

## **TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO – MODALIDADES E EFEITOS**

### **INTRODUÇÃO –**

O contrato de trabalho, como negócio jurídico em geral, nasce em certo instante, cumpre-se parcialmente ou de modo integral; vindo, por fim, a se extinguir.

- **Extinção dos Contratos de Trabalho – Princípios aplicáveis:**

- **Princípio da Continuidade da Relação de Emprego –**

Tal princípio visa a criação de normativos que incentivem a continuidade da relação empregatícia, como objetivo do Estado, com base no artigo 3 da CF.

Art. 7º - CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

- **Princípio da Continuidade da Relação de Emprego – Lei 12.506/11**

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

- **Princípio das Presunções Favoráveis ao Trabalhador–**

Súmula 212 TST - O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

- **Princípio da Norma mais Favorável–**

Caso o operador do Direito esteja contraposto a distintas possibilidades interpretativas consistentes da regra jurídica, deverá optar por aquela que melhor realize o sentido teológico essencial do Direito do Trabalho.

- **Modalidades de Extinção Contratual:**

- O contrato de Trabalho pode ter uma diversidade de fatores causadores da rescisão contratual, certo que, cada forma de rescisão pode gerar consequências distintas em recebimento de verbas rescisórias e até pagamento por parte do empregado.

- **Modalidades de Extinção Contratual:**

- Duas são as principais formas de rescisão do contrato de trabalho:

- a) Culpa do empregado;
- b) Culpa do empregador;

- Duas são as principais formas de rescisão do contrato de trabalho:

a) Culpa do empregado;

- O empregado poderá dar fim ao contrato de trabalho, por solicitação própria – A PEDIDO

a) Culpa do empregado – Por justo motivo;

Art. 482 – CLT - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.



m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

- Culpa do empregador;

Motivado pela rescisão sem justo motivo por parte do empregador, o qual arcará com o custo rescisório pela dispensa arbitrária.

Culpa do empregador (rescisão indireta);

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.

- **Modalidades de Extinção Contratual:**

- Quais serão as verbas devidas em cada forma de rescisão do contrato de trabalho:

OBS: Verificar tabela rescisória!

- **Formalidades Rescisórias**

**Prazo – O Artigo 477 §6º da CLT, estipula o prazo de 10 dias:**

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

(...)

§ 6º 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.

**Descumprimento – O Artigo 477 §8º da CLT, estipula multa de uma remuneração:**

Art. 477. (...)

§ 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



**UNICEPLAC**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO

valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

- **Formalidades Rescisórias**

**Necessidade de Homologação**

**O antigo teor do §1 do artigo 477 da CLT, solicitava homologação da rescisão:**

§ 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 e Previdência Social.

OBS: Tal homologação não é mais necessária, haja vista revogação realizada pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17!!)

**Prof. Eduardo Carvalho**  
**Direito do Trabalho II**