

DIREITOS DO TRABALHADOR NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Duas, são as formas mais importantes e corriqueiras que levam a extinção do contrato de trabalho: a) por vontade do empregador, b) por vontade do empregado.

Buscaremos demonstrar maneira clara e concisa, quais as modalidades de extinção do contratado de trabalho, e quais os direitos do trabalhador em cada uma delas.

I. EXTINÇÃO DO CONTRATO POR VONTADE DO EMPREGADOR

Em se tratando de extinção do contrato por vontade do empregador, as formas mais comuns são: a) dispensa sem justa causa, b) dispensa por justa causa.

A dispensa por justa causa configura-se quando o empregado comete algum ato faltoso que faz autorizar o empregador a romper o contrato.

Os atos faltosos ensejadores da justa causa, estão descritos 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;

Sem justa causa (- de 1 ano)	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

II. EXTINÇÃO DO CONTRATO POR VONTADE DO EMPREGADO

O empregado por fazer encerrar o contrato de trabalho, através do a) pedido de demissão e b) através do pedido de rescisão indireta.

O pedido de demissão é o equivalente da dispensa sem justa causa. Nesta modalidade o empregador manifestará seu descontentamento com a relação de trabalho e solicitará o encerramento do contrato.

Nesta modalidade de extinção do contrato de trabalho, o empregado **deverá cumprir o aviso prévio, sem a redução da jornada de trabalho**, uma vez que foi ele quem deu fim a relação.

As verbas que o trabalhador deverá receber são:

	Aviso Prévio	13º Salário	Férias + 1/3 Proporcionais	Férias + 1/3 Vencidas	Liberação Do FGTS	40% Do FGTS	Seguro Desemprego	Saldo De Salário	Indenização Adicional
Pedido de demissão (+ de 1 ano)	NÃO	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO

	Aviso Prévio	13º Salário	Férias + 1/3 Proporcionais	Férias + 1/3 Vencidas	Liberação Do FGTS	40% Do FGTS	Seguro Desemprego	Saldo De Salário	Indenização Adicional
Pedido de demissão (- de 1 ano)	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO

A rescisão indireta do contrato de trabalho é o equivalente da justa causa do empregado, no entanto, neste caso, quem comete a falta grave, neste caso, é o empregador.

Por isso, o instituto da rescisão indireta também é conhecido como justa causa do empregador.

Assim como a justa causa, a CLT prevê taxativamente condutas que tipificam a rescisão indireta:

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)

Quando configurada a rescisão indireta, que será apurada em sede de processo judicial, o trabalhador receberá as mesmas verbas que teria direito na dispensa sem justa causa:

	Aviso Prévio	13º Salário	Férias + 1/3 Proporcionais	Férias + 1/3 Vencidas	Liberação Do FGTS	40% Do FGTS	Seguro Desemprego	Saldo De Salário	Indenização Adicional
Mais de 1 ano	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM

	Aviso Prévio	13º Salário	Férias + 1/3 Proporcionais	Férias + 1/3 Vencidas	Liberação Do FGTS	40% Do FGTS	Seguro Desemprego	Saldo De Salário	Indenização Adicional
Menos de 1 ano	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM