ou Ministério do Trabalho e Emprego na localidade, coloca Mauricio Godinho Delgado que a assistência será feita pelo Ministério Público do Trabalho, ou, pelo Defensor Público. E, na falta ou impedimento destes pelo Juiz de Paz. (DELGADO, 2007, p. 1.146)

6.2. Formalidades

Embora haja a assistência por parte de pessoa conhecedora da parte técnica trabalhista (agente do sindicato ou Ministério do Trabalho e Emprego), não confere aos documentos rescisórios valor de prova absoluta a respeito dos fatos neles narrados. Conforme coloca Mauricio Godinho Delgado: “Apesar de de a lei referir-se à validade da quitação relativamente às mesmas parcelas (artigo 477, §2º da CLT), a prática jurisprudencial... atinge, regra geral, somente os valores especificados” (DELGADO, 2007, p. 1.147), assim, a quitação atinge tão somente as verbas contidas no termo de rescisão de contrato de trabalho, o qual é apresentado no ato da assistência.

6.3. Baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social

Conforme conceituação encontrada na doutrina de Carlos Zangrando, a Carteira de Trabalho e Previdência Social é o documento de identificação do trabalhador, e nela devem constar as definições gerais do contrato de trabalho, como data de admissão e baixa, salário e recebimento de férias. (ZANGRANDO, 2008, p. 949)

6.4. Modelo de Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho

A portaria número 302, de 26.06.2002 aprovou modelo de termo de rescisão de contrato de trabalho que vigora. Sendo utilizado como recibo de quitação de verbas rescisórias e para o saque do fundo de garantia por tempo de serviço, conforme encontramos na doutrina de Jair Teixeira dos Reis. (REIS, 2009, p. 182)

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO					
IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	01 CNPJ/CEI		02 Razão Social/Nome		
	03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)				04 Bairro
	05 Município	06 UF	07 CEP	08 CNAE	09 CNPJ/CEI Tomador/Obra
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR	10 PIS – PASEP		11 Nome		
	12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)				13 Bairro

14 Município	15UF	16 CEP	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF) Nº série
18 CPF		19 Data de nascimento	20 Nome da mãe

DADOS DO CONTRATO	21 Remuneração p/ fins rescisórios	22 Data de admissão	23 Data do Aviso Prévio	24 Data de afastamento
	25 Causa do afastamento		26 Cód. afastamento	27 Pensão alimentícia (%)

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS	29 Aviso Prévio Indenizado	Valor	38 Comissões	Valor	DEDUÇÕES	
	30 Saldo salário ____ dias		39 Gratificações		47 Previdência	
	31 13º Salário ____/12 avos		40 Horas extras ____ horas		48 Previdência 13º salário	
	32 13º Sal. Inden. ____/12 avos		41 Adic. insalub./periculosidade		49 Adiantamentos	
	33 Férias vencidas		42		50 IRRF	
	34 Férias proporc. ____/12 avos		43		51	
	35 1/3 salário s/ férias		44		52	
	36 Salário família ____ dias		45		53	
	37 Adicional noturno		46 TOTAL BRUTO		54 TOTAL DAS DEDUÇÕES	
				55 LÍQUIDO A RECEBER		

56 Local e data do recebimento	57 Carimbo e assinatura do empregador ou preposto	
58 Assinatura do trabalhador	59 Assinatura do responsável legal do trabalhador	
60 HOMOLOGAÇÃO Foi prestada, gratuitamente, assistência ao trabalhador, nos termos do art. 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo comprovado, neste ato, o efetivo pagamento das verbas rescisórias acima especificadas. Local e data Carimbo e assinatura do assistente	61 Digital do trabalhador	62 Digital do responsável legal

	63 Identificação do órgão homologador
--	---------------------------------------

A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho consistiu num estudo sobre as diferentes formas de cessação do contrato de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, que abrangeram de maneira geral as principais características das formas e elementos diretamente ligados ao tema.

O estudo iniciou-se com breves relatos históricos que deram forma ao atual momento do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo, bem como a influência dos grandes períodos da história dirigidos por impérios bélicos, como o romano, que possuía características de “objeto”, ou mesmo “coisa”, quando no tratamento de relação de trabalho, ou ainda, as grandes revoluções sócias, como, em destaque, a Revolução Francesa e a Revolução Industrial, onde os trabalhadores começaram a se unir e lutar por seus direitos, principalmente dignidade e melhores condições de trabalho.

O estudo abrangeu como foco principal as espécies de cessação do contrato de trabalho e suas características individuais. Demonstrando assim, de maneira breve e fundada na legislação, as inúmeras formas que colocam termo ao vínculo jurídico trabalhista.

Ainda, foram tratados alguns elementos diretamente ligados a terminação do contrato de trabalho, visto como se influenciam diretamente da cessação, como o instituto do aviso prévio, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e a assistência na rescisão de contrato de trabalho.

Ao final deste estudo foi conhecida a importância de tratar de temas diretamente ligados ao cotidiano de qualquer operador do direito, principalmente no que pertine ao já observado nas aulas letivas, que tanto agregaram e ainda agregam na formação técnica profissional.



Assim, destaca-se a relevância de saber e empreender a devida qualificação terminativa, para que baseados nos fatos e no direito não vá em desencontro com aquilo que é mais importante para o operador do direito, a JUSTIÇA.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3º ed. São Paulo: LTr, 2007.

BÍBLIA PENTECOSTAL DE ESTUDO. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. Ed. 1995. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 2008.

BRASIL. **Vade Mecum. Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Lei na íntegra disponível em: *Vade Mecum*. Obra coletiva de autoria da editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 7º ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Vade Mecum. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943 Consolidação das leis do trabalho**. Lei na íntegra disponível em: *Vade Mecum*. Obra coletiva de autoria da editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 7º ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6º ed. São Paulo: LTr, 2007.

GONÇALVES, Gilson. **Resumo prático de rescisão de contrato de trabalho**. 4º ed. Curitiba: Juruá, 2009.

JURISWAY. *On-line*. Disponível em:

“<http://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?pagina=3&idarea=59&idmodelo=8744>”.

Acesso em 29/05/2010.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 10º ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25º ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *On-line*. Disponível em:

“http://www.mte.gov.br/legislacao/resolucoes/2009/r_20091224_623.pdf”. Acesso em 15/05/2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33º ed. São Paulo: LTr, 2007.

REIS, Jair Teixeira dos. **Manual de rescisão de contrato de trabalho**. 3º ed. Curitiba: Juruá, 2009.



SÁ, Nívea Vasconcelos de Almeida, et al. Diretrizes para Elaboração de Trabalhos Acadêmicos. *On-line*. Disponível em ["http://www.facsao Roque.br/novo/downloads/Diretrizes.pdf"](http://www.facsao Roque.br/novo/downloads/Diretrizes.pdf). Acesso em: 20/03/2010.

WIKIPÉDIA, A enciclopédia Livre. *On-line*. Disponível em: ["http://pt.wikipedia.org/wiki/Rebus_sic_stantibus"](http://pt.wikipedia.org/wiki/Rebus_sic_stantibus). Acesso em 29/05/2010.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**. Tomo II. Direito individual do trabalho. São Paulo: LTr, 2008.