

14º Ponto – Cessação do Contrato de Trabalho

1. Conceito. 2. Cessação do contrato por decisão do empregador. Dispensa sem justa causa. Dispensa por justa causa. 3. Cessação do contrato por decisão do empregado. Pedido de demissão. Rescisão indireta. 4. Aposentadoria. 5. Morte do empregado. 6. Morte do empregador. 7. *Factum principis*. 8. Força maior.

1. Conceito. A cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo empregatício (relação de emprego), com a extinção das obrigações do emprego e empregador.

2. Cessação do contrato de trabalho por decisão do empregador. O empregador poderá rescindir o contrato de trabalho, nas seguintes situações:

a) Dispensa do empregado sem justa causa:   a dispensa do empregado sem que o empregado tenha dado causa ou motivo para a rescisão do contrato de trabalho. Essa dispensa também é conhecida como dispensa injusta.

Na dispensa sem justa causa o legislador constitucional previa uma indenização compensatória (art. 7 , I), que depende de lei complementar. Até que seja promulgada a lei complementar, essa indenização compensatória será compensada pela multa de 40% sobre o montante depositado na conta vinculada do FGTS.

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que prever  indenização compensatória, dentre outros direitos;

b) Dispensa do empregado com justa causa: A dispensa com justa causa   a cessação do contrato de trabalho motivada pelo empregado, que d 

14º Ponto – Cessação do Contrato de Trabalho

causa ao cometer um ato faltoso. Esse ato faltoso impossibilita a continuidade da relação de emprego.

A nossa legislação trabalhista é taxativa ao enumerar os atos faltosos que ensejam a justa causa. No entanto, para a caracterização da justa causa é necessário que exista a gravidade, a imediatidade e impossibilidade de dupla punição pelo ato faltoso.

Gravidade: não basta a existência de um ato faltoso para a dispensa. O ato faltoso deverá impossibilitar a continuidade da relação de emprego. Caso contrário deverá haver a punição disciplinar, como a advertência e a suspensão disciplinar. A advertência e a suspensão devem ter o caráter pedagógico.

Imediatidade: Existindo o ato faltoso é preciso que o empregador tome de imediato a iniciativa de rescindir o contrato, sob pena de presumir de que houve perdão tácito.

Dupla punição para o ato faltoso: Não cabimento de duas punições para o ato faltoso. Se o empregador punir o empregado, com uma advertência ou suspensão disciplinar, pelo ato faltoso, não pode despedir o empregado, sob pena de incidir na dupla punição para uma mesma falta.

Atos faltosos descritos no art. 482 da CLT:

a) Improbidade: É o ato lesivo contra o patrimônio da empresa ou de companheiros de trabalho ou de terceiros, relacionado com o trabalho. Ex: Furto, roubo, extorsão, falsificação de documentos para o recebimento de horas extras ou outra verba a ser paga pelo empregado, apropriação indébita de valores da empresa.

14º Ponto – Cessação do Contrato de Trabalho

b) Incontinência de conduta: A incontinência de conduta traduz-se pelo comportamento irregular do empregado, incompatível com a moral sexual, como a vida desregrada, a exibic o com meretrizes e gente de má nota, com perda de respeitabilidade e bom conceito, comportamento desordenado em público, rixas, e contendas habituais. Ex: Manter amante no recinto do trabalho, conjunção carnal no local de trabalho, constranger empregada a manter relações sexuais;

Mau procedimento: É o comportamento irregular do empregado incompatível com as regras exigidas pelo senso comum do homem médio. Ex: Tr fico de drogas dentro do recinto da empresa;

c) Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência   empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço: Habitualidade na prática de negociar, sem consentimento do empregador. Necessário que haja uma concorrência com a atividade do empregador.

d) Condena o criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena: Condena o do empregado sem a suspensão condicional da pena, impedindo a locomoção do empregado. Os fatos que levaram à condena o criminal não necessitam rela o com o trabalho.

e) Des dia no desempenho das respectivas funções: Desempenhar as funções com desídia   fazê-lo com negligência. Ex: Desatenção, Sem cautela e sem z lo. Decréscimo injustificado da produção. Dormir em serviço. Ausências ou atrasos injustificados.

f) Embriaguez habitual ou em serviço: É a obriga o resultante do álcool e de tóxicos. Deve existir a habitualidade fora do serviço e na vida

14º Ponto – Cessação do Contrato de Trabalho

particular, desde que transpareçam no ambiente do trabalho. Pela embriaguez no serviço mediante a apresenta o no local de trabalho embriagado. Ingestão de bebida ou tóxico durante o expediente de trabalho.

g) Viola o de segredo da empresa: Divulga o não autorizada de métodos de execu o, fórmulas, escrita comercial, enfim todo fato, ato ou coisa que, de uso exclusivo da empresa não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato à empresa.

h) Ato de indisciplina: É o descumprimento de ordens gerais de serviço. Desobediência às determina oes contidas em circulares, portarias, instru oes gerais da empresa, escritas ou verbais. Ex. Recusar-se à revista (moderada) obrigatória na saída do expediente.

Insubordina o:   descumprimento de ordens pessoais de serviço. Ex. Recusar-se a obedecer ordens (normais e previstas no contrato) do chefe.

i) Abandono de emprego: Ausência continuada do empregado com o ânimo de não mais trabalhar. Dois requisitos devem ser obedecidos: a) elemento objetivo - decurso de um período de tempo e b) elemento subjetivo - a inten o manifesta do empregado de romper o contrato. A presun o da jurisprudência exige trinta dias. Poderá ser inferior se o empregado começa a trabalhar para outro empregador.

j) Ato lesivo da honra e a boa fama praticada no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condi oes, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. É a ofensa à honra, praticada em serviços contra qualquer pessoa (empregado ou terceiro), mediante injúria, calúnia ou difama o. Enquadrasse aqui as palavras de baixo cal o contra o superior. Dirigir-se ao empregador em voz alta. Conturbar ambiente de trabalho - prejudicar outras pessoas. **Ofensa física:**   a agressão tentada ou consumada, contra colegas de trabalho ou terceiros, no

14º Ponto – Cessação do Contrato de Trabalho

local do trabalho ou em estreita rela o com o serviço. As vias de fato constituem ofensas físicas.

k) Ato lesivo da honra e a boa fama ou ofensas físicas, praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em casos de legítima defesa, própria ou de outrem. É a ofensa à honra, do empregador ou de terceiro, relacionada com o serviço, mediante injúria, calúnia ou difama o. Enquadram-se aqui as palavras de baixo cal o contra o superior. **Ofensa física:**   a agressão tentada ou consumada, contra superior hierárquico ou empregadores, no local do trabalho ou em estreita rela o com o serviço. As vias de fato constituem ofensas físicas. Salvo legítima defesa.

l) Praticadas constantes (habitual) de jogos de azar: São apenas jogos de azar aqueles descritos pela legisla o contravencional em vigor no país. Ex. jogo do bicho, bingo, loterias, roleta, de cartas, rifas não autorizadas, domin , etc.

Outros atos faltosos caracterizadores da justa causa:

Empregado bancário (art. 508, CLT). Falta contumaz de pagamento de d vidas legalmente exigíveis. Falta contumaz é a ausência de pagamento habitual. As d vidas são todas aquelas autorizadas pela legisla o.

Não observância das normas de segurança e medicina do trabalho (art. 158, da CLT). A recusa da utiliza o dos equipamentos de segurança fornecidos pelo empregador.

3. Cessa o do contrato de trabalho por decisão do empregado. O empregador poderá rescindir o contrato de trabalho, nas seguintes situa es:

14º Ponto – Cessação do Contrato de Trabalho

a) Pedido de demissão –   a comunica o do empregado ao empregador de que não pretende dar continuidade ao contrato de trabalho. Não tem forma prevista em lei, mas   praxe ser escrita.

b) Rescisão indireta – A rescisão indireta ou dispensa indireta   forma de cessa o do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador.

Entende a jurisprudência que a maneira correta de se verificar a justa causa do empregador é o ajuizamento na Justiça do Trabalho de reclama o postulando a rescisão indireta.

As hipóteses de rescisão indireta estão previstas na legisla o consolidada (art. 483 da CLT).

Atos faltosos do empregador:

a) **Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato.** Forças (físicas, inapropriadas à idade, saúde ou fortaleza); Defesos por lei (proibidos por lei, contraven es); Contrários aos bons costumes (viola o de habilidades profissionais, intelectuais); Alheios aos contratos (não previstos no contrato).

b) **For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.** Repreens es e medidas disciplinares injustificadas ou desproporcionais evidenciando persegui o ou intolerância. Implica es ao dar ordens ou na exigência anormal da execu o.

c) **Correr perigo manifesto de mal considerável.** Não ado o de medidas de normas de higiene e segurança do trabalho.

14º Ponto – Cessação do Contrato de Trabalho

d) **Não cumprir o empregador as obrigações do contrato:** Qualquer descumprimento grave, inclusive matéria salarial. Ex. Mora salarial; Obs. A não ocorrência de ato doloso do empregador, ou de natureza leve não autorizam o reconhecimento dessa figura.

e) **Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama.** Calúnia, difamação e injúria.

f) **O empregador, ou seus prepostos, ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.** Ofensas físicas contra empregado

g) **O empregador reduzir o seu trabalho, sendo por peç a ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.** Redução do trabalho (tarefeiro). Fora dos limites normais.

4. Aposentadoria: A aposentadoria não   causa de cessação do contrato de trabalho. O empregado pode ou não continuar trabalhando.

O empregado pode requerer a sua aposentadoria, receber o benefício do INSS e continuar trabalhando. Ou pode requerer a sua aposentadoria e deixar o trabalho. A empresa não pode rescindir o contrato de trabalho pelo fato de o empregado requerer e receber os benefícios da aposentadoria.

5. Morte do empregado: A morte do empregado implica na cessação do contrato de trabalho. Essa rescisão equivale ao pedido de demissão. Os mesmos direitos que se paga no pedido de demissão são pagos pelo falecimento do empregado.

A lei n  6.858/80 regula o pagamento dos direitos trabalhistas e outros aos dependentes ou sucessores.

14º Ponto – Cessação do Contrato de Trabalho

6. Morte do empregador. Empresa individual ou pessoa física (art. 483, § 2º). É faculdade do empregado a rescisão contratual. Se rescindido pelo empregado, não caberia o aviso prévio. Equivale ao pedido de demissão.

Art. 483. § 2º. No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

7. Término do contrato de trabalho por prazo determinado. Na existência do contrato por prazo determinado, quando esse chegar ao final, estará terminada a relação de emprego.

a) Caso o empregador não respeite a data para o término do contrato por prazo determinado, e rescindir sem justa causa antes de seu final, deverá ressarcir o empregado (art. 479/CLT).

b) Caso o empregado não respeite a data para o término do contrato por prazo determinado, e rescindir sem justa causa esse antes de seu final, deverá ressarcir o empregador (art. 480/CLT).

c) O empregador e o empregado ao firmarem o contrato de trabalho por prazo determinado podem inserir uma cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada antes da data final do contrato, com a finalidade de evitar o ressarcimento pelo não cumprimento do contrato de trabalho (art. 481/CLT).

8. Factum principis. A paralisação temporária ou definitiva do trabalho motivada por autoridade municipal, estadual ou federal. O ato da autoridade deve ser aquele que impossibilite a continuidade da atividade da empresa, como: desapropriação; proibição de utilização de matéria prima; etc.

14º Ponto – Cessaçãõ do Contrato de Trabalho

Os direitos trabalhistas serão pagos pela autoridade responsável. Nesse caso serão os direitos de uma dispensa injusta para os empregados (art. 486/CLT).

9. Força maior. Na ocorrência de força maior, o contrato de trabalho pode ser rescindido pelo empregador. A força maior exige que o empregador não tenha motivado o acontecimento.

Força maior é todo acontecimento inevitável e imprevisível, em relação a vontade do empregador, e impede a continuidade da atividade, como: a inundação, o terremoto, o incêndio, etc.

Não são considerados como de força maior, a falência do empregador; planos econômicos do governo; a falta de matéria-prima.