

## Trabalhista

### EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

#### Quando ocorre a extinção de contrato de trabalho?

Quando houver a cessação definitiva do vínculo empregatício.

#### Quais as hipóteses de extinção do contrato de trabalho?

- por iniciativa do empregado ou do empregador;
- por culpa de ambos;
- pela conclusão do prazo pré-fixado;
- por morte;
- por extinção da empresa, dentre outras.

#### A extinção do contrato de trabalho implica o quê?

Pagamento das parcelas rescisórias a que o empregado terá direito.

#### Quais as espécies de aviso-prévio?

Indenizado e trabalhado.

#### O que é aviso-prévio indenizado?

É aquele em que o empregado não trabalhará. Se o empregado der o aviso-prévio ao empregador e não trabalhar no período, o empregado indenizará o empregador. Se o empregador der aviso-prévio ao

empregado e dispensá-lo do trabalho no período, o empregador indenizará o empregado.

#### No caso de aviso-prévio indenizado, quando deve ocorrer o pagamento das verbas trabalhistas?

Neste caso, o pagamento das verbas trabalhistas deverá se dar até o 10º dia, contado da data da notificação da pretensão da dissolução contratual.

#### O período do aviso-prévio é computado na contagem de tempo de serviço? E o indenizado?

Sim. Um empregado contratado em 1º/1/2011 e dispensado em 30/11/2015 terá como data de baixa na CTPS o dia 30/12/2015 (v. OJ. 82 da SDI-1 do TST), mesmo que o aviso-prévio seja indenizado.

#### O que é aviso-prévio trabalhado?

É aquele em que o empregado trabalha no período do aviso-prévio.

#### No caso de aviso-prévio trabalhado, quando deve ocorrer o pagamento das verbas rescisórias?

No primeiro dia útil seguinte ao término do contrato.

#### O empregador poderá ser penalizado no caso de não pagamento das verbas rescisórias no primeiro dia útil após o término do aviso-prévio trabalhado ou no décimo dia do aviso-prévio indenizado?

Ficará sujeito a multa, em favor do empregado, correspondente ao valor da última remuneração.

### **O empregado rural, no prazo do aviso-prévio, tem de comparecer ao local de trabalho todo dia?**

Terá direito a 1 (um) dia por semana para procurar outro emprego, sem prejuízo do salário.

### **Quais as hipóteses de rescisão do contrato de trabalho?**

- por justa causa: por iniciativa do empregador ou do empregado;
- sem justa causa: por iniciativa do empregador ou do empregado;
- rescisão indireta;
- culpa recíproca;
- a pedido do empregado;
- por conclusão do prazo determinado.

### **Quando pode ocorrer a rescisão por justa causa?**

Quando ocorrer falta grave pelo empregado, que pode ser definida como todo ato que faça desaparecer a confiança que deve existir numa relação de emprego.

### **A rescisão tem de ser imediata, no caso de justa causa?**

Sim, sob pena de perdão tácito. Deve, entretanto, existir proporcionalidade entre a falta e a punição, sendo vedada a punição pela mesma falta mais de uma vez.

### **A quem cabe a prova do fato que motivou a justa causa?**

Ao empregador. Sugere-se documentar todo e qualquer procedimento tomado para punir o empregado, bem como os atos ensejadores da justa causa.

### **Quais os casos de motivam a justa causa?**

Estão relacionados no art. 482 da CLT:

- ato de improbidade - violação de dever moral por parte do empregado; abrange tudo o que é desonesto e que o empregado pratique (furto de colegas dentro ou fora da empresa, sabotagem, destruindo bens da empresa);
- incontinência da conduta ou mau procedimento – excessos censuráveis no modo de fazer e de agir, desregramento de conduta sexual;
- negociação habitual – consiste na negociação, sem autorização do patrão, ocorrendo concorrência, o que leva o empregador a prejuízos;
- condenação criminal, transitada em julgado, sem “sursis”. A condenação significa cumprir a pena aprisionado, o que impossibilita a prestação de serviços; o preso com “sursis” fica solto e pode trabalhar;
- desídia – descumprimento culposo pelo empregado das obrigações do contrato: faltar sem justificativa, chegar atrasado. Exige repetição;
- embriaguez habitual ou em serviço – deve ser reiterada;
- violação de segredo – o empregado não ser fiel à empresa;
- indisciplina – é a desobediência às ordens gerais da empresa;
- insubordinação – consiste na desobediência às ordens dadas pessoalmente pelo patrão ou prepostos;
- abandono – falta ao serviço por mais de 30 (trinta) dias sem justificativa. Existem, no entanto, circunstâncias que fazem caracterizar o abandono antes dos 30 (trinta) dias. É o caso do empregado que demonstra intenção de não mais voltar ao serviço;
- ato lesivo da honra e boa fama – agressões, palavras ofensivas, tentativas de agressão, atos estes praticados contra o empregador e superior hierárquico;

- prática constante de jogos de azar – jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem da casualidade.

### **O empregador pode rescindir o contrato sem justo motivo?**

Sim, é a chamada rescisão sem justa causa. Para tanto, fica obrigado a pagar todas as verbas rescisórias, mais a multa fundiária e a liberação das guias para o recebimento do seguro desemprego e para sacar o FGTS.

### **O que é rescisão indireta?**

É rescisão do contrato de trabalho provocada por falta cometida pelo empregador.

### **Quais as consequências da rescisão indireta?**

O empregador fica obrigado a efetuar o pagamento das verbas rescisórias como se estivesse demitindo imotivadamente o empregado. Esta modalidade, via de regra, somente se efetiva por decisão judicial.

### **Quais são as causas de rescisão indireta?**

Estão previstas no art. 483 da CLT e se caracterizam se

- forem exigidos do empregado serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- for ele tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- correr perigo manifesto de mal considerável;
- não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama;

- o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

- empregador reduzir o trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

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

Nas hipóteses de o empregador não cumprir as obrigações contratuais ou de reduzir o trabalho de forma a afetar o salário, 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.

### **Quando ocorre a rescisão por culpa recíproca?**

Quando empregado e empregador, simultaneamente, dão causa à extinção do contrato de trabalho na modalidade culposa, devendo tal fato ser reconhecido pela Justiça do Trabalho.

### **Quais os direitos do empregado no caso de rescisão por culpa recíproca?**

Ele tem direito a todas as verbas rescisórias, ressaltando-se que a indenização do FGTS, os valores do aviso-prévio, da gratificação natalina e das férias proporcionais serão reduzidos à metade (v. art. 484 da CLT e Súmula 14 do TST).

### **Quando ocorre a rescisão a pedido do empregado?**

Quando o empregado não mais deseja a continuidade do contrato de trabalho. Neste caso, o empregado comunicará ao empregador, com antecedência mínima de 30 dias, mediante aviso-prévio.

### **Todas as rescisões devem ser homologadas?**

Não. Devem ser homologadas apenas as rescisões dos empregados com mais de um ano de trabalho ou caso esteja previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

### **A quem compete homologar a rescisão?**

Salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho:

- o sindicato profissional respectivo;
- a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego; ou
- na falta destes, o representante do Ministério Público, ou, onde houver, o Defensor Público;
- e, na falta ou impedimento destes, o Juiz de Paz.

### **Quem deve estar presente na homologação?**

O empregado e o empregador, este último podendo se fazer representar por seu preposto. Quando se tratar de menor, será obrigatória, também, a presença e assinatura do pai ou da mãe, ou responsável legal, que deverá comprovar essa qualidade.

### **Como deve ser o pagamento, quando o empregado for menor ou analfabeto?**

Tratando-se de empregado menor ou analfabeto, o pagamento será, obrigatoriamente, em moeda corrente, e o recibo do analfabeto deverá ser dado na presença de duas testemunhas (v. precedente normativo 58, do TST).

### **E quando o contrato por prazo determinado for rescindido antes da data final?**

Deve-se observar o disposto nos art. 479 e 480 da CLT.

**Existindo cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão e uma das partes rescindir o contrato antes do término, a rescisão será nos termos da rescisão do contrato por prazo indeterminado ( v. art. 481 da CLT).Quando ocorre a extinção de contrato de trabalho?**

Quando houver a cessação definitiva do vínculo empregatício.

### **Quais as hipóteses de extinção do contrato de trabalho?**

- por iniciativa do empregado ou do empregador;
- por culpa de ambos;
- pela conclusão do prazo pré-fixado;
- por morte;
- por extinção da empresa, dentre outras.

### **A extinção do contrato de trabalho implica o quê?**

Pagamento das parcelas rescisórias a que o empregado terá direito.

### **Quais as espécies de aviso-prévio?**

Indenizado e trabalhado.

### **O que é aviso-prévio indenizado?**

É aquele em que o empregado não trabalhará. Se o empregado der o aviso-prévio ao empregador e não trabalhar no período, o empregado indenizará o empregador. Se o empregador der aviso-prévio ao empregado e dispensá-lo do trabalho no período, o empregador indenizará o empregado.

### **No caso de aviso-prévio indenizado, quando deve ocorrer o pagamento das verbas trabalhistas?**

Neste caso, o pagamento das verbas trabalhistas deverá se dar até o 10º dia, contado da data da notificação da pretensão da dissolução contratual.

### **O período do aviso-prévio é computado na contagem de tempo de serviço? E o indenizado?**

Sim. Um empregado contratado em 1º/1/2011 e dispensado em 30/11/2015 terá como data de baixa na CTPS o dia 30/12/2015 (v. OJ. 82 da SDI-1 do TST), mesmo que o aviso-prévio seja indenizado.

### **O que é aviso-prévio trabalhado?**

É aquele em que o empregado trabalha no período do aviso-prévio.

### **No caso de aviso-prévio trabalhado, quando deve ocorrer o pagamento das verbas rescisórias?**

No primeiro dia útil seguinte ao término do contrato.

### **O empregador poderá ser penalizado no caso de não pagamento das verbas rescisórias no primeiro dia útil após o término do aviso-prévio trabalhado ou no décimo dia do aviso-prévio indenizado?**

Ficará sujeito a multa, em favor do empregado, correspondente ao valor da última remuneração.

### **O empregado rural, no prazo do aviso-prévio, tem de comparecer ao local de trabalho todo dia?**

Terá direito a 1 (um) dia por semana para procurar outro emprego, sem prejuízo do salário.

### **Quais as hipóteses de rescisão do contrato de trabalho?**

- por justa causa: por iniciativa do empregador ou do empregado;
- sem justa causa: por iniciativa do empregador ou do empregado;
- rescisão indireta;
- culpa recíproca;
- a pedido do empregado;
- por conclusão do prazo determinado.

### **Quando pode ocorrer a rescisão por justa causa?**

Quando ocorrer falta grave pelo empregado, que pode ser definida como todo ato que faça desaparecer a confiança que deve existir numa relação de emprego.

### **A rescisão tem de ser imediata, no caso de justa causa?**

Sim, sob pena de perdão tácito. Deve, entretanto, existir proporcionalidade entre a falta e a punição, sendo vedada a punição pela mesma falta mais de uma vez.

### **A quem cabe a prova do fato que motivou a justa causa?**

Ao empregador. Sugere-se documentar todo e qualquer procedimento tomado para punir o empregado, bem como os atos ensejadores da justa causa.

### **Quais os casos de motivam a justa causa?**

Estão relacionados no art. 482 da CLT:

- ato de improbidade - violação de dever moral por parte do empregado; abrange tudo o que é desonesto e que o empregado pratique (furto de coisas dentro ou fora da empresa, sabotagem, destruindo bens da empresa);
- incontinência da conduta ou mau procedimento – excessos censuráveis no modo de fazer e de agir, desregramento de conduta sexual;
- negociação habitual – consiste na negociação, sem autorização do patrão, ocorrendo concorrência, o que leva o empregador a prejuízos;
- condenação criminal, transitada em julgado, sem “sursis”. A condenação significa cumprir a pena aprisionado, o que impossibilita a prestação de serviços; o preso com “sursis” fica solto e pode trabalhar;

- desídia – descumprimento culposo pelo empregado das obrigações do contrato: faltar sem justificativa, chegar atrasado. Exige repetição;
- embriaguez habitual ou em serviço – deve ser reiterada;
- violação de segredo – o empregado não ser fiel à empresa;
- indisciplina – é a desobediência às ordens gerais da empresa;
- insubordinação – consiste na desobediência às ordens dadas pessoalmente pelo patrão ou prepostos;
- abandono – falta ao serviço por mais de 30 (trinta) dias sem justificativa. Existem, no entanto, circunstâncias que fazem caracterizar o abandono antes dos 30 (trinta) dias. É o caso do empregado que demonstra intenção de não mais voltar ao serviço;
- ato lesivo da honra e boa fama – agressões, palavras ofensivas, tentativas de agressão, atos estes praticados contra o empregador e superior hierárquico;
- prática constante de jogos de azar – jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem da casualidade.

#### **O empregador pode rescindir o contrato sem justo motivo?**

Sim, é a chamada rescisão sem justa causa. Para tanto, fica obrigado a pagar todas as verbas rescisórias, mais a multa fundiária e a liberação das guias para o recebimento do seguro desemprego e para sacar o FGTS.

#### **O que é rescisão indireta?**

É rescisão do contrato de trabalho provocada por falta cometida pelo empregador.

#### **Quais as consequências da rescisão indireta?**

O empregador fica obrigado a efetuar o pagamento das verbas rescisórias como se estivesse demitindo imotivadamente o empregado. Esta modalidade, via de regra, somente se efetiva por decisão judicial.

#### **Quais são as causas de rescisão indireta?**

Estão previstas no art. 483 da CLT e se caracterizam

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

Nas hipóteses de o empregador não cumprir as obrigações contratuais ou de reduzir o trabalho de forma a afetar o salário, 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.

#### **Quando ocorre a rescisão por culpa recíproca?**

Quando empregado e empregador, simultaneamente, dão causa à extinção do contrato

de trabalho na modalidade culposa, devendo tal fato ser reconhecido pela Justiça do Trabalho.

### **Quais os direitos do empregado no caso de rescisão por culpa recíproca?**

Ele tem direito a todas as verbas rescisórias, ressaltando-se que a indenização do FGTS, os valores do aviso-prévio, da gratificação natalina e das férias proporcionais serão reduzidos à metade (v. art. 484 da CLT e Súmula 14 do TST).

### **Quando ocorre a rescisão a pedido do empregado?**

Quando o empregado não mais deseja a continuidade do contrato de trabalho. Neste caso, o empregado comunicará ao empregador, com antecedência mínima de 30 dias, mediante aviso-prévio.

### **Todas as rescisões devem ser homologadas?**

Não. Devem ser homologadas apenas as rescisões dos empregados com mais de um ano de trabalho ou caso esteja previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

### **A quem compete homologar a rescisão?**

Salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho:

- o sindicato profissional respectivo;
- a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego; ou
- na falta destes, o representante do

Ministério Público, ou, onde houver, o Defensor Público;

- e, na falta ou impedimento destes, o Juiz de Paz.

### **Quem deve estar presente na homologação?**

O empregado e o empregador, este último podendo se fazer representar por seu preposto. Quando se tratar de menor, será obrigatória, também, a presença e assinatura do pai ou da mãe, ou responsável legal, que deverá comprovar essa qualidade.

### **Como deve ser o pagamento, quando o empregado for menor ou analfabeto?**

Tratando-se de empregado menor ou analfabeto, o pagamento será, obrigatoriamente, em moeda corrente, e o recibo do analfabeto deverá ser dado na presença de duas testemunhas (v. precedente normativo 58, do TST).

### **E quando o contrato por prazo determinado for rescindido antes da data final?**

Deve-se observar o disposto nos art. 479 e 480 da CLT.

Existindo cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão e uma das partes rescindir o contrato antes do término, a rescisão será nos termos da rescisão do contrato por prazo indeterminado (v. art. 481 da CLT).



INFORME  
**JURÍDICO**  
eletrônico

Av. Carandaí, 1.115 - 3º andar - CEP 30.130-195  
FONES: (31)3074-3000 e 3074-3074. Fax.: (31)3074-3030  
www.sistemafaemg.org.br

## **FEDERAÇÃO DE AGRICULTURA E PECUÁRIA DE MINAS GERAIS**

**FAEMG - PRESIDENTE:** Roberto Simões

Editada pela Assessoria de Comunicação Social. Av. Carandaí, 1.115 - 3º andar - CEP 30.130-915

Fones:(31)3074-3013

**ASSESSOR DE COMUNICAÇÃO:** Lauro Diniz

**JORNALISTAS:** Ciara Albernaz, Flávio Amaral, Ludymila Marques, Maria Teresa Leal e Silvana Matos.

Artigos assinados são de inteira responsabilidade dos autores.