

## **CURSO DE GESTÃO FISCAL E TRIBUTÁRIA – UNIRN**

### **ESTUDO SOBRE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

Laíssa Guimarães de Melo<sup>1</sup>  
Joana D'arc Medeiros Martins<sup>2</sup>

#### **RESUMO**

O início do vínculo empregatício entre empregado e empregador se dá através do contrato de trabalho e o fim dá-se através da rescisão desse contrato. O fim desse contrato pode trazer vários problemas para ambos, principalmente quando não se conhece os direitos e as obrigações de cada um nesse momento. O objetivo deste artigo é demonstrar as diferenças em cada tipo de rescisão, auxiliando dessa forma, acadêmicos interessados, empregados e empregadores para que possam programar-se, cumprir com suas obrigações e saber quais seus direitos, entre outros. Assim, foi feita uma pesquisa bibliográfica e documental expondo algumas leis da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), o conceito de empregado e empregador, e descrevendo alguns tipos de contratos de trabalho e rescisões. Por fim, foi concluída a importância de se conhecer os direitos e deveres de cada lado.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Contratos. Rescisões.

#### **ABSTRACT**

The beginning of the employment relationship between employee and employer takes place through the employment contract and the end is given through the termination of this contract. The end of this contract can bring several problems for both, especially when one does not know the rights and the obligations of each one at that moment. The purpose of this article is to demonstrate the differences in each type of termination, thereby helping interested academics, employees and employers to program, meet their obligations and know what their rights, among others. Thus, a

---

<sup>1</sup> Discente do Curso de Pós Graduação Especialização em Gestão Fiscal e Tributária do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN.

<sup>2</sup> Docente e Professora Orientadora do Curso de Pós Graduação Especialização em Gestão Fiscal e Tributária do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN.

bibliographic research was done exposing some laws of the CLT (Consolidation of Labor Laws), the concept of employee and employer, and describing some types of contracts of work and terminations. Finally, the importance of knowing the rights and duties of each side was concluded.

**Keywords:** Labor Law. Contracts. Terminations.

## 1 INTRODUÇÃO

No mundo de hoje, o número de pessoas que necessitam de um trabalho vem aumentando cada vez mais. Manter-se, constituir família e ter uma boa qualidade de vida está cada vez mais difícil e em busca disso, a necessidade de muitos é tornar-se empregado, firmando um contrato de trabalho, onde é previsto obrigações para o empregado e para o empregador. E é quando esse contrato é rompido que chega o momento mais delicado, pois não tendo conhecimento de seus direitos, o empregado pode perder muito e o empregador, também não tendo conhecimento das leis trabalhistas e prazos previstos, poderá ter que pagar ao empregado multa que não estava em seu orçamento.

A decisão para o fim do contrato de trabalho pode partir tanto do empregador quanto do empregado. E dependendo de quem a tome, vai acarretar nos direitos em que o empregado tem para receber na rescisão de contrato. É muito importante, principalmente para o empregado, conhecer os tipos de rescisões que existem, pois cada uma delas vai diferenciar no que é seu de direito.

No presente artigo, serão abordadas as definições de alguns tipos de contrato de trabalho e rescisão de contrato de trabalho, apontando os direitos e deveres de cada parte desse contrato, conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas.

O objetivo deste trabalho é auxiliar, principalmente, empregados e empregadores na tomada de decisão, quando na cessação do contrato de trabalho, para que as obrigações e direitos de ambos sejam concretizados.

Por ser um dos maiores motivos de desavenças entre empregado e empregador, exatamente por pouco conhecimento da legislação de ambos, a rescisão de contrato de trabalho leva, muitas vezes, as decisões para os tribunais. O que poderia ser muitas vezes evitado se empregado e empregador soubesse dos seus deveres e direitos durante o contrato e no término dele.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Direito do Trabalho e os Tipos de Contrato

As relações de trabalho vêm de antigamente, desde o momento em que a humanidade necessitou realizar tarefas. Inicialmente, o trabalho era realizado por escravos ou pobres e, diante disso, a escravidão foi considerada uma das primeiras formas de trabalho, sendo prevalectida até ser abolida pela Lei Áurea em 1888. E por isso, as pessoas da época ligavam a palavra “trabalho” a algo ruim, desagradável, como sendo um castigo e um sofrimento. Com o passar dos anos esse conceito foi mudando, as leis trabalhistas foram criadas e o mundo não vê mais o “trabalho” como antigamente.

O direito do trabalho aborda um conjunto de princípios, regras e normas que regulam as relações empregatícias de trabalho entre os trabalhadores e os tomadores dos seus serviços. E seus conceitos podem compreender os seguintes critérios: subjetivo, em que verificam os sujeitos ou as pessoas, os tipos de trabalhadores; objetivo, considera o objeto, a matéria do direito do trabalho e não as pessoas ou sujeitos envolvidos; e mista, onde abrange tanto as pessoas como o objeto. E tem por finalidade assegurar melhores condições de trabalho.

A maioria das regras estudadas no direito do trabalho está contida da CLT (Consolidação das Leis do trabalho), criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Não é todo e qualquer trabalhador que será amparado pelo Direito do Trabalho, pois o mesmo não se aplica a funcionários públicos e trabalhadores autônomos.

Os principais personagens do Direito do trabalho são: o empregado/trabalhador subordinado, aquele que realiza determinado serviço em um local específico, que cumpre determinada tarefa designada pelo empregador em troca de um salário; empregador, pessoa física ou jurídica que contrata o empregado para cumprir determinado serviço em troca de um salário.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (CLT, 1943)

Entre o empregado e o empregador é feito um contrato de trabalho para formalizar o vínculo empregatício. Esse contrato poderá ser por tempo determinado ou indeterminado. De acordo com o Art. 443 – “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado” (CLT, 1943).

O contrato por tempo determinado é aquele que tem data de início e término prefixados, não podendo ser estipulado por mais de 2 anos, como cita o artigo 445 da CLT, e no caso de contrato de experiência, não poderá exceder o prazo de 90 dias, de acordo com o parágrafo único do mesmo artigo.

Art. 443...

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.“ (CLT, 1943)

Já o contrato por tempo indeterminado é aquele feito sem qualquer prazo para término, que não existe período pré-definido.

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos. (CLT, 1943)

Um contrato de trabalho pode começar com um contrato por tempo determinado e se transformar em um contrato por tempo indeterminado, como é o caso do contrato de experiência. Quando sua vigência acaba e o empregador não dispensa o empregado, nem o empregado deseja ser dispensado pelo empregador, o contrato passa automaticamente a ser um contrato por tempo indeterminado.

## **2.2 Tipos de Rescisão de Contrato**

Diante do contrato de trabalho é estabelecida uma relação de confiança e respeito entre o empregado e o empregador, onde os mesmos têm direitos e deveres a cumprir. Para que essa relação de trabalho continue, tanto o empregado como o empregador, tem que ter o desejo de manter essa relação e continuar a

cumprir os acordos. Na ausência de tais requisitos o contrato de trabalho poderá ser extinto e o tipo da rescisão desse contrato irá depender de vários fatores.

Rescisão de contrato individual de trabalho é o rompimento do vínculo entre o empregado e empregador por algum motivo específico, é o fim das obrigações originadas pelo contrato de trabalho realizado por vontade dos contratantes.

Nem sempre o término de um contrato é feito de forma simples e amigável. Para o empregador perder um empregado que já está acostumado a exercer suas funções e já entende como proceder com os serviços, que já conhece o perfil dos clientes e sabe fazer todas as suas obrigações sempre certinho, não é nada fácil procurar no mercado de trabalho outro funcionário com tais características, tendo que, algumas vezes, arcar com despesas para treinar novos funcionários. Para o empregado, sair do emprego no qual já está familiarizado com o serviço, com os colegas de trabalho, entre outros, voltar ao mercado de trabalho sem saber quando aparecerá outra oportunidade de um bom emprego e com as mesmas condições ou até melhor que o anterior não é nada fácil.

Conhecer os tipos de rescisões é muito importante para a tomada de decisão, tanto no caso do empregador dispensar o empregado como para o empregado pedir dispensa ao empregador, pois dependendo da forma que será feito, nos dois casos, irá implicar no fim do contrato em questão, pois para cada situação a legislação trabalhista estabelece quais direitos o empregado demitido possui ou não, e dessa forma ficará mais viável decidir se valerá a pena ou não o fim do contrato.

A rescisão do contrato de trabalho está prevista na CLT, através título IV, capítulo V, artigos 477 a 486 e capítulo IV (esse sobre aviso prévio), artigos 487 a 491. O código Civil também nos traz algumas formas de extinção de contrato através dos artigos 472, 475 a 477.

### **2.3 Rescisão por término do contrato de experiências**

Terminando o período de experiência e tomada a decisão de que o empregado não continuara a trabalhar na empresa, é feito uma rescisão por término do contrato de experiência onde o empregado tem direito de receber o saldo de salário do mês trabalhado, salário família, 13º proporcional e férias proporcionais ao período em que trabalhou, depósito de FGTS dos meses trabalhados e saque do mesmo em conta vinculada.

Esse contrato pode ser extinto antes do prazo determinado, tanto por parte do empregado como por parte do empregador. Sendo essa extinção antecipada por parte do empregador, o empregado tem direito a receber uma indenização, caso empregado peça essa dispensa, perde o direito ao saque do fundo de garantia e ainda terá que indenizar o empregador.

Esses direitos mudam quando o empregado é dispensado por justa causa no período de experiência, tendo direito apenas ao saldo de salário e salários família.

## **2.4 Rescisão sem justa causa**

O empregado é dispensado sem justa causa quando o mesmo não tenha dado nenhum motivo agravante para seu desligamento da empresa. Diante disso, a empresa deve ao funcionário várias garantias trabalhistas.

O salto final da rescisão e algumas obrigações da empresa vão depender de quanto tempo o funcionário estava admitido na empresa. Para empregados com mais de um ano de serviço na empresa, a rescisão deve ser homologada no sindicato da categoria ou diante de uma autoridade do Ministério do trabalho, pois a lei exige que o termo de rescisão seja validado para que o empregado tenha direito a alguns benefícios, como o FGTS e seguro desemprego. No momento da homologação será observado se a rescisão foi paga no prazo estipulado. O prazo para quitação de rescisões com aviso prévio indenizado é de 10 dias consecutivos a partir do dia seguinte ao desligamento e para rescisões com aviso trabalhado, o pagamento deverá ser feito no próximo dia útil. O não pagamento no prazo fará com que a empresa pague uma multa no valor de um salário do empregado, sendo esse valor revertido ao próprio demitido.

Na rescisão sem justa causa o empregado tem direito a receber uma indenização como pagamento do aviso prévio, férias vencidas (no caso de trabalhadores com mais de 1 ano de trabalho), férias proporcionais e 1/3 das férias, décimo terceiro salário proporcional aos meses trabalhados no ano, saldo de salário, saque do saldo de FGTS em conta, 40% sobre o valor do FGTS e ainda, uma indenização especial referente a um mês de trabalho, caso a dispensa seja feita no mês que antecede a data base da categoria.

No caso da rescisão sem justa causa, a quantidade de dias que devem ser cumpridos no aviso prévio é de 30 dias acrescido de mais 3 dias a cada ano trabalhado. Se o funcionário trabalho menos de um ano na empresa cumprirá apenas os 30 dias, se trabalhou dois anos irá cumprir 30 dias mais 6 dias, totalizando 36 dias de aviso prévio.

## 2.5 Rescisão com justa causa

Na dispensa do empregado com justa causa, o cenário da rescisão muda bastante comparando com a dispensa sem justa causa. Nesse caso, o funcionário está dando motivos graves para que seja dispensado. Essas faltas graves estão previstas no Art. 482 da CLT.

Art. 482 - 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.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966) (CLT, 1943)

O empregado demitido por justa causa perde praticamente todos os direitos da rescisão. Não recebe aviso-prévio, perde o direito as férias proporcionais e 13º salário, não poderá sacar o saldo de FGTS nem será depositado os 40% do FGTS em conta e ainda ficará sem dar entrada no seguro desemprego.

O prazo para pagamento da rescisão é de 10 dias contatos a partir da data em que foi notificada a demissão. Caso esse prazo não seja obedecido, pode resultar

para a empresa um pagamento de multa correspondente a um salário do empregado, que será destinado ao mesmo.

Para o funcionário, esse tipo de rescisão é muito ruim, pois além de perder seus direitos, uma demissão por justa causa pode e provavelmente irá atrapalhar bastante sua vida profissional.

## **2.6 Pedido de demissão sem justa causa**

O pedido de demissão se dá quando o funcionário não deseja mais continuar a trabalhar na empresa. Tomada essa decisão, o funcionário deve avisar ao empregador (na forma de uma carta feita de próprio punho), o quanto antes para que o mesmo possa tomar providências para a admissão de um novo funcionário.

Da mesma forma de quando a empresa dispensa o empregado, no pedido de demissão o aviso prévio também deve ser cumprido. Caso o empregado não queria cumprir, será descontado das verbas rescisórias o valor correspondente a um salário.

Diferente da rescisão sem justa causa, o aviso prévio do pedido de demissão é de apenas 30 dias. A regra do acréscimo dos 3 dias a cada ano trabalhado não vale nessa situação.

O funcionário que pede demissão deve estar ciente de que perderá o direito de sacar o saldo de FGTS em conta e que não poderá dar entrada no seguro desemprego. Dessa forma, o ideal para o pedido de demissão, é que o funcionário já tenha um novo emprego em mente.

Já os demais direitos como: férias vencidas (no caso de trabalhadores com mais de 1 ano de trabalho), férias proporcionais e 1/3 das férias, décimo terceiro salário proporcional aos meses trabalhados no ano, saldo de salário, serão pagos normalmente na rescisão de contrato.

As rescisões dos funcionários com mais de um ano de serviço na empresa não estão dispensados da homologação, mesmo que a rescisão de contrato de trabalho seja de iniciativa do empregado.

O prazo para pagamento da rescisão é o mesmo prazo para quando a empresa dispensa o empregado, 1 dia caso o aviso de 30 dias seja cumprido e até 10 dias consecutivos caso o funcionário não queria cumprir o aviso.

## 2.7 Pedido de demissão com justa causa

Assim como existem faltas graves para o empregado, também existem faltas graves para o empregador. Caso o empregador venha a cometer alguma dessas faltas, o funcionário pode pedir demissão com justa causa fazendo uma reclamação na justiça do trabalho e decidir se irá continuar na empresa ou não até o término do processo. As faltas graves cometidas pelo empregador estão descritas no Art.483 da CLT.

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.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", 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. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965) (CLT)

Nessa situação, o funcionário tem direito a receber todas as verbas que iria receber caso fosse demitido sem justa causa.

## 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Seguir a legislação brasileira, em especial a CLT, é fundamental para o término de qualquer vínculo empregatício. E o conhecimento das Leis trabalhistas é muito importante, tanto para o empregado como para o empregador, pois ambos devem saber quais seus direitos e seus deveres, desde o início do contrato até o momento do seu rompimento.

O presente trabalho abordou mais precisamente dos tipos de rescisões de contrato por se tratar de um tema bastante contestado e que geralmente é levado a

juízo. Tais processos poderiam ser evitados se o empregado e empregador tivessem melhor conhecimento sobre o tema.

Para o empregado é de extrema importância saber quais tipos de rescisões ele terá todos os seus direitos garantidos, pois muito acontece, por exemplo, de pedir demissão sem saber que perderá o direito ao saque do saldo de FGTS em conta e que não poderá solicitar o seguro desemprego, e acaba querendo voltar atrás. E muitos ainda não conhecem sobre o cumprimento do aviso prévio, fazendo com que tenham que pagar a indenização ao empregador.

O empregador precisa estar ciente e garantir todos os direitos do empregado na rescisão de contrato para evitar penalidades que possam ocorrer durante o processo, como por exemplo, a multa pelo atraso das verbas rescisórias.

## REFERÊNCIAS

DECRETO-LEI N.º 5.452, de 1º de maio 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em 29 de agosto de 2016.

Lei N° 10.406, DE 10 de janeiro 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em 29 de agosto de 2016.

SANTIAGO, Emerson. Direito do trabalho. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/direito/direito-do-trabalho/>>. Acesso em 29 de agosto de 2016.

RAMOS, João Florêncio Vieira. Contrato Individual de trabalho. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/ctps.htm>>. Acesso em 29 de agosto de 2016.

Equipe Convenia. Tipos de rescisão de contrato de trabalho. 2015. Disponível em: <<http://blog.convenia.com.br/rescisao/>>. Acesso em 21 de setembro de 2016.

Costa, Danilo Mendonça da. Silva, Zênio Eduardo da. Formas de extinção do contrato de trabalho e suas respectivas verbas Rescisórias. Fev. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28615/formas-de-extincao-do-contrato-de-trabalho-e-suas-respectivas-verbas-rescisorias>>. Acesso em 21 de setembro de 2016.

MPT. Tipos de Rescisão. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/28615/formas-de-extincao-do-contrato-de-trabalho-e-suas-respectivas-verbas-rescisorias>>. Acesso em 29 de agosto de 2016.

JULIÃO, Izabela de Fátima. SANTOS, José Marcos dos. Tipos de rescisões do contrato de trabalho. Revista Científica Eletrônica de Administração. Disponível em: <[http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/dmc29pwzuhso meu 2013-4-30-18-16-47.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/dmc29pwzuhso meu 2013-4-30-18-16-47.pdf)>. Acesso em 05 de dezembro de 2016.

SOUZA, Alexandre Luiz de. **Rescisão de Contrato de Trabalho**: Verbas rescisórias e cálculos. 2007, 139f. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, 2007. Disponível em <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis293868.pdf>>. Acesso em 08 de dezembro 2016.