

## 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 procedural **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

### 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 asseguratória** 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

## 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

## 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 julgado **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**:
  1. comunicação
  2. período durante o qual o empregado continua na empresa
  3. 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:  
~~oitavo dia, 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.

## 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 asseguratória do direito recíproco de rescisão antecipada)
- rescisão antecipada de contrato de experiência (Sum 163, TST)

## TÉRMINO DE CONTRATO

= AVISO PRÉVIO =

## REDUÇÃO DE JORNADA

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

**SÚMULA 230, TST:** é **illegal** 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 DECENTAL

- 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

## TÉRMINO DE CONTRATO = ESTABILIDADES = E GARANTIAS



PEGADINHA!  
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.

## MEMBROS ELEITOS DA CIPA ||

- 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** ↳ **PEGADINHA!** **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.

### 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**.

## 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)

## TÉRMINO DE CONTRATO = ESTABILIDADES = E GARANTIAS



## 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 = RECISÓRIOS =

## VERBAS RESCISÓRIAS

### PRAZO DE PAGAMENTO

- = 10 dias **IMPORTANT!** → 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:
  - dinheiro
  - depósito bancário
  - cheque **visado**
- proibido para empregado analfabeto
- **não** pode cheque comum (pode não ter fundos)

conforme acordado pelas partes