

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Profa. Graciane Saliba

8. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: das justas causas, da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da culpa recíproca; da indenização. Do aviso prévio)

9. DA DURAÇÃO DO TRABALHO (da jornada de trabalho, dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário)

10. DO SALÁRIO-MÍNIMO: irredutibilidade e garantia

11. DAS FÉRIAS: do direito às férias e da sua duração, da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias

12. DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO: conceito e distinções, composição do salário, modalidades de salário, formas e meios de pagamento do salário, 13º salário

13. DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

14. DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: das atividades perigosas ou insalubres

15. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR

16. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER (da estabilidade da gestante; da licença-maternidade)

8. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: das justas causas, da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da culpa recíproca; da indenização. Do aviso prévio)

8.1 AVISO PRÉVIO

- Finalidade: indicar a data do término do contrato de trabalho.
- mínimo: 30 dias (art. 7º, XXI, CF/88)
- Lei 12.506: trouxe o aviso prévio proporcional (vale inclusive para domésticos)
- máximo: 90 dias
- OJ 82 e 83, SDI-I, TST: aviso prévio integra o tempo do contrato de trabalho.
- Estabilidade adquirida durante o período do aviso-prévio: em regra, não há.
- Súmula 369, V, TST
- art. 391-A, CLT (exceção)

- Aviso prévio concedido pelo empregador: redução de 2 horas diárias ou redução de 7 dias consecutivos. (S. 230, TST)
- irrenunciável
- Súmula 276, TST
- art. 482, CLT
- Reconsideração: art. 489, CLT
- Aviso prévio concedido pelo empregado: art. 487, parágrafo 2º, CLT

- Aviso prévio no contrato por prazo determinado: só quando há cláusula assecuratória de direito.

HIPÓTESES EM QUE É DEVIDO O AVISO PRÉVIO

A) Aviso prévio concedido pelo empregador:

- Dispensa sem justa causa: Rescisão indireta (art. 483, CLT), extinção do estabelecimento (S. 44 TST), contrato por prazo determinado com cláusula assecuratória, culpa recíproca.

B) Aviso-prévio concedido pelo trabalhador:

- pedido de demissão feito pelo empregado
- contrato por prazo determinado com cláusula assecuratória de direito recíproco

C) Não será devido o aviso prévio:

- contratos por prazo determinado
- dispensa por justa causa
- morte do trabalhador.

8.2 TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

A) Resilição (manifestação unilateral): pedido de demissão (empregado), dispensa sem justa causa (empregador).

B) Resolução (ato faltoso): dispensa por justa causa (art. 482, CLT – ver observação abaixo), rescisão indireta (art. 483, CLT), culpa recíproca (art. 484 CLT e Súmula 14, TST)

C) Rescisão: nulidade do contrato de trabalho. Ex.: casos de trabalho ilícito e contatos efetuados com a Administração Pública sem concurso, S. 363, TST)

D) Reforma Trabalhista, acréscimo do art. 484-A - Distrato: contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o FGTS

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Parágrafo 1º – a extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS, (...) limitada a 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

Parágrafo 2º – a extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-desemprego.

JUSTA CAUSA: art. 482, CLT

Alguns esclarecimentos:

- improbidade: atenta contra o patrimônio
- incontinência de conduta: perturbação do ambiente em razão de conotação sexual, pornografia.
- mau procedimento: conduta incorreta, falta de educação
- negociação habitual: caso de vendedoras de avon, tupperware, etc, durante o serviço.

- atenção do acréscimo da perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. Ex.: motorista profissional que perde a CNH.

- E AINDA:além do art. 482, CLT, há as seguintes hipóteses:

- para EMPREGADOS DOMÉSTICOS: maus tratos de idosos, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado (art. 27, I, LC 150)
- GREVE: abuso do direito de greve (art. 14, lei 7783)
- recusa em usar EPI: empregado que se recusa a usar EPI ou a cumprir demais normas de segurança e medicina do trabalho (art. 158, CLT)
- MOTORISTA PROFISSIONAL: recusa em se submeter a testes e programa de controle de drogas e de bebida alcoólica (art. 235-B, VII e parágrafo único, CLT)
- ferroviário: recusa do ferroviário à realização de horas extras em situações de urgência e acidente (Art. 240, caput, CLT)

E) Outros casos especiais de rescisão (VEDADOS, que não podem ocorrer):

- DISPENSA DISCRIMINATÓRIA: súmula 443, TST e art. 1º, lei 12.984
- DISPENSA de PCD (Pessoa com deficiência): art. 93, parágrafo 1º, lei 8.213

F) FORÇA MAIOR (art. 501, CLT)

G) MORTE DO EMPREGADOR (art. 485, CLT e 483, parágrafo 2º, CLT)

H) APOSENTADORIA: não causa a extinção. OJ. 361, SDI 1, TST.

I) FATO DO PRÍNCIPE (FACTUM PRINCIPIS): ocorre quando a Administração Pública é a responsável pela paralisação empresarial, art. 486, CLT. Ex.: município que desapropria a área onde se situa o estabelecimento comercial. O ente estatal será o responsável pelo pagamento das verbas de ruptura (aviso prévio e indenização de F.GTS)

8.3 HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS TRABALHISTAS

Reforma Trabalhista: art. 477, lei 13.467. Não é obrigatória a homologação em Sindicatos e nem em Ministério do Trabalho após a vigência da lei.

8.4 PRAZO: Reforma Trabalhista modificou, art. 477. 10 dias após o término do contrato, tanto para aviso prévio trabalhado quanto indenizado.

8.5 PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA ou INCENTIVADA

- PDV – para dispensa individual, plúrima ou coletiva, quitação plena e irrevogável: art. 477-B, CLT
- PDV: os créditos tipicamente trabalhistas não são suscetíveis de compensação com a indenização para em decorrência de adesão a PDV (OJ-356, SDI-I, TST).
- PDV: não incidência de imposto de renda, S. 215, STJ e OJ-207, SDI-I, TST.

8.6 RESCISÃO NO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Quando a iniciativa rescisória antecipada decorre do empregador, sem qualquer justa causa, aduz o art. 479, *caput*, da CLT, que este será obrigado a pagar ao obreiro, **a título de indenização, e, por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato, sem prejuízo dos direitos rescisórios ordinários (férias + 1/3, décimo terceiro salário e FGTS).**

Dispõe o Decreto Lei nº 99.684/90:

Art. 9º - Ocorrendo despedida sem justa causa, ainda que indireta, com culpa recíproca por força maior ou extinção normal do contrato de trabalho a termo, inclusive a do trabalhador temporário, deverá o empregador depositar, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e, ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais cabíveis.

§ 1º - No caso de despedida sem justa causa, ainda que indireta, o empregador depositará na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, não sendo permitida, para este fim a dedução dos saques ocorridos.

Art. 14. No caso de contrato a termo, **a rescisão antecipada, sem justa causa** ou com culpa recíproca, equipara-se às hipóteses previstas nos §§ 1º e 2º do art. 9º, respectivamente, sem prejuízo do disposto no art. 479 da CLT.

Sucedo que, lado outro, muito embora seja questionada a aplicabilidade do Decreto Lei nº 99.684/90, o referido Decreto tem seu conteúdo reforçado pela Súmula 125, do Colendo TST, que dispõe basicamente no mesmo sentido, vejamos:

O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966.

Registradas tais considerações, há de se questionar: nos contratos a termo, é possível a cumulação da indenização prevista no art. 479 da Legislação Trabalhista Consolidada e a aplicabilidade da indenização dos 40% sob o saldo fundiário, nos casos de rescisão antecipada, por iniciativa do próprio empregador, e, sem justa causa?

Assim, perfeitamente entendível que a resposta seja positiva, considerando-se que o Decreto Lei nº 99.684/90 afirma, e, a Súmula 125, do TST, corrobora tal hipótese, ainda que não seja o entendimento judicial dominante.

(FCC/TRT-24/2017) O contrato de trabalho cumpre um ciclo existencial: nasce em determinado momento e chega ao seu final, extinguindo-se por vários motivos. No tocante à rescisão do contrato de trabalho, modalidades e indenização devida,

a) o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado, em qualquer caso, até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão.

b) não há necessidade de o instrumento de rescisão ou recibo de quitação, no caso de pedido de demissão e dispensa por justa causa, ter especificada a natureza e discriminado o valor de cada parcela paga ao empregado.

c) havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, a indenização devida ao empregado poderá ser reduzida até o limite de 1/3 daquela que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

d) o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando, em qualquer hipótese, o empregador reduzir o seu trabalho, mesmo que essa redução não afete sensivelmente a importância dos salários.

e) constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, entre outras, a 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.

Gabarito: e. Art 482, CLT.

OBS: o parágrafo 6º do art. 477, CLT teve a redação alterada ficando assim: "A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato (redação pela Lei 13.467/2017, em vigor após 120 dias de sua publicação oficial, em 14/07/2017).

1) (AOCP/2012/BRDE) Trata-se de uma das hipóteses que justificam a rescisão indireta do contrato de trabalho,

a) ato de improbidade.

b) abandono de emprego.

c) incontinência de conduta ou mau procedimento.

d) recusa do empregado em executar serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.

e) violação de segredo de empresa.

Gabarito: D

(AOCP/2004/TRT9/Juiz) Rompido o contrato de trabalho celebrado por prazo indeterminado, a pedido do empregado quando contava com 6 meses e 18 dias de trabalho, segundo a orientação sumulada do colendo TST, é correto afirmar que ele tem direito:

a) somente às férias proporcionais

b) somente ao 13º salário proporcional

c) ao 13º salário proporcional, aviso prévio e liberação do FGTS acrescido de 40%

- d) às férias proporcionais e ao 13º salário proporcional
- e) somente ao aviso prévio

Gabarito: D