

PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E PREVIDENCIÁRIO
FACULDADES INTEGRADAS DE OURINHOS - PROJURIS
DISCIPLINA 11: CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
20 DE JUNHO DE 2015



EMENTA: Formas de cessação do contrato de trabalho. Extinção dos contratos a prazo indeterminado. Aviso prévio. Extinção dos contratos a prazo determinado. Cláusula assecuratória de denúncia antecipada. Indenização pela denúncia antecipada. Extinção do contrato por justa causa. Procedimento e efeitos. Denúncia do contrato de trabalho por justa causa do empregado estável. Inquérito para apuração de falta grave de empregado estável. Justa causa e falta grave. Justas causas do empregador e tipicidade legal. Justas causas do empregado e tipicidade legal. Obrigações decorrentes da cessação do contrato de emprego.

1. FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Classificação Terminológica: a) resilição contratual: terminação sem que as partes tenham cometido falta; b) resolução contratual: cessação por culpa de uma das partes ou ambas; c) rescisão contratual: quando o contrato termina por nulidade; d) extinção contratual: cessação por circunstâncias alheias à vontade das partes.

Terminologia Usual: a ideia geral é usar o termo *cessação do contrato de trabalho* ou *terminação do contrato de trabalho*. Termo genérico, qualquer que seja a forma de cessação da prestação de serviços. Esse é o termo utilizado em âmbito internacional (Convenção 158 da OIT).

Classificação da Dispensa: a) quanto à causa: com e sem justa causa; b) quanto à forma: solene ou formal ou informal, sem qualquer procedimento; c) quanto ao controle: com ou sem controle judicial, administrativo ou do sindicato; d) quanto ao número de atingidos: individual ou coletiva; e) quanto aos motivos: imotivada ou arbitrária, sem justa causa, com justa causa ou discriminatória.

2. EXTINÇÃO DOS CONTRATOS A PRAZO INDETERMINADO E A NECESSIDADE DE AVISO PRÉVIO

Contrato a prazo indeterminado: é a regra geral, em se tratando de contratação no Brasil. Essa ideia decorre do princípio da continuidade da relação de emprego. Como o contrato não tem prazo, a parte que tem interesse em rescindir deve comunicar a parte contrária, previamente, a fim de que possa ser substituído ou procurar nova colocação no mercado, conforme se trate de empregado demissionário ou demitido.

Conceito de aviso prévio: comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer à outra, que pretende rescindir o referido contrato sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de pagar uma

indenização substitutiva.

Efeitos: acarreta a rescisão do contrato de trabalho, após expirado o prazo legal, ainda que indenizado. É direito irrenunciável do empregado; pedido de dispensa só exime o empregador do pagamento quando comprovado que arrumou outro emprego (Súmula 276 do TST). Se empregado não cumpre, deve indenizar pelo equivalente. Integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, até data de baixa na CTPS (OJ 82). O empregado tem direito ao reajuste salarial coletivo ou legal dado nesse período e ao cômputo do prazo para indenização adicional (Súmula 182 do TST). Estende o prazo da prescrição (OJ 83).

Estabilidades no curso do aviso prévio:

Súmula 369, V, TST, exclui a do dirigente sindical que registra candidatura nesse período;

Súmula 371 do TST: auxílio-doença suspende o contrato e o aviso só expira após o termo do período de afastamento;

Súmula 348 c/c Súmula 244, do TST: se a empregada fica grávida no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, tem direito à estabilidade;

Cabimento: nos contratos sem prazo determinado, quando não haja justo motivo para a rescisão, inclusive em caso de extinção da empresa e falência.

Reconsideração: possível, com a concordância da parte contrária. No curso do aviso prévio pode ocorrer tanto rescisão indireta quanto justa causa, exceto abandono de emprego (Súmula 73, TST).

Forma: não existe forma legal estabelecida, podendo ser verbal ou escrita, mas deve ser expresso.

Prazo: art. 7º, XXI, da Constituição Federal, mínimo de trinta dias; a partir da Lei 12.506, de 11-10-12, o aviso prévio foi acrescentado de 3 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias. Essa obrigação de extensão só se aplica ao empregador, e não ao empregado.

Contagem: início no dia seguinte ao comunicado (Súmula 380/TST), mesmo que não seja dia útil. Dias corridos, sem prorrogação.

Redução Da Jornada: opção do empregado, quando demitido sem justa causa: duas horas diárias, ou sete dias corridos no final (art. 488). Qualquer que seja a jornada contratada com o empregado. Consequência da não observação dessa redução: nulidade. Finalidade: procura de nova colocação. Não se pode indenizar a falta de redução com pagamento de horas extras (Súmula 230, TST). Rurícola: Lei 5889/73 prevê redução de um dia por semana.

Cumprimento em Casa: não há previsão legal. Não é nulo, equivalendo à dispensa. Logo, o prazo para pagamento das rescisórias é de dez dias (OJ 14 da SDI-I).

Remuneração: salário devido na ocasião do despedimento somado à média de verbas variáveis habituais. Sobre o aviso prévio indenizado há incidência de FGTS (Súmula 305, TST).

Natureza jurídica: de indenizado, é indenização; se trabalhado, é salário.

3. EXTINÇÃO DOS CONTRATOS A PRAZO DETERMINADO E AS FORMAS DE INDENIZAÇÃO

Definição de contrato a termo ou contrato de trabalho por prazo determinado: art. 443, §1º, da CLT.

Termo: *dia no qual tem de começar ou de extinguir-se a eficácia de um negócio jurídico.* Certo (*certus an, certus quando*) – verificação cronológica. Incerto (*certus an, incertus quando*) aquele cuja exata incidência ainda não está prefixada no tempo, não se sabendo, antecipadamente, sua precisa verificação cronológica, embora seja segura sua ocorrência em lapso futuro firmemente previsível.

Efeitos rescisórios específicos: ao contrário do que acontece na rescisão do contrato de trabalho sem prazo determinado, que em há necessidade de concessão de aviso prévio para a rescisão contratual, o contrato a prazo determinado rescinde-se de forma automática na consumação de seu prazo, se houver cessação de prestação de serviços (extinção normal). Nesse caso, o empregador deve pagar apenas o saldo de salário, 13º e férias vencidas e proporcionais e entregar as guias para saque do FGTS, mas não tem necessidade de dar aviso prévio e nem há incidência da multa rescisória do FGTS.

Dispensa antecipada: se qualquer das partes resolver rescindir o contrato a prazo determinado de maneira antecipada (extinção anormal), a questão será resolvida pelas regras estabelecidas nos artigos 479 a 481 da CLT.

A regra geral, no silêncio contratual, é a prevista nos artigos 479 e 480 da CLT:
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.

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

§ 2º - Revogado.

Ou seja: caso o empregador resolva rescindir antecipadamente o contrato a prazo que não conta com a cláusula mencionada no art. 481 da CLT (cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada), deverá pagar, além das verbas rescisórias acima mencionadas, também uma indenização equivalente à metade do tempo ainda restante do contrato firmado. Discute-se se é devida a multa de 40% do FGTS. Segundo o regulamento do FGTS, a multa é devida (Art. 14 e 9, §§1º e 2º, do Decreto 99.684/90).

Por outro lado, se o empregado se demite antecipadamente, tem direito a receber férias e gratificação natalina proporcionais e saldo de salário; não terá liberado o saldo do FGTS; e terá que *indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem*, indenização que fica limitada ao valor que o empregado teria direito em idênticas condições.

Caso exista a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, aplicam-se os termos do art. 481 da CLT:

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.

Ou seja: nesse caso incidem todas as parcelas rescisórias normais, inclusive aviso prévio e multa rescisória do FGTS. Isso, evidentemente, se a dispensa se der sem justa causa. O empregado, por sua vez, também terá que avisar previamente da dispensa, caso a iniciativa da ruptura contratual seja sua.

São duas hipóteses distintas, portanto: no silêncio do contrato aplica-se a regra dos artigos 479 e 480; se houver previsão expressa de rescisão antecipada, aplica-se a hipótese do art. 481.

Empregado doméstico:

A nova lei do Empregado Doméstico (LC 150/2015) também prevê contratação a prazo para essa categoria funcional.

O art. 4º faculta a contratação por prazo determinado para fins de contrato de experiência (até 90 dias) ou para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso, nesse caso com duração limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido ao limite máximo de 2 (dois) anos.

Em caso de rescisão antecipada a Lei prevê apenas regra semelhante à do art. 479 da CLT: o art. 6º estabelece que o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato, enquanto o art. 7º estabelece que o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem, limitada a indenização ao valor a que o empregado teria direito em idênticas condições.

O art. 8º afasta expressamente a possibilidade de aplicação de aviso prévio nessa modalidade contratual do doméstico.

4. EXTINÇÃO DO CONTRATO POR JUSTA CAUSA

Procedimento e efeitos. Denúncia do contrato de trabalho por justa causa do empregado estável. Inquérito para apuração de falta grave de empregado estável. Justa causa e falta grave. Justas causas do empregador e tipicidade legal. Justas causas do empregado e tipicidade legal.

Justa causa: efeito emanado de ato ilícito de uma das partes contratantes, que, segundo a sua natureza ou repetição, representa séria violação dos deveres atinentes ao contrato, autorizando a rescisão contratual do empregado, estável ou não, sem ônus para a parte que não deu ensejo ao término do contrato.

Modalidades: iniciativa do empregador (dispensa por justa causa) e iniciativa do empregado (rescisão indireta).

Características: a) enumeração legal taxativa; b) imediatidade ou atualidade entre a falta cometida e a reação contrária, observado o tempo necessário conforme a estrutura da empresa; a lei brasileira não diz o que é imediatidade, ao contrário de outros sistemas legais, como o português, que estabelece um prazo de sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração (LEITÃO, p. 446); c) gravidade da falta: relação de proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição; veda rigor excessivo; d) inalterabilidade *in pejus* da punição após a aplicação; e) nexo de causalidade: relação de causa e efeito entre a falta e o despedimento; “determinância” (Giglio) (qual a gota d’água?); de acordo com Leitão, explicando o sistema português, deve haver um nexo de causalidade entre o elemento subjetivo, que consiste na ação ou omissão do empregado, com o elemento objetivo, que consiste na impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho; f) inexistência de perdão tácito ou expresso; g) *non bis in idem*; veda-se dupla punição da mesma falta; h) conexão com o serviço: falta grave praticada em serviço ou que nele tenha reflexos diretos ou indiretos; i) apreciação das condições objetivas (fatos e circunstâncias materiais que envolveram a prática do ato faltoso) e subjetivas (personalidade, antecedentes, aspecto cultural do agente, etc.) do caso; j) vedação da anotação da causa da dispensa na CTPS do trabalhador.

Ônus da prova: de quem alega (art. 818 da CLT).

Consequências da aplicação incorreta: reversão. Não há possibilidade de dosagem da pena pelo Judiciário. As únicas opções são a ratificação da pena aplicada ou a anulação da dispensa por justa causa.

HIPÓTESES DE JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR (ART. 482, CLT):

Ato de Improbidade: em geral consiste em atentado ao patrimônio do empregador, de colegas ou de terceiros; desonestidade, abuso, fraude, má-fé, suborno; atos dolosos.

Délio Maranhão: *haverá improbidade em todo ato que ofenda aquelas normas de moral que, em determinado meio e em determinado momento, a sociedade não tolera sejam violados.*

Não depende do valor do bem, porque tem conexão com a relação de confiança existente entre as partes. Deve-se proceder a uma avaliação cuidadosa da conduta, pois imputar falso ilícito pode gerar ação criminal e indenização por danos morais.

Sendo a mais grave das faltas, a prova deve ser robusta.

Incontinência de Conduta: incontinência significa falta de comedimento; incapacidade de se controlar ou conter. Essa falta se refere em geral ao comportamento de indivíduo de vida desregrada, que perdeu o conceito moral, principalmente em caso de desvio no campo da sexualidade. Em regra deve haver certo nexo de causalidade com o contrato de trabalho, mas algumas condutas podem extrapolar essa necessidade. Exemplos: assediar sexualmente colegas de trabalho ou cliente; denúncia de pedofilia, mesmo fora do horário de trabalho; usar o telefone do trabalho para *disque-sexo*.

Mau Procedimento: conceito amplo, voltado ao comportamento do empregado, inclusive na vida pessoal; refere-se ao cumprimento do dever social de boa conduta (Giglio): regras do bom viver, respeito, decoro.

Pode decorrer de situações relacionadas ao trabalho e também externas, desde que venham a atingir a relação de confiança existente entre as partes, ou mesmo a imagem do empregador. Dever anexo de conduta.

Exemplo:

Comprovado que o Autor, ciente da proibição de acesso a site impróprio, baixou arquivo com conteúdo pornográfico, instalando-o na rede da empresa e gravando-o com o nome de seu supervisor, resta configurado, inegavelmente, o mau procedimento de que trata o art. 482, "b", da CLT. Assim sendo, a prova da justa causa foi feita com a robustez necessária, não se cogitando de reversão. Recurso do Autor a que se nega provimento, no particular. - **TRT-PR-37358-2008-011-09-00-8-ACO-25660-2011 - 1A. TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES - Publicado no DEJT em 01-07-2011**

Negociação Habitual: negociação por conta própria ou alheia, sem autorização, quando: a) for ato de concorrência para o empregador; ou b) for prejudicial ao serviço.

Condenação Criminal: questão de divergência, atualmente.

Tipo legal: condenação criminal do empregado, passada em julgado, sem que tenha havido suspensão de execução da pena.

Justificativa: impossibilidade de continuidade na prestação de serviços pelo empregado. A simples prisão preventiva acarreta apenas a suspensão do contrato de trabalho. Para Carrion, se a prisão for por menos de 30 dias, ou na modalidade prisão albergue, seria desaconselhável a rescisão, em razão do fundamento da lei.

Alice de Barros Monteiro: condenação por crime sem qualquer relação com o trabalho e sem impossibilidade de cumprir o contrato não dá margem para justa causa

Os aspectos de sua vida privada são irrelevantes, salvo quando refletirem negativamente na empresa, não sendo permitido ao empregador editar normas de conduta.



Desídia: indolência, preguiça, ociosidade, falta de atenção e de zelo. Trata-se de ato de natureza culposa (negligência, imprudência, imperícia).

Casos mais comuns: negligência com o serviço, atrasos, faltas injustificadas; violação do dever de diligência; deficiência qualitativa do trabalho; redução de rendimento.

Repetitividade de conduta censurável: em geral é necessária a repetição de faltas para caracterizar a justa causa; a soma de várias faltas (devidamente punidas) acarretará a justa causa. Entretanto, uma única falta, se grave o suficiente, poderá caracterizar a demissão motivada. Exemplo: profissional da área de saúde que não ministra o medicamento e causa dano ao paciente.

Embraguez: estado alterado causado pela ingestão de bebidas alcólicas.

Tipo legal: embriaguez habitual (faltas reiteradas) ou em serviço (falta única). Não só álcool, também substâncias entorpecentes. Quando no serviço, impossibilita a execução eficiente do trabalho e aumenta risco de acidentes; quando habitual, implica violação de dever de conduta (incontinência de conduta) que pode refletir no ambiente de trabalho.

Controvérsias na doutrina atual: alcoolismo é classificado como doença pela OMS; existem doenças relacionadas ao uso abusivo de álcool que podem ter nexo de causalidade com o trabalho, classificando-se como doenças laborais.

Exemplos:

Classificação no CID: transtornos mentais e do comportamento decorrente do uso do álcool (F10): psicose alcoólica (291), síndrome de dependência do álcool (303) e abuso de álcool sem dependência (305.0);

CNAE/NTEP para intervalo F10: alguns exemplos: 4213 - asfaltamento de via pública; 8423 - administração penitenciária.

No direito civil: para fins civis, ébrio habitual é relativamente incapaz (4º, II, CC).

Comportamento patronal indicado: suspensão do contrato de trabalho e encaminhamento ao INSS para tratamento.

Problemática: empregado que recusa tratamento ou é sucessivamente internado sem resultado aparente.

Violação de Segredo da Empresa: infringência ao dever de fidelidade.

Definição: segredo é o fato de conhecimento exclusivo da empresa, que, se revelado, poderá lhe causar prejuízo. Segredo deduzido: fórmula de produto, proposta de licitação, método de trabalho, patente, informação comercial.

Ato de Indisciplina ou Insubordinação: acarreta subversão da hierarquia interna e implica violação ao dever de obediência próprio da relação de emprego.

Diferenciação: indisciplina é o descumprimento de ordens gerais, dadas de forma impessoal; insubordinação é a desobediência a ordem dada diretamente àquele empregado.

Condições da ordem: para que seja punido o descumprimento, a ordem deve ser lícita, dada de forma clara, comportando interpretação razoável; ainda, deve ser emanada de quem tem autoridade para proferir.

Repetitividade: normalmente a caracterização da dispensa por justa causa em caso de ato de indisciplina ou insubordinação depende de repetição de faltas seguidas, devidamente punidas, exceto se o ato em si for muito grave. Também devem ser observadas as condições pessoais do agente.

Abandono de Emprego: quando o empregado deixa o trabalho sem intenção de retornar e também não comunica ao empregador a intenção de rescindir.

Elementos: a) objetivo: ausência mais ou menos longa (30 dias, segundo jurisprudência, Súmula 32/TST, mas que pode ser inferior, se, por exemplo, o empregado arruma outro serviço ou muda de cidade); b) subjetivo: intenção inequívoca do abandono (*animus abandonandi*).

Diferente de rescisão por iniciativa do empregado: não se configura quando há justo motivo para a falta ou quando o empregado comunica que não mais trabalhará.

Convocação do empregado: para caracterizar o *animus abandonandi* em geral o empregador tem a obrigação de convocar o empregado para retornar ao trabalho. O antigo edital publicado em jornal hoje se admite (ainda com ressalvas) exclusivamente em caso de empregado que não tem endereço certo.

Prazo para retorno após afastamento previdenciário: Súmula 32 do TST estabelece prazo de 30 dias após cessação de benefício previdenciário.

Aviso prévio e abandono de emprego: a Súmula 73 do TST deixa claro que faltas no curso do aviso prévio não fazem configurar abandono de emprego.

Ato Lesivo da Honra ou da Boa Fama: agressão verbal, comportamento que cause prejuízo à honra alheia.

Dois tipos legais: (a) praticado em serviço contra qualquer pessoa; (b) praticado em qualquer lugar contra o empregador ou superior hierárquico.

Exceção: caso de legítima defesa própria ou de outrem (agressão injusta, atual ou iminente, sendo a reação moderada);

Hipóteses: calúnia, difamação, injúria; as duas primeiras abrangem a honra objetiva (imagem), enquanto a terceira atinge a honra subjetiva (que a pessoa tem de si mesma); xingamento é injúria;

Questão: quais os limites geográficos do “local de serviço”? Exemplo: festa de final de ano.

Ofensas Físicas: agressão física.

Dois tipos legais: (a) praticado em serviço contra qualquer pessoa; (b) praticado em qualquer lugar contra o empregador ou superior hierárquico.

Exceção: caso de legítima defesa própria ou de outrem (agressão injusta, atual ou iminente, sendo a reação moderada);

Ferroviário: falta grave específica.

Hipótese: recusar prorrogação da jornada em casos de urgência ou acidente – art. 240, parágrafo único, da CLT. Serviço essencial, questão de interesse público.

Empregado de outra categoria: configuraria ato de insubordinação

Excessos Praticados na Greve: limitações ao direito de greve.

Previsão legal: grevista que pratica excessos (Lei 7.783/89, artigos 14 e 15; CLT, artigo 722 e seguintes).

Hipóteses: durante a greve, viola ou constrange os direitos e garantias fundamentais de outros ou impede o acesso ao trabalho de outros colegas.

Descaso com Normas de Segurança do Trabalho: art. 158, CLT.

Hipóteses: (a) recusa injustificada em observar as instruções expedidas pelo empregador, em relação a precauções para evitar acidentes de trabalho ou doença profissional; (b) recusa injustificada em usar equipamentos de proteção individual.

Gradação: necessita de repetição (falta leve), em geral.

Vale Transporte: uso ou pedido indevido.

Hipóteses: (a) firmar declaração falsa para obter vale transporte; (b) uso indevido de vale transporte.

Fundamento legal: Decreto 95.247/87, art. 7º, §3º.

Aprendiz com desempenho insuficiente: ou que não consegue se adaptar ao trabalho, ou que tenha ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo (art. 433, I, II e III, CLT).

Justas Causas em Desuso: derogadas expressa ou tacitamente pela evolução social e constitucional.

Hipóteses: (a) prática constante de jogos de azar (apostas com intuito de lucro onde a sorte é preponderante, desde que sejam assim descritos na legislação penal); (b) ato atentatório à segurança nacional; segundo Bezerra Leite, essa justa causa é incompatível com o regime democrático instalado a partir da Carta de 1988; (c) bancário que emitia de forma contumaz o pagamento de dívida legalmente exigível (art. 508 da CLT – revogado pela Lei 12.347/2010).

Doméstico e Justa Causa: nos termos do art. 27 da LC 150/2015, considera-se justa causa para o empregado doméstico as seguintes situações: I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado; II - prática de ato de improbidade; III - incontinência de conduta ou mau procedimento; IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; V - desídia no desempenho das respectivas funções; VI - embriaguez habitual ou em serviço; VII - (VETADO); VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação; IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos; X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; XII - prática constante de jogos de azar.

Inciso vetado: VII - violação de fato ou de circunstância íntima do empregador doméstico ou de sua família. Razões do veto: Da forma ampla e imprecisa

como prevista, a hipótese de dispensa por justa causa tratada neste inciso daria margem a fraudes e traria insegurança para o trabalhador doméstico. Tal circunstância, além de ser incompatível com regras gerais do direito do trabalho, não seria condizente com as próprias atividades desempenhadas na execução do contrato de trabalho doméstico.

Verbas rescisórias devidas em caso de dispensa por justa causa: saldo de salário; férias vencidas; 13º salário vencido.

Verbas dispensadas em caso de demissão por justa causa: férias e 13º salário proporcionais; aviso prévio; liberação do FGTS e multa; entrega de guias para seguro desemprego.

Conversão de dispensa sem justa causa para dispensa sem justa causa: a princípio não é possível (ato jurídico perfeito/perdão tácito de falta anterior), exceto se o empregado pratica uma falta grave (o suficiente para a justa causa) no curso do aviso prévio trabalhado. Abandono de emprego não se caracteriza.

HIPÓTESES DE JUSTA CAUSA DO EMPREGADO: A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO.

Aspectos Gerais para configuração: devem existir falta(s) grave(s) que torne(m) insustentável a manutenção do contrato de trabalho. Assim como na justa causa, deve haver um fator determinante para a rescisão contratual, em função da qual o trabalho torna-se insuportável.

Tempo entre falta e ajuizamento da ação: é difícil se configurar perdão tácito, em razão da necessidade que o empregado tem de manter o emprego. Em vários casos o empregado pode propor reclamação trabalhista e permanecer trabalhando enquanto aguarda a decisão.

FGTS e rescisão indireta: existe certa resistência da jurisprudência em reconhecer a rescisão indireta, diante do regime fundiário. Os pedidos têm crescido nos últimos anos.

Hipóteses (art. 483 da CLT):

Exigência de Serviços Desproporcionais: quando o empregador impõe condições de trabalho inadequadas ao que foi ajustado entre as partes ou ao que o empregado está capacitado.

Hipóteses: (a) superiores às suas forças, considerando a condição física do empregado e artigos 390 e 405 da CLT; também forças intelectuais; (b) defesos por lei; ex: contrabando; (c) contrários aos bons costumes; ex: prostituição; (d) alheios ao contrato: inalterabilidade das condições contratuais. Ocorre quando há violação da qualificação profissional do empregado – ex: escriturário compelido a fazer faxina; vendedor que tem que descarregar o caminhão de entregas.

Rigor Excessivo: tratamento com rigor excessivo pelo empregador ou superior hierárquico.

Hipóteses: repreensões ou medidas disciplinares injustificadas ou desproporcionais, que demonstrem perseguição ou intolerância; exigência anormal na execução de tarefas.

Gravidade: rigidez capaz de ferir a dignidade do empregado. Comum configurar, atualmente, assédio moral.

Perigo Manifesto de Mal Considerável: empregador que expõe o empregado a riscos desnecessários, abusando do poder diretivo.

Definição: perigo anormal, não natural da profissão; falta de cumprimento de normas de higiene ou segurança do trabalho.

Exclusão: risco normal da profissão.

Assédio sexual: Carrion enquadra em perigo manifesto ou ato lesivo da honra ou boa fama. Assédio é o uso do poder como forma de obter favores sexuais; a troca consentida não é assédio.

Assédio moral: também pode ser caracterizado como perigo manifesto de mal considerável.

Descumprimento das Obrigações Contratuais: situações em que o empregador descumpre, de forma grave, as obrigações contratuais ajustadas.

Hipóteses: cláusulas contratuais previstas em lei ou instrumento coletivo. As cláusulas mais relevantes são salário, função, horário e local de trabalho.

Atrasos salariais: previsão de norma específica para casos de mora salarial contumaz, assim considerado o período de três meses de atraso, conforme o Decreto Lei 368/68.

Discussão 1: falta de depósitos do FGTS pode ser considerado descumprimento grave do contrato de trabalho?

Discussão 2: deixar de fornecer trabalho, mantendo o empregado em inatividade, pode ser considerado falta grave?

Discussão 3: há necessidade de aguardar os três meses para configurar a mora salarial?

Ato lesivo da honra e da boa fama: configura-se quando o empregador ou seu preposto praticar contra o empregado ou pessoa de sua família ato lesivo da honra e boa fama.

Exemplo: acusação infundada de furto.

Local: não há exigência de que isso ocorra dentro do local de trabalho.

Ofensas Físicas: praticadas pelo empregador ou preposto contra o empregado.

Exceção: legítima defesa própria ou de outrem.

Local: pode ocorrer dentro ou fora da empresa

Hipótese: e se a ofensa física é contra alguém da família do empregado? A lei não fala em ofensa física contra pessoa da família.

Redução do Trabalho: quando o trabalho é remunerado por peça ou tarefa e a redução afeta sensivelmente a importância do salário. Há necessidade de que tenha reflexos salariais.

Exceção: se o empregador cobrir a redução salarial não há justa causa.

Exemplo: redução sensível da área de atuação de vendas do empregado comissionista.

Excludente: redução do mercado consumidor ou falta de empenho do empregado.

Excludente 2: redução da quantidade de horas aula do professor, quando há redução do número de alunos. OJ 244 da SDI-I.

Doméstico e Rescisão Indireta: nos termos do parágrafo único do art. 27 da LC 150/2015, O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando: I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante; III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável; IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato; V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama; VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei 11.340/2006 (Maria da Penha).

Caso em que a JT não reconhece a rescisão indireta e efeitos no contrato de trabalho: opções de solução – (a) considerar como abandono de emprego; (b) considerar o período de afastamento como mera suspensão contratual; (c) demissão por iniciativa do empregado ('pedido' de dispensa).

Verbas rescisórias devidas no caso de reconhecimento de rescisão indireta: as mesmas devidas por ocasião da dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador.

Conversão judicial de pedido de demissão para rescisão indireta: a princípio, o pedido de demissão configura ato jurídico perfeito, sujeito a todas as formalidades legais. Mas existe possibilidade de declaração de nulidade do pedido de demissão em caso de vício de consentimento (ônus da prova do reclamante).

SITUAÇÃO INTERMEDIÁRIA: A CULPA RECÍPROCA

Definição: na culpa recíproca coexistem duas justas causas, uma do empregado, outra do empregador, as duas graves o suficiente para, por si só, serem causa da rescisão. É de difícil configuração prática. A parte contrária não se contém dentro dos limites da demissão justificada, mas pratica outra falta grave em contrapartida.

Hipótese legal: art. 484 da CLT.

Elemento caracterizador: "duas relações de causa e efeito: a segunda falta, que é a causa da rescisão do contrato, é por sua vez efeito da culpa cometida pela outra parte" (CARRION).

Lamarca: "a primeira falta rescindira o contrato, e a segunda, provocada pela primeira, também o fez. Cometendo sua falta, o segundo agente violou desnecessariamente normas éticas que lhe fizeram perder a posição jurídica privilegiada em que se encontrava". "Quem se defende é obrigado a agir

moderadamente; os atos de defesa ou de desforço não podem ir além do indispensável”.

Verbas rescisórias devidas: indenização conforme Súmula 14 do TST. Devido 50% do Aviso Prévio, do 13º e das férias proporcionais, liberação do FGTS acrescido de multa de 20%. Gratificação natalina e férias vencidas são devidas de forma integral. Seguro desemprego: sem previsão legal.

5. OBRIGAÇÕES DECORRENTES DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO

Formalidades para Pagamento das Verbas Rescisórias: o contrato de trabalho não é sujeito a grandes formalidades, mas na rescisão existem algumas que devem ser necessariamente observadas. Se o empregado conta com mais de um ano de serviço ou se tem alguma estabilidade e pede demissão, deve existir homologação da rescisão e seu pagamento diante do sindicato da categoria.

Prazo para pagamento: de acordo com o artigo 477 da CLT, as rescisórias devem ser pagas (a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato (aviso prévio trabalhado ou contrato a termo) ou (b) até o 10º dia útil (corrido) da notificação da demissão, quando não há aviso prévio (justa causa), ele for indenizado ou dispensado do cumprimento.

Contagem do prazo: feriados, domingos, etc., antecipam o vencimento. Sábado é dia útil, ainda que não trabalhado.

Efeitos da quitação dada diante do sindicato: o pagamento diante do sindicato dá certeza de quitação apenas dos valores e parcelas consignadas no TRCT, nunca de todos os valores referentes ao contrato de trabalho.

Nesse sentido a redação da Súmula 330 do TST:

QUITAÇÃO. VALIDADE

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, consequentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

Limitação para demissão no trintídio que antecede a data-base: o art. 9º da Lei 7.238/84 assegura ao empregado que for demitido dentro dos trinta dias que antecedem à data de sua correção salarial uma indenização adicional

equivalente a um salário mensal, para evitar que o empregador o demita com o intuito de obstar o direito à aquisição de reajuste e do pagamento das verbas rescisórias tendo como base de cálculo o valor do novo salário, já corrigido. Não impede a demissão, entretanto.

A multa do art. 467 da CLT: Se as verbas rescisórias são devidas de forma incontroversa, e não forem pagas na audiência inicial, a sentença condenará ao pagamento da multa de 50% sobre as verbas rescisórias incontroversas.

Fornecimento das guias para habilitação junto ao programa de seguro desemprego: obrigação de fazer atribuída legalmente ao empregador, que, nas hipóteses legais, deve entregar as guias sem fazer juízo de valor se o empregado preenche ou não os requisitos para percepção do benefício.

Conceito: Benefício temporário de natureza assistencial (natureza jurídica) concedido ao trabalhador vítima de desemprego involuntário, que tenha recebido salário nos últimos seis meses anteriores à dispensa, não esteja recebendo benefício previdenciário de natureza continuada e não tenha renda própria.

Destinação: trabalhador vítima de desemprego involuntário - dispensado sem justa causa, rescisão indireta, *factum principis*, força maior, falência do empregador.

Requisitos antes da MP 665/2014 (além do desemprego involuntário): ter recebido salários consecutivos nos últimos 06 (seis) meses imediatamente anteriores à dispensa, considerando-se mês a fração igual ou superior a 5 dias; a indenização de aviso-prévio, independentemente de se referir ao último vínculo empregatício, poderá integrar o cômputo dos seis salários e dos meses trabalhados; não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social de prestação continuada, exceto auxílio acidente ou pensão por morte; não possuir renda própria para o seu sustento e de seus familiares.

Requisitos após a MP 665/2014: a Medida Provisória alterou o artigo 3º (critérios necessários) e 4º (meses trabalhados e parcelas a receber) da Lei nº 7.998 de 1990. De forma geral, as mudanças incidem no conjunto de trabalhadores que estejam requerendo o benefício Seguro-Desemprego *pela primeira vez* ou *pela segunda vez* durante a sua vida profissional. Não tendo havido alterações relevantes para quem faz a solicitação a partir da terceira vez.

Aplicabilidade da MP: o parâmetro que define a aplicação das novas regras do Seguro-Desemprego é a *data de demissão do vínculo de emprego que o trabalhador está requerendo o benefício*. Trabalhadores demitidos antes da entrada em vigor das novas regras, independente da data de requisição, serão habilitados pelas regras anteriores. Os trabalhadores que tiverem seu contrato de trabalho encerrado a partir de 28 de fevereiro de 2015, e estejam requerendo o benefício Seguro-Desemprego terão sua solicitação analisada segundo a atual regra da MP nº 665/2014.

Texto legal:

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos:

a) a pelo menos dezoito meses nos últimos vinte e quatro meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando da primeira solicitação;

b) a pelo menos doze meses nos últimos dezesseis meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando da segunda solicitação; e

c) a cada um dos seis meses imediatamente anteriores à data da dispensa quando das demais solicitações;

(...)

III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

Benefício, segundo o número de solicitações (regras válidas para dispensas ocorridas a partir de 28/02/2015):

Solicitação do Benefício	Critérios exigidos
1ª Vez	Ter recebido 18 salários, consecutivos ou não, nos últimos 24 meses imediatamente anteriores à data da dispensa; e, Ter trabalhado 18 meses, consecutivos ou não, nos últimos 36 meses imediatamente anteriores à data da dispensa.
2ª Vez	Ter recebido 12 salários, consecutivos ou não, nos últimos 16 meses imediatamente anteriores à data da dispensa; e, Ter trabalhado 12 meses, consecutivos ou não, nos últimos 36 meses imediatamente anteriores à data da dispensa.
3ª Vez ou mais	Ter recebido 6 salários consecutivos e Ter trabalhado 6 meses nos últimos 36 meses imediatamente anteriores à data da dispensa (exigência de comprovação de salários consecutivos nos últimos seis meses anteriores à

data da dispensa).

16

Quantidade de parcelas mensais, segundo os meses trabalhados (regras válidas para dispensas ocorridas a partir de 28/02/2015):

Solicitação do Benefício	Quantidade de Meses Trabalhados	Quantidade de Parcelas
1ª Vez	No mínimo 18 e no máximo 23 meses.	4
	No mínimo 24 meses.	5
2ª Vez	No mínimo 12 e no máximo 23 meses.	4
	No mínimo 24 meses.	5
3ª Vez ou mais	No mínimo 6 e no máximo 11 meses.	3
	No mínimo 12 e no máximo 23 meses.	4
	No mínimo 23 meses.	5

Vínculos anteriores: a MP nº 665/2014 veda a utilização de vínculos de empregos que deram direito a benefícios pagos anteriormente para preenchimento dos requisitos.

Período de carência: atendidos às exigências legais, os trabalhadores podem solicitar novo benefício depois de transcorrido o período de dezesseis meses contados da data de dispensa do vínculo de emprego que deu origem ao benefício anterior.

Situação da MP: já aprovada em parte pela Câmara dos Deputados. Está atualmente no Senado Federal.

Obrigação do empregador: ao dispensar o empregado, deverá entregar ao trabalhador o formulário próprio "Requerimento do Seguro-Desemprego", em duas vias, devidamente preenchido.

Prazo para requerimento: de 07 (sete) a 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data de sua dispensa ou do trânsito em julgado da decisão que reconheceu o direito.

Base de cálculo e valor do benefício: a apuração do valor do benefício tem como base o salário mensal do último vínculo empregatício {salário + média de adicionais}. Valores atuais:

Até R\$ 1.222,77	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%)
De R\$ 1.228,78 até R\$ 2.038,15	O que exceder a 1.222,77 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a 978,22.
Acima de R\$ 2.038,15	O valor da parcela será de R\$ 1.385,91 invariavelmente.

O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do Salário Mínimo – hoje, R\$ 788,00.

Hipóteses de suspensão: Art. 7º, Lei 7.998/90: a) admissão do trabalhador em novo emprego; nesse caso o trabalhador poderá receber as parcelas restantes, referentes ao mesmo período aquisitivo, desde que venha a ser novamente dispensado sem justa causa; b) início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte.

Hipóteses de cancelamento do benefício: Art. 8º, Lei 7.998/90: a) recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação e remuneração anterior; b) comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação {inabilitado por dois anos, dobrado em caso de reincidência}; c) comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do Seguro-Desemprego {inabilitado por dois anos, dobrado em caso de reincidência}; d) morte do segurado – devidas aos dependentes apenas as parcelas já vencidas.

Empregada doméstica: Resolução 253/2000. Depende de recolhimento do FGTS. Máximo de três parcelas. Critério mantido pela LC 150/15, art. 26: O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei 7.998/1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

FGTS: entrega das guias e pagamento da multa, conforme hipótese de rescisão contratual.

Doméstica: a LC 150/2015 estabelece, no art. 21, que é devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor de referido regulamento. A alíquota para o empregador doméstico será acrescida de 3,2%, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador. Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador. Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

Multa: a multa rescisória ser depositada pelo empregador e liberada ao empregado, nas seguintes hipóteses e percentuais:

- 40% em caso de dispensa sem justa causa, extinção do estabelecimento, rescisão indireta;

- 20% em caso de culpa recíproca ou força maior.

Também há incidência de uma *contribuição social* em razão da Lei Complementar 110/01 (+ 10%).

Base de cálculo: depósitos mensais + juros e correção monetária; há incidência inclusive sobre os saques efetuados ao longo do contrato de trabalho (OJ 42, SDI-I/TST).

Hipóteses De Movimentação Da Conta Vinculada pela forma de rescisão contratual: dispensa sem justa causa; extinção do estabelecimento; extinção do contrato por morte do empregador individual; rescisão indireta; culpa recíproca; força maior; extinção do contrato a termo; morte do empregado; aposentadoria; declaração de nulidade do contrato de trabalho.

Não movimenta: pedido de dispensa e dispensa por justa causa.

6. BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

LEITÃO, Luís Menezes. *Direito do Trabalho*, 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*, 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Seguro-desemprego e abono salarial: novas regras do seguro-desemprego e do abono salarial - perguntas e respostas*. Brasília: 2015.