

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

- = extinção **voluntária imotivada**
 - também chamada de: dispensa injusta, imotivada, desmotivada ou demissão imotivada
 - o empregado faz jus a:
 - saldo de salário
 - 13º salário (proporcional)
 - férias (inclusive proporcionais)
 - multa de 40% do FGTS
 - requerimento de seguro-desemprego
 - o empregador deve dar **aviso prévio** (ou indenizá-lo)

DISPENSA ARBITRÁRIA

- = modalidade de dispensa desmotivada que **não** tem um motivo:
 - disciplinar
 - técnico
 - econômico ou
 - financeiro
- não** é admitida no caso de titulares da representação dos empregados nas CIPAS (do registro da candidatura até 1 ano após o fim do mandato)

PEDIDO DE DEMISSÃO

- = extinção **voluntária imotivada** pelo empregado
 - o empregador não pode recusar.
 - o empregado faz jus a:
 - saldo de salário
 - férias (inclusive proporcionais)
 - 13º salário (proporcional)
 - o empregado dá o aviso prévio ao empregador (ou o indeniza).

RESCISÃO POR ACORDO



- = rescisão em **comum acordo** (= distrato)
 - verbas rescisórias** devidas:
 - metade** do aviso prévio (se indenizado)
 - metade** da multa compensatória do FGTS
 - demais verbas**: na integralidade (ou proporcionais)
 - férias proporcionais, 13º proporcional, férias simples e vencidas
 - o empregado **não** tem direito ao **seguro desemprego**, mas pode sacar **até 80%** dos depósitos do FGTS **PEGADINHA!** (não confundir com a multa!)
 - as partes podem requerer **homologação judicial** do acordo (assim, o empregado não poderá pleitear outras verbas futuramente)

TÉRMINO DE CONTRATO

PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

- = o empregado manifesta o interesse de terminar o contrato ante um **incentivo oferecido** pelo empregador (dinheiro, treinamentos, viagem...)
- é uma espécie de **extinção por acordo**.
- se previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo, enseja **quitação plena e irrevogável** dos direitos
 - salvo disposição em contrário estipulada pelas partes
 - Godinho defende a necessidade de expressa menção à quitação na documentação + benefícios ao trabalhador.
- a CCT e o ACT **têm prevalência sobre a lei** quanto aos prêmios para incentivo à adesão ao PDV

DISPENSA COLETIVA

- = dispensa de mais de um funcionário
- as dispensas **imotivadas** individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins não havendo necessidade de autorização prévia de sindicato ou celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho

STF (2022): "intervenção sindical prévia é exigência procedimental **imprescindível** para a **dispensa em massa de trabalhadores** (que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo)."

CULPA RECÍPROCA



- = empregado e empregador dão **causa** à extinção do contrato.
- envolve **decisão judicial** que a reconheça
- verbas rescisórias** devidas:
 - metade** do aviso prévio (se indenizado)
 - metade** da multa compensatória do FGTS
 - metade** das demais verbas (ou proporcionais) férias proporcionais, 13º proporcional, férias simples e vencidas
- o empregado **não** tem direito ao **seguro desemprego**, mas pode sacar os depósitos do FGTS

TÉRMINO DE CONTRATO

RESCISÃO INDIRETA

- = o empregador comete **falta grave**
- o empregado entra na **Justiça** contra o empregador

- o empregado faz jus às **verbas e direitos** a que faz na demissão sem justa causa.

HIPÓTESES

- forem exigidos serviços { superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, alheios ao contrato
- for tratado com **rigor excessivo**
- correr **perigo manifesto** de mal considerável
- o empregador **não cumprir** as obrigações de contrato
- o empregador (ou prepostos) praticar contra ele ou pessoa da família **ato lesivo da honra e da boa fama**
- o empregador (ou prepostos) **ofendê-lo fisicamente** (salvo legítima defesa)
- o empregador **reduzir o seu trabalho** (se por peça ou tarefa) de forma a afetar sensivelmente seu salário

TÉRMINO DE CONTRATO A TERMO → no caso de contratos com prazo determinado.

- extinção normal**
 - = com o atingimento do termo pré-fixado
 - não** cabe indenização ou aviso prévio
 - o empregado recebe: saldo de salário, férias proporcionais e vencidas e 13º proporcional)
- extinção antecipada**
 - pelo empregador e sem justa causa:** o empregador deve indenizar o empregado metade da remuneração a que ele teria direito até o termo + multa de 40% do FGTS + possibilidade de saque do FGTS
 - pelo empregado:** este indenizará o empregador pelos prejuízos (não pode exceder aquela a que o empregado teria direito = 50% do restante)

contrato com **cláusula assecuratória** de direito recíproco de rescisão antes do termo: aplicam-se os princípios da

se o empregador doméstico pratica violência doméstica ou familiar contra mulheres, pode ser pleiteada rescisão indireta

DISPENSA COM JUSTA CAUSA




CAI MUITO!

= quando o empregado pratica **conduta tipificada na CLT** como motivadora de demissão

HIPÓTESES




DECORE!

- ato de **improbidade**
- **incontinência de conduta** ou mau procedimento
- **negociação habitual** (por conta própria ou alheia) sem permissão do empregador que seja:
 - ato de concorrência à empresa
 - prejudicial ao serviço
- **condenação criminal** transitada em jugado **sem suspensão** da execução da pena
- **desídia** no desempenho das funções
- **embriaguez habitual** ou em serviço  **PEGADINHA!** eventual ou casual, não!
- violação de **segredo** da empresa
- ato de **indisciplina ou insubordinação**
- **abandono** de emprego
- ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas (salvo em legítima defesa):
 - praticado **no serviço** contra qualquer pessoa
 - **contra o empregador e superiores** hierárquicos
- prática constante de **jogos de azar**
- perda da habilitação ou dos **requisitos legais** para o exercício da profissão, devido a **conduta dolosa**
- prática comprovada em inquérito administrativo de **atos atentatórios à segurança nacional**

TÉRMINO DE CONTRATO

VERBAS DEVIDAS

- saldo do salário
- férias, **exceto** proporcionais.  **ATENÇÃO!**

hipótese esparsa:

art. 158 (CLT): é ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

a que se falar em proporcionalidade para se aplicar a demissão (ex.: risco à saúde e integridade)

ASPECTOS GERAIS

= **aviso** dado **pela parte que decidir encerrar o vínculo** para que a outra tenha tempo para adotar as medidas necessárias.

- tem **tríplice dimensão**:
 - comunicação
 - período durante o qual o empregado continua na empresa
 - pagamento em dinheiro
- duração (CF/88):
 - proporcional ao tempo de serviço
 - no mínimo 30 dias
- duração** (Lei 12.506/11): (não se aplica a rescisões anteriores)
 - 30 dias** aos empregados com até 1 ano de serviço na empresa
 - + **3 dias por ano** de serviço prestado na mesma empresa **até 60 dias** extras
 - total máximo = 90 dias

DECORE!



CLT, art. 487, I **não** foi recepcionado pela CF/88. "(...) deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: ~~oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;~~ **REVOGADO!**

PODE SER INDENIZADO

FALTA DE AVISO PELO	DÁ AO OUTRO DIREITO A
EMPREGADOR	salários correspondentes ao prazo do aviso
EMPREGADO	descontar os salários correspondentes ao prazo do aviso

garantida a integração do período no seu tempo de serviço.

TÉRMINO DE CONTRATO
= AVISO PRÉVIO =

CABIMENTO

- contrato de prazo indeterminado (regra geral)
 - se demissão sem justa causa ou pedido de demissão
- rescisão indireta
- extinção por acordo (se indenizado, 50%)
- culpa recíproca (só 50%)
- extinção da empresa
- morte do empregador pessoa física
- contratos a prazo determinado (se houver cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada)
- rescisão antecipada de contrato de experiência (Sum 163, TST)

REDUÇÃO DE JORNADA

- para permitir a busca por outro emprego
- pode ser por **duas formas**: → a escolha é do empregado
 - redução em 2 horas** da jornada diária
 - falta justificada de 7 dias** corridos

SÚMULA 230, TST: é **ilegal** substituir o período que se reduz da jornada de trabalho no aviso prévio pelo **pagamento das horas** correspondentes.

ASPECTOS GERAIS

= **restrições** à extinção contratual pelo empregador durante certas situações.

- **CF/88**: é direito do trabalhador a "relação de emprego **protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa**, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos"
- ainda **não** existe essa lei complementar

ESTABILIDADE DECENAL

- apenas por celetistas com mais de 10 anos de serviço quando da promulgação da CF/88
- prevista pelo art. 492 da CLT
- **substituída pelo FGTS.**


GESTANTE

→ a empregada não pode renunciar

- é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante **desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.**
- Entendimentos TST (súm. 244):
 - o **desconhecimento** da gravidez pelo empregador não afasta o direito à indenização
 - a garantia de emprego só autoriza a **reintegração** se esta se der durante o período de estabilidade
- aplica-se ao **empregado adotante** com a guarda provisória para fins de adoção.
- havendo **aborto**, não há garantia, apenas


MEMBROS ELEITOS DA CIPA

→ = comissão interna de prevenção de acidentes

- é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de **empregados eleitos** (representantes dos empregados) para o cargo de direção de CIPA
- desde o **registro da candidatura até um ano** após o **término do mandato**  **não** é um ano após a eleição!!
- Entendimentos TST (súm. 339):
 - também há garantia de emprego para o **suplente da CIPA**
 - **não é vantagem pessoal**, de modo que, se extinto o estabelecimento da CIPA, a garantia deixa de existir.

TÉRMINO DE CONTRATO
= **ESTABILIDADES** =
E GARANTIAS

DIRIGENTE SINDICAL

- é vedada a dispensa do empregado sindicalizado **a partir do registro da candidatura** para cargo de **direção ou representação sindical**
- **se eleito: até um ano** após o **término do mandato** (mesmo que suplente).
-  salvo se cometer **falta grave** mediante apuração em inquérito judicial
- Entendimentos TST (súm. 369):
 - mesmo que a comunicação do registro ou da eleição e posse sejam fora do prazo, haverá a proteção caso haja **ciência do empregador na vigência do contrato de trabalho.**
 - **extinguindo-se a atividade empresarial** na base territorial do sindicato, **não subsistirá a estabilidade.**



ainda que a **confirmação da gravidez** se dê já **durante o prazo do aviso prévio** (trabalhado ou indenizado), caberá a estabilidade provisória, mas o **registro da candidatura a dirigente sindical** durante o aviso prévio **não** lhe assegura a estabilidade.

EMPREGADO ACIDENTADO

- o segurado que sofrer **acidente de trabalho** tem garantido seu emprego por **pelo menos 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário** (independentemente de percepção de auxílio-acidente)

PEGADINHA! não é 12 meses após o acidente!

- auxílio-doença** = benefício ao segurado incapacitado para seu trabalho ou atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos.

apesar de constar como "auxílio-doença" na legislação, a nova nomenclatura utilizada agora é "**benefício por incapacidade temporária**"

se o **afastamento não superar 15 dias** (não cabe o auxílio-doença acidentário), **não** haverá a estabilidade provisória.

- Entendimentos TST:

- (súm. 378)
- caba a garantia se constatada (após a despedida) **doença profissional** com relação causal com a execução do contrato de emprego (mesmo que não haja o afastamento superior a 15 dias)
 - o empregado por contrato de trabalho por **tempo determinado goza da garantia provisória** decorrente de acidente.
 - se for concedido **auxílio-doença no curso do aviso prévio**, os efeitos da dispensa só se concretizarão **após expirado** o benefício. (súm. 371)



OUTROS CASOS DE ESTABILIDADE

- representantes dos empregados em:
 - CNPS (conselho nacional da previdência social)
 - Conselho Curador do FGTS
 - Comissão de Conciliação Prévia
 - Diretoria de sociedades cooperativas (de consumo) criadas pelos próprios trabalhadores
 - não** abrange os suplentes
 - comissão de entendimento direto com o empregador

ASPECTOS GERAIS

- na extinção do Contrato de Trabalho, o empregador deverá:
 - proceder à **anotação na CTPS** → é documento **hábil** para requerer o benefício do **seguro desemprego** e movimentação do FGTS
 - comunicar a dispensa** aos órgãos competentes
 - realizar o **pagamento das verbas rescisórias**

HOMOLOGAÇÃO

- não** há mais necessidade de homologação da rescisão junto ao sindicato da categoria (extinta com a reforma trabalhista)


TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (TRCT)

- contém todas as **informações da rescisão** (dados do empregado, do contrato de trabalho, rubricas e valores devidos, descontos...)
- elaborado pelo empregador

TÉRMINO DE CONTRATO PROCEDIMENTOS = RESCISÓRIOS =

VERBAS RESCISÓRIAS

PRAZO DE PAGAMENTO

- = **10 dias**  **IMPORTANTE!**
no caso de **aviso prévio indenizado**, inicia-se a contagem a partir do **último dia da prestação de serviços** (não do término do contrato de trabalho) (Ministro Godinho)
- inobservância:
 - multa de 160 BTN** por trabalhador (devida ao estado)
 - multa a favor do empregado** = salário corrigido pelo índice de variação do BTN (salvo se o trabalhador der causa à mora)

FORMAS DE PAGAMENTO

- o pagamento deve ser feito:
 - conforme acordado pelas partes {
 - dinheiro
 - depósito bancário
 - cheque **visado**
 - **proibido** para empregado analfabeto
 - não** pode cheque comum (pode não ter fundos)