

1. Aula 8

1.1. Término de Contrato

TERMINOLOGIAS

O término do contrato obviamente é precedido de uma relação contratual. Encontramos nos estudos da relação contratual, tanto no trabalho como nas demais, várias terminologias que definem mais adequadamente a forma do fim do contrato:

A) **Resolução do Contrato;**

É uma forma que cabe a parte usar para pôr fim ao contrato por via judicial. Podemos entender que ocorre quando o empregado pede na justiça o fim do contrato, podendo ser utilizado o art. 483 da CLT.

B) **Resilição do Contrato;**

É a declaração de vontade de uma das partes, ou de ambas, para pôr fim ao contrato de forma convencional. Exemplo: despedido sem justa causa, o pedido de demissão e o término do contrato por prazo determinado.

C) **Rescisão do Contrato;**

É a forma de pôr fim ao contrato em razão de lesão contratual. Forma-se pelo descumprimento das partes, recíproca ou não, sendo válidos os artigos 482 e 483 da CLT.

D) **Cessação do Contrato;**

É o fim da relação contratual por motivo de morte. Isso pode ocorrer sendo empregado ou empregador. Mas, o que temos praticado é simplesmente denominar RESCISÃO, para qualquer forma de fim do contrato de trabalho, talvez pela facilidade em se dizer que “acabou”, independente do motivo.

Para qualquer situação acima mencionada a empresa deve confirmar, antes de qualquer coisa, se a relação contratual possui:

A) **mais de um ano**

B) **menos de um ano**

Deve-se usar de cautela quando a rescisão ocorrer com contratos com menos de um ano e dos com mais de um ano, pois há diferença de direitos também em relação ao tempo, não só na forma.

RESCISÃO CONTRATUAL

Podemos definir que a rescisão é o momento de rompimento contratual, onde o empregador ou empregado resolve não dar continuidade à relação de emprego, devendo saldar os direitos legais.

Deverão ser pagos na rescisão os direitos assegurados por lei, podendo também ser efetuados os devidos descontos.

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, CLT art. 477 § 2º.

Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado, CLT art. 477 § 3º.

Visando facilitar a interpretação das verbas rescisórias a serem pagas por lei, considerando a extensão de cada instituto, como férias, décimo terceiro, FGTS, aviso prévio, entre outros, adaptamos uma tabela que pode ser visualizada na página 134.

Os descontos: contribuição previdenciária, imposto de renda, pensão alimentícia, contribuição sindical, vale transporte são atribuídos por força de lei.

Outros descontos como, por exemplo, vale refeição, assistência médica, cesta básica, seguro de vida, danos, etc., devem possuir autorização por escrito do empregado.

A rescisão deve ser sempre avisada com antecedência, tanto pelo empregador como pelo empregado, constituindo o aviso prévio.

O pagamento da rescisão deverá ser feito:

A) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato determinado ou aviso prévio trabalhado;

B) até o décimo dia consecutivo da data de notificação da demissão, quando o aviso prévio é indenizado ou há dispensa de seu cumprimento;

Nota: Ocorrendo atraso no pagamento da rescisão, deverá a empresa pagar multa para o empregado e para o governo. A multa para empregado é de 1 (um) salário base. Já a parte do governo equivale, atualmente, a 160 (UFIRs), recolhido na guia darf.

Importante!

Há situações que se desenvolvem, quando do pagamento da rescisão, que impossibilitam a forma de crédito para o credor ex-empregado (ordem de pagamento, depósito em dinheiro em conta corrente ou poupança) e surge a questão de como agir nesses casos. A CLT não prescreve nenhuma forma, mas a empresa pode se valer do Código Civil e utilizar da forma de pagamento por CONSIGNAÇÃO, que existe disponível, principalmente nos Bancos do Estado. A exigência legal, para finalizar essa possibilidade de crédito, é documentar junto à empresa e provar que enviou mensagem ao ex-empregado da localidade e valor onde o crédito se encontra disponível. Código Civil (Lei n.º 10.406/2002) art. 334 e seguintes.

No caso de morte do empregado, o pagamento da rescisão se dá no prazo de até 10 (dez) dias da data do óbito pela impossibilidade de se aplicar o aviso prévio. Mas, em razão da circunstância, surge a questão de quem tem direito ao crédito rescisório. Tal questão é respondida pela Lei 6.858/80, esclarecendo que o crédito será pago àquele autorizado perante a Previdência Social ou na forma da legislação específica dos servidores civis e militares, e, na sua falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independente de inventário ou arrolamento. Os contratos com mais de um ano devem ser homologados na Delegacia Regional do Trabalho, que compõe a região ou no Sindicato da categoria, inclusive em caso de morte, sendo vedado ao sindicato cobrar qualquer taxa. (Instrução Normativa 3/2002).

JUSTA CAUSA

Conforme preceitua o Artigo 482 da CLT, o funcionário pode ser demitido por justa causa pelos seguintes motivos:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, 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.

Nos casos do item “f” (embriaguez habitual ou em serviço), cada vez mais o RH tem encaminhado o funcionário para tratamento, por interpretarem o alcoolismo como doença e não como um motivo para demissão. A caracterização da “justa causa” deve respeitar o disposto no Artigo 482 da CLT. Todavia, compete ao Empregador observar certas cautelas que podem se apresentar como limitadores da justa causa, como por exemplo: a reação do empregador deve ser imediata, dentro de um tempo razoável para apuração dos fatos, sob pena de caracterizar o perdão tácito ao ilícito cometido pelo empregado.

Improbidade:

São atitudes que revelam claramente desonestidade, abuso, fraude ou má-fé.

Incontinência de conduta ou mau procedimento:

Restrita ao campo do abuso ou desvio da sexualidade quando afetar o nível de moralidade média da sociedade, revestindo ofensa ao pudor, enquanto que, no mau procedimento, o empregado pretende causar um prejuízo, real ou potencial, dolosamente, por má-fé.

Negociação habitual:

A prática habitual do empregado em exercer qualquer atividade que não seja a inerente ao seu contrato de trabalho pode caracterizar-se como concorrência efetiva ou provocar prejuízo ao próprio trabalho, ou de seus colegas.

Condenação Criminal:

A simples condenação criminal do empregado impossibilita o cumprimento do contrato de trabalho.

Desídia:

A constante prática de atos que evidenciam a negligência do trabalhador para com as suas obrigações contratuais, como ausências constantes e não justificadas, excessivos atrasos no cumprimento do horário de trabalho ou excesso de erros em seus afazeres, caracterizam a desídia.

Embriguez habitual ou em serviço:

Embriguez habitual, seja alcoólica ou por qualquer outro tipo de tóxico, pode transformar o empregado numa pessoa incapaz de cumprir com suas funções, vulnerável a acidentes do trabalho, além de problemas de convívio com os demais funcionários.

Violação de Segredo da Empresa:

Caracteriza-se pela divulgação de fatos ou informações que possam causar prejuízos à empresa.

Indisciplina ou insubordinação:

O não cumprimento ao regulamento do empregador constitui ato de indisciplina e, por sua vez, o não atendimento às ordens do empregador ou de seu preposto, constitui ato de insubordinação.

Abandono de Emprego:

A jurisprudência fixou em 30 dias a ausência injustificada do empregado. Todavia, esse prazo poderá ser menor, se ficar provado a intenção do empregado em abandonar o emprego.

Ato lesivo da honra e boa fama:

Salvo a legítima defesa, atitudes que ofendam, agridam ou desrespeitem os colegas de trabalho ou o empregador constituem motivo de justa rescisão. Atos lesivos contra o empregador, mesmo que praticados fora do ambiente de trabalhado, constitui justo motivo para rescisão.

Jogos de azar:

Toda e qualquer prática constante de jogos de azar poderá constituir-se em motivo para justa causa.

1.1. Tabelas de incidências na rescisão contratual

Tipos de Rescisão	Tempo de Serviço	Aviso Prévio	Saldo de Salário	Férias propor . Mais 1/3	Férias Venc. Mais 1/3	13° Salário	Salário Família	GRFC FGTS 40%	Seguro Desemp.
Pedido de Demissão no Contrato por Prazo Indeterminado	Menos de 1 ano	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO
	Mais de 1 ano	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Dispensa Sem Justa Causa no Contrato por Prazo Indeterminado	Menos de 1 ano	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM
	Mais de 1 ano	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
Dispensa Com Justa Causa no Contrato por Prazo Indeterminado	Menos de 1 ano	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO
	Mais de 1 ano	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Pedido de Demissão Durante o Contrato de Experiência	Máx. 90 dias	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Dispensa Sem Justa Causa Durante o Contrato de Experiência	Máx. 90 dias	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM
Dispensa Com Justa Causa no Contrato de Experiência	Máx. 90 dias	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO
Rescisão por Culpa Recíproca	Menos de 1 ano	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO
	Mais de 1 ano	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO

Tipos de Rescisão	Tempo de Serviço	Aviso Prévio	Saldo de Salário	Férias propor . Mais 1/3	Férias Venc. Mais 1/3	13° Salário	Salário Família	GRFC FGTS 40%	Seguro Desemp.
Rescisão Indireta	Menos de 1 ano	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM
	Mais de 1 ano	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
Rescisão Antecipada do Contrato por Prazo Determinado Sem Justa Causa	Menos de 1 ano	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO
	Mais de 1 ano	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Rescisão Antecipada do Contrato por Prazo Determinado Com Justa Causa	Menos de 1 ano	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Mais de 1 ano	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Rescisão do Contrato de Safra por Iniciativa do Empregador	Menos de 1 ano	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	NÃO
Rescisão do Contrato de Safra por Iniciativa do Empregado	Menos de 1 ano	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Rescisão do Contrato de Safra por Término do Contrato	Menos de 1 ano	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Rescisão do Contrato por Aposentadoria Especial	Menos de 1 ano	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO
	Mais de 1 ano	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Rescisão do Contrato por Falecimento	Menos de 1 ano	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO
	Mais de 1 ano	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO

Exemplo de Cálculo

Com base nas incidências da tabela anterior e demais cálculos trabalhistas, vamos fazer uma simulação de cálculo de uma rescisão contratual, considerando os seguintes elementos como base:

Admissão:	01/06/06
Desligamento:	14/03/08
Causa:	demissão sem justa causa
Salário-Base:	R\$ 800,00
Jornada Mensal:	220 horas
Férias:	não gozou férias
Horas Extras c/60%:	7 horas
Aviso Prévio:	indenizado

VENCIMENTOS

AVISO PRÉVIO (indenização)	R\$ 800,00
13º.SALÁRIO (02/12 avos)	R\$ 133,33
13º.SALÁRIO (01/12 avos – indenizado)	R\$ 66,67
FÉRIAS VENCIDAS (2006/2007)	R\$ 800,00
FÉRIAS PROPORCIONAIS (10/12 avos)	R\$ 666,67
FÉRIAS ADICIONAIS (1/3)	R\$ 488,89
SALDO DE SALÁRIO (14 dias)	R\$ 373,33
HORAS EXTRAS C/60% (7 horas)	R\$ 40,72
DSR 24/6 (padrão)	R\$ 10,18
SOMA	R\$ 3.379,79

DESCONTOS

INSS SOBRE SALÁRIO	R\$ 32,45
INSS SOBRE 13º.SALÁRIO	R\$ 10,20
IRRF SOBRE FÉRIAS	R\$ 129,77
SOMA	R\$ 162,42

LÍQUIDO A RECEBER	R\$ 3.217,37
--------------------------	---------------------

Obs.: Os cálculos de INSS e IRRF dependem da tabela em vigor