

ESCISÃO CONTRATUAL E DIREITOS TRABALHISTAS

Fabrcio Moissés Cadete

Quando iniciamos um contrato de trabalho, nossa intenoção é continuar nele, mas nem sempre, por inúmeras razões, isso é possível. Por isso, a lei previu formas para a extinção daquele instrumento negocial. Várias podem ser as causas que ensejam a extinção de um contrato individual de trabalho: aposentadoria voluntária do empregado; rescisão do contrato por iniciativa do empregador, do empregado ou de ambos; rescisão indireta; culpa recíproca; término do prazo determinado no contrato; falência ou extinção da empresa por motivo de força maior ou por ato do governo; morte do empregado ou do empregador (pessoa física); adesão do empregado ao PDV (Programa de Demissão Voluntária), etc.

Passemos a analisar a rescisão por iniciativa do empregador, por iniciativa do empregado, a rescisão indireta, bem como os direitos trabalhistas mais comuns delas decorrentes. Vejamos:

Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Nesse caso, a rescisão dar-se-á com ou sem justa causa. Na rescisão contratual sem justa causa, o empregador, utilizando-se da faculdade que lhe é conferida, por ser ele o proprietário da empresa ou do negócio, administrando-o como entende conveniente, despede o empregado, sem que este lhe dê motivos que justifiquem a sua dispensa. O empregado, então, terá direito ao saldo de salários (os dias trabalhados, ainda não pagos), ao 13º. salário proporcional, às férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3 de indenização, à indenização de 40% sobre o FGTS depositado durante o período contratual, bem como ao saque do saldo do FGTS depositado em conta vinculada e ao seguro - desemprego. O empregador terá, ainda, que avisar previamente o empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, acerca de sua dispensa, sob pena de ter de pagar-lhe a indenização correspondente. Já a rescisão contratual por iniciativa do empregador, com justa causa, não decorre pura e simplesmente da vontade do empregador em não mais utilizar-se dos serviços prestados pelo empregado, mas de uma falta grave cometida pelo empregado. O artigo 482 da CLT elenca os atos motivadores da justa causa. O empregado dispensado por justa causa terá direito a receber o saldo dos salários e as férias vencidas, se houver.

Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Empregado. É o que conhecemos popularmente como “pedido de conta”. Em verdade, trata-se de um comunicado do empregado ao empregador de que não irá mais prestar serviços a ele, avisando-o, no mínimo, com 30 (trinta) dias de antecedência, devendo o empregado continuar trabalhando neste período, salvo se for liberado pelo empregador. Caso não haja o comunicado, o empregador poderá reter o saldo do seu salário para compensar. São direitos do empregado que pede demissão os saldos de salários, o 13º. proporcional, as férias vencidas e a proporcional.

Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho. Ocorre quando o empregador praticar atos que tornem impossível, desrespeitoso ou prejudicial ao empregado a execução do contrato de trabalho. Neste caso o empregado deverá interromper a prestação dos serviços, comunicando ao empregador os motivos e, como dificilmente este reconhecerá a culpa, deve o empregado ingressar na Justiça do Trabalho pedindo o reconhecimento da rescisão indireta, que, se configurada, dará ao empregado os direitos mencionados quando da dispensa por iniciativa do empregador sem justa causa.

É a lei tornando mais éticas as relações humanas.