

**A VONTADE DAS PARTES E AS PECULIARIDADES NA RESOLUÇÃO DO  
DISTRATO NO CONTRATO DE TRABALHO<sup>1</sup>**

*THE WILL OF THE PARTIES AND PECULIARITY IN RESOLVING THE DISTRACT  
IN THE LABOR CONTRACT*

**Mônica Queiroz de Abreu<sup>2</sup>**

Faculdade Processus – DF (Brasil)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2337757357526916>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9979-8128/>

E-mail: [monicamundial@hotmail.com](mailto:monicamundial@hotmail.com)

**Resumo**

O tema deste artigo é o distrato no contrato de trabalho. Investigou o seguinte problema: o distrato trabalhista pode causar fraudes ou vícios? Cogitou a seguinte hipótese: “A hipótese levantada diante do problema em questão foi uma prática comum entre empregadores e empregados, a simulação da demissão, em que as partes envolvidas fazem um acordo para lesar o Erário público, os principais objetivos beneficiam o empregado, como o saque do FGTS e o encaminhamento ao seguro desemprego. A empresa recebe do empregado as verbas indenizatórias. O objetivo geral deste estudo visa a análise da legislação e o aperfeiçoamento contínuo dos processos demissionais com base no referencial de combater a fraude e a corrupção na Consolidação das Leis do Trabalho, norteando essas relações, e buscando a conformidade com a nova legislação trabalhista vigente. O objetivo principal é o descerramento de vínculo empregatício e a simplificação das relações trabalhistas entre empregados e empregadores.

Os objetivos específicos são: a nova modalidade de encerramento de contrato, o chamado distrato, presente na Consolidação das Leis do Trabalho; e identificar e propor soluções para a eliminação e a mitigação das fraudes que possam trazer prejuízos ao trabalhador, tais como a falta ou atrasos de pagamentos devidos na rescisão com o claro objetivo de inviabilizar os pagamentos. Primeiramente, é possível identificar um fator positivo com a atualização das leis trabalhistas e a implantação do distrato.

**Palavras-chave:** Trabalho. Distrato. Contrato. Resolução. Partes.

<sup>1</sup> Essa pesquisa contou com a revisão linguística de Roberta dos Anjos Matos Resende

<sup>2</sup> Graduando em Direito pela Faculdade Processus.

### **Abstract**

*The subject of this article is disssolution in the employment contract. The following probelm was investigated: "Can the employment termination cause fraudo or vices? The topic of this article is termination of employment. The following problem was investigated: "Can the labor contract rescission cause frauds or defects? The following hypothesis was hypothesized: "The hypothesis raised against the problem in question was that a common practice between employers and employees is the simulation of dismissal, where the parties involved make an agreement to harm the public treasury, where the main objectives are, on the part of the employee, the withdrawal of FGTS and referral to unemployment insurance. The company receives from the employee the indemnity sums." "The general objective of this study aims the search and analysis of the legislation and the continuous improvement of the dismissal processes, based on the referential of combating fraud and corruption in the Consolidation of labor laws, guiding these relations, seeking the conformity with the new labor legislation in force. And as its main objective, the unveiling of the employment relationship and the simplification of labor relations between employees and employers. The Specific Objectives of this work are, the new modality of contract termination, the so-called rescission, present in the Consolidation of labor laws. And it has the objective of identifying and proposing solutions for the elimination and mitigation of frauds, which may bring losses to the worker, such as the lack or delay of payments due in the rescission, with the clear objective of making the due payments unviable. In the first moment we can identify a positive factor with the updating of the labor laws, specifically with the implementation of the Portuguese "distrato".*

**Keywords:** *Work. Termination. Contract. Termination. Parties.*

### **Introdução.**

Durante esta pesquisa foi efetuada uma análise do novo modelo de extinção de vínculo empregatício apresentada na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL,2017). Nela, foi possível aprender uma nova forma de revogação do contrato de trabalho, confrontando a teoria expressa em Lei e sua aplicação no contexto de empregados e empregadores, que em sua essência visa evitar irregularidades, trazendo transparência e eliminando injustiças.

Essas relações muitas vezes são marcadas ao longo da história pela exploração de empregadores sobre a classe trabalhadora, e pela falta de mecanismos de proteção ao empregado. Essa história de luta e conquistas do sindicato ao Direito do trabalhador motiva a discussão acerca das novas formas de relacionamento entre as classes citadas e a realização de uma análise da aplicação da nova reforma trabalhista, vigente desde 2019, e mais precisamente pretende avaliar essa nova

modalidade de desfecho de contrato de trabalho: o distrato (BEZERRA, LEITE, 2019, p.761).

Este artigo pretende responder ao seguinte problema: o distrato trabalhista pode causar fraudes ou vícios? O temor é que esta nova modalidade legal de extinção do contrato de trabalho com o empregado e o empregador por acordo ou pacto entre as partes estimule fraudes ou vícios de consentimento do trabalhador, principalmente quando o empregado for recontratado pelo mesmo empregador (BEZERRA LEITE, 2019, p.639).

Distrato trabalhista: extinção por acordo e extinção por adesão a Plano de PDV e/ou PDI. O número de dissoluções de rescisão do contrato por ambas as partes mostra uma posição estranha no Direito do Trabalho. Do ponto de vista puramente teórico, sua existência é juridicamente possível, pois a ideia de que os sujeitos jurídicos não podem encerrar determinada relação pela vontade das partes é contrária ao Ordenamento Jurídico. Porém, do ponto de vista técnico jurídico, a rescisão do contrato de trabalho não é verdadeiramente viável. Pois, segundo os princípios básicos do Direito do Trabalho, os funcionários não podem se envolver em transações repressivas de prestações do Direito do Trabalho, muito menos serem isentos da rescisão do contrato de trabalho (DELGADO, 2017, p. 1.289).

A hipótese levantada diante do problema em questão foi uma prática comum entre empregadores e empregados, que é a simulação da demissão, situação em que as partes envolvidas fazem um acordo para lesar o Erário público, seus principais objetivos são benefício do empregado, como o saque do FGTS e o encaminhamento ao seguro desemprego. A empresa recebe do empregado as verbas indenizatórias.

Ou seja, de acordo com os princípios básicos do Direito do Trabalho, os trabalhadores não podem se envolver na transação proibitiva de parcelamento do Direito do Trabalho, muito menos desistir em caso de rescisão do contrato de trabalho. Por isso, no acordo informal de rescisão do contrato de trabalho todas as verbas rescisórias específicas por demissão sem justa causa são devidas em princípio ao trabalhador, e a rescisão bilateral é realizada como se na verdade fosse apenas uma dispensa sem justa causa. Do ponto de vista econômico, essa situação jurídica inevitável simula que os empregadores aparentemente não estão interessados na demissão (DELGADO, 2017, p. 1.289).

O objetivo geral deste estudo visa a análise da legislação e o aperfeiçoamento contínuo dos processos demissionais para combater a fraude e a corrupção na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL,2017), norteando essas relações, buscando conformidade com a nova legislação trabalhista vigente. O objetivo principal é o descerramento de vínculo empregatício e a simplificação das relações trabalhistas entre os empregados e os empregadores.

Bezerra Leite reconhece a validade da extinção: “O empregado e o empregador podem chegar a um acordo para rescindir o vínculo empregatício”, desde que cumprido o disposto no artigo 477 da Lei de Fusões do Trabalho (Brasil,

1943), e as correspondentes disposições indevidas: a validade da extinção do motivo e da mesma validade, mas relativas ao fundo de garantia de vida útil por falta de disposições legais (BEZERRA LEITE, 2013, p.463).

Os objetivos específicos deste trabalho são a nova modalidade de encerramento de contrato, o chamado distrato, presente na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL,2017); e identificar e propor soluções para a eliminação e a mitigação das fraudes que possam trazer prejuízos ao trabalhador, como a falta ou os atrasos de pagamentos devidos na rescisão para inviabilizar pagamentos. Primeiramente, é possível identificar um fator positivo com a atualização das leis trabalhistas, especificamente com a implantação do distrato.

Jorge Neto e Cavalcante ampliaram o entendimento acreditando que quando o sujeito do contrato opta por rescindir o contrato, pode negociar o valor da mão de obra paga, além dos salários e férias (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2011, p.312).

### **Justificativa.**

Os empregadores e empregados devem estar cientes dos direitos e deveres que devem ser cumpridos, os direitos do empregado deverão ser observados e garantidos e a empresa deverá executar todos os procedimentos de desligamento, como se fosse a parte motivadora da rescisão. O distrato é marcado por conflitos e exploração da classe operária, e algumas empresas abusam quando não há uma legislação específica para gerir os direitos e os deveres das relações trabalhistas.

É o que acontece no contrato de trabalho. Após o término da relação contratual, as partes verificam as pendências e os eventuais problemas estipulados pela lei ou pelos próprios termos. É um momento de grande preocupação. Os funcionários têm medo de não receber qualquer indenização e os empregadores temem a obrigação de pagar mais do que deveriam (MARTINEZ LUCIANO, 2020, p.700).

No Brasil, a primeira medida criada para mediar as relações trabalhista surgiu no ano de 1941, o então Presidente Getúlio Vargas criou a Justiça do Trabalho, dois anos mais tarde, exatamente no dia 1º de maio de 1943, foi criada por meio do Decreto-Lei 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho, formalizando moralmente os direitos trabalhistas na legislação, consequência da criação da Justiça do Trabalho.

Numa ação trabalhista ajuizada depois de cinco anos da última prestação de horas extraordinárias, o trabalhador verá sua exigibilidade judicial restringida, com o passar do tempo não poderá impor ao devedor a satisfação do (Direito Prestacional) pagamento das horas suplementares, embora exista. Pelo fato de o direito não ter sido consumido pela prescrição, apenas sua exigibilidade judicial, o empregador poderá pagar o devido, mesmo sem estar a tanto acanhado pelo Juiz (MARTINEZ LUCIANO, 2020, p.896).

A reforma trabalhista alterou o *caput* do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), que com a nova redação determina que quando há extinção do contrato de trabalho o empregador deverá efetuar a devida anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, um elemento de prova para comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos em lei. Dispensada esta, a assistência para a homologação, quer pelo sindicato representativo da categoria do empregado, quer eventualmente pelo órgão do Ministério do Trabalho nas hipóteses previstas, salvo para empregado estável.

A pretensão é o direito que um sujeito afirma titular no instante em que sofre uma violação, a ação processual é o resultado da iniciativa para a certificação da pretensão mediante a atuação do Judiciário. O Código Civil de 2002 passou a adotar como marco inicial da contagem da prescrição a data em que se materializou a pretensão de invocar a reparação ou a compensação decorrente da lesão sofrida (MARTINEZ LUCIANO, 2020, p.896).

### **Metodologia.**

Essa pesquisa utiliza artigos científicos e livros acadêmicos, bem como a lei, doutrina ou jurisprudência em forma de pesquisa teórica e bibliográfica.

Para a pesquisa foi escolhido um artigo científico por meio da busca no *Google Acadêmico* a partir das seguintes palavras-chave: distrato, quatro livros acadêmicos, bem como a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017).

Como critérios dos artigos científicos foram escolhidos os artigos com até três autores em que um deles é mestre e doutor, além da exigência de ser um artigo publicado em revista acadêmica com ISSN. Essa pesquisa de revisão de literatura teve o tempo previsto de três meses. No primeiro mês foi realizado o levantamento do referencial teórico; no segundo mês, a revisão da literatura; no terceiro mês, a elaboração dos elementos pré-textuais e pós-textuais que compõem todo o trabalho.

Optou-se por uma pesquisa qualitativa, na qual os autores trataram os dados obtidos por meio da pesquisa bibliográfica, considerando os aspectos relevantes levantados pelos respectivos autores.

O artigo científico é um meio de comunicação acadêmica, em que o instrumento pelo qual um pesquisador conversa com o restante do grupo acadêmico sobre um novo assunto são veículos de publicação. Segundo Severino, um artigo tem “por finalidade registrar ou divulgar, para público especializado, resultados de novos estudos e pesquisas sobre aspectos ainda não devidamente explorados ou expressando novos esclarecimentos sobre questões em discussão no meio científico” (SEVERINO, 2007, p.208).



### **A vontade das partes e as peculiaridades na resolução do distrato no contrato de trabalho.**

A demissão é uma forma de o empregado comunicar ao empregador que não deseja manter o vínculo empregatício. Por ser um ato unilateral, seu *status* não depende do consentimento do empregador. Tendo em conta o aspecto alimentar dos salários, o despedimento do trabalhador causou graves consequências econômicas para ele e para os seus familiares, dificultando a vida social (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p.751).

É dada a dispensa sem justa causa quando a rescisão do contrato ocorre pelo empregador e sem motivos financeiros, técnicos ou econômicos. Em linhas objetivas, dispensa é o ato pelo qual o empregador põe fim ao vínculo empregatício. Representa uma forma de extinção do contrato individual de trabalho (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p.751).

Dispensa arbitrária é sinônimo de dispensa imotivada. Dispensa não arbitrária é a que envolve um fator objetivo para legalizar ou legitimar a atuação do empregador no término do contrato de trabalho. Seria a dispensa motivada. Dispensa arbitrária é aquela que não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p.754).

Caso o empregado esteja insatisfeito com a relação de emprego terá direito a sua rescisão, que não dependerá da vontade do empregador, mas terá de lembrar que essa atitude afetará sua vida social, e caso a dispensa seja feita injustificadamente pelo empregador, só poderá ser homologada sem motivos financeiros ou econômicos.

Quer dizer que conforme a cláusula, a rescisão antecipada por uma das partes motiva a aplicação das regras da rescisão do contrato por prazo indeterminado. Essa cláusula faz sentido nos contratos a termo mais longos, em que eventualmente podem surgir incompatibilidades entre o empregador e o empregado, e nos quais a indenização do art. 479-480 seria excessivamente onerosa para as partes. Imagine um contrato por prazo determinado pactuado pelo tempo máximo (dois anos). Uma das partes resolve rescindir o contrato ao final do segundo mês, pela regra geral teria de indenizar a outra por onze salários (metade dos vinte e dois meses faltantes). Portanto, é mais barato pagar o aviso prévio (e a multa compensatória do FGTS, se a rescisão foi uma iniciativa do empregador) (RICARDO RESENDE, 2020, p.733).

Assim como ocorre com o pedido de demissão, a dispensa sem justa causa tem natureza de Direito potestativo, ao passo que depende unicamente da vontade do empregador. A dispensa do empregado é formalizada pelo aviso prévio por meio do qual o empregador comunica ao empregado que não utilizará mais seus serviços a partir de tal dia. A doutrina majoritária entende que o aviso prévio só precisa ser expresso, e pode ser verbal (RICARDO RESENDE, 2020, p.737).

Se o empregado não pretende continuar prestando serviços ao empregador, deve pedir demissão. Em termos populares, isso é para manter as contas. O pedido de demissão do trabalhador é formalmente confirmado por aviso prévio, o trabalhador apresenta ao empregador a intenção de rescindir a prestação dos serviços 30 dias antes da data pretendida de demissão. Esse princípio defende a possibilidade de notificação prévia verbal, desde que expressa. Como sempre, a grande dificuldade de comprovação reduz essa possibilidade (RICARDO RESENDE, 2020, p.736).

As regras gerais da rescisão são claras, e há a necessidade da formalidade do Termo de Aviso Prévio para as partes, evitando prejuízo entre o empregado e o empregador, que deve ser avisado no período de 30 dias antecipadamente. Não é possível usar a forma verbal.

Vale lembrar que a ajuda do sindicato ou a aprovação da rescisão não é mais necessária como condição para a validade da rescisão, ou os funcionários que cumpriram funções por mais de 12 meses renunciaram e simplesmente transmitiram a demissão do empregador “à autoridade competente” (BEZERRA LEITE, 2019, p.618).

A partir da Constituição de 1988, o FGTS passou a ser o regime único de todos os trabalhadores (art. 7º, III), ressalva apenas para os que já haviam adquirido o direito de estabilidade. Assim, o empregado terá direito a uma indenização de antiguidade (CLT, artigos 477 e 478) referente ao período antes da data de 05/10/1988. Quanto ao período após a Constituição de 1988, o empregado terá direito ao FGTS acrescido de 40% (Lei n.º 8.036/1990, art. 18, § 1º) (BEZERRA LEITE, 2019, p.619).

Se houver um comportamento habitual, e se o trabalhador for suspenso em determinada fase do contrato, nada impede que a repetição da conduta seja dispensada sem prejuízo do motivo legítimo da dupla punição (BEZERRA LEITE, 2019, p.620).

Para os funcionários com mais de 12 meses não há a necessidade de homologação no sindicato, pois é obrigatória a informação aos órgãos do FGTS e GPS. Esse FGTS é possessório a partir da Constituição de 1988 para os empregados fora da estabilidade.

Alguns anos depois, a Reforma da Previdência Social de 2019 aprovou a Emenda Constitucional n.º 1. A discussão legislativa n.º 103, de 2019 voltou. Na famosa sede constitucional, o aproveitamento do tempo de contribuição gerado por cargos, empregos ou funções públicas para a concessão de aposentadoria, inclusive do regime geral de tempo de contribuição previdenciária levará para a geração do tempo de contribuição recomendado. O *link* é encerrado automaticamente (MARTINEZ LUCIANO, 2020, p.702).

Ninguém que atenda as qualificações profissionais impostas por lei pode ser impedido de realizar seu trabalho, ofício ou profissão, mesmo que use a aposentadoria especial. O pior que poderá acontecer a esse aposentado, nos termos do § 8º do art.

57 da Lei n.º 8.213/1991, é o cancelamento do benefício (MARTINEZ LUCIANO, 2020, p.704).

A rescisão ocorre quando um dos sujeitos da relação contratual, de forma unilateral, ou por consenso, decide dissolver. Na primeira situação ocorrerá rescisão unilateral, fórmula comum dentro das relações de emprego; e na segunda, rescisão bilateral, procedimento que durante anos não foi aceito pelas normas trabalhistas, embora materialmente existente. Não era aceito formalmente o mecanismo da rescisão bilateral, pois as normas trabalhistas não informavam as consequências jurídicas para essa conduta, restringindo-as apenas para desestimular a terminação dos vínculos mediante autocomposição, e hipóteses de rescisão por iniciativa de apenas uma das partes (MARTINEZ LUCIANO, 2020, p.714).

Com a reforma trabalhista e as mudanças na lei, a aposentadoria dos empregados por tempo de contribuição produziu o rompimento automático do vínculo empregatício. Quando a rescisão do contrato de trabalho acontece de forma unilateral ou consensual, de modo que o mecanismo da rescisão não se comunica com as consequências jurídicas.

Na rescisão bilateral ou distrate, (contrato extintivo), a parte tem liberdade de regular os próprios interesses. Não é sujeita à forma especial, e a reclamar qualquer ato judicial. Mas, se o contrato se dissolve para prevenir o litígio, é necessária a assistência do Sindicato ou do Ministério do Trabalho se o empregado tem mais de um ano de serviço (Lei n.º 5.584, de 20/06/1970, art. 477 da CLT) (ELSON GOG, 2011, p.386).

O empregado não é obrigado ao pagamento de qualquer indenização se rescinde o contrato imotivadamente. Para ele, a faculdade de resilir é livre, no suposto de que nenhuma obrigação lhe deva ser imposta para libertar de um vínculo que não lhe cria apenas obrigações, que não é de sua conveniência, ou a cuja liberação crie obstáculos. Quanto ao empregado, não pode haver vínculos pessoais perpétuos (ELSON GOG, 2011, p.382).

A lei que criou o denominado Fundo de Garantia do Tempo de Serviço não interfere na rescisão do contrato de trabalho tratado. A lei obriga a indenizar o empregado, em caso de dissolução do vínculo para um fundo de garantia do tempo de serviço, promovido mensalmente pelo empregador por meio de um depósito em conta vinculada do empregado, na Caixa Econômica Federal, com o acréscimo de 40% (provisoriamente 50%) como tarifa pelo exercício do direito protestativo de despedir. Assim, juridicamente é como a antiga indenização de antiguidade e ao atual acréscimo fundiário (NA) (ELSON GOG, 2011, p.388).

De acordo com o que convém na rescisão do contrato, o empregador tem a liberdade de regular, conforme seus interesses, porém é necessária a assistência do sindicato ou Ministério do trabalho. O vínculo empregatício não será perpétuo, pois é facultado ao empregado libertar-se do vínculo que crie obstáculos. O empregado que



considerar injustificado o término de seu contrato de trabalho, terá o direito de recorrer em um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro.

A regra geral contida no art. 468 é a de que o contrato de emprego não pode ser alterado unilateralmente, por ser bilateral, nem prejudicialmente ao empregado devido ao princípio de proteção. Isso significa que são lícitas somente as alterações promovidas por mútuo consentimento e que não resultem em prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador, podendo tratar de prejuízos de ordem econômica, jurídica, moral etc. (SÁVIO; M.C.Z. D. 2019, p.417).

A doutrina entendeu que a Convenção 158 estava em conflito com o art. 7º, I, CF, que exige a edição de uma lei complementar diante da importância da matéria. Nenhum empregado demitido sem justa causa perde seus direitos por motivos injustificados. Caso o empregador não pague os valores das verbas rescisórias, o funcionário terá o direito de recorrer junto ao tribunal do trabalho.

O alcoolismo sobressai como doença e a família, a sociedade, o Poder Público e especialmente o empregador devem adotar medidas que almejem a recuperação do empregado, evitando que o desligamento imediato do contrato traga consequências mais prejudiciais ao trabalhador, sua família, e para a sociedade (BEZERRA LEITE, 2019, p.623).

Haverá justa causa apenas quando o empregado praticar o ato em legítima defesa, como revidar diante de uma agressão contra sua honra, ou de outra pessoa, no caso de agressão contra alguém de sua família. Trata-se de lesão aos direitos da personalidade do empregador ou de terceiros. Como exemplo, podemos citar: o uso de expressões chulas ou de baixo calão como resposta a uma ordem lícita emanada do empregador (BEZERRA LEITE, 2019, p.623).

O encerramento do pacto de labor por iniciativa do empregado pode ocorrer de duas formas: rescisão indireta ou por pedido de demissão (BEZERRA LEITE, 2019, p.625).

Sobre as doenças como o alcoolismo, o empregador antes da demissão deverá procurar medidas que almejem a recuperação do empregado, evitando a rescisão imediata do contrato de trabalho. Pois, em qualquer ato, o funcionário não será demitido por legítima defesa, principalmente se revidar uma agressão contra sua honra ou de sua família.

Ocorre a rescisão indireta do contrato de trabalho sempre que o empregador agir descumprindo suas obrigações decorrentes do contrato de trabalho. É exatamente por isso que a modalidade é denominada extinção do contrato de trabalho por justa causa do empregador, pois comete falta grave capaz de romper o vínculo (RICARDO RESENDE, 2020, p.759).

Como, obviamente, o empregado não tem como punir o empregador, a Justiça do Trabalho o faz. Assim, em caso de falta grave do empregador, cabe ao trabalhador ingressar perante a Justiça do Trabalho com ação de rescisão indireta do contrato de trabalho. Se tal ação for julgada procedente, será extinto o vínculo e como punição o

empregador será condenado a pagar todas as verbas que seriam devidas em caso de despedida imotivada, ou seja, os efeitos são os mesmos da demissão sem justa causa (RICARDO RESENDE, 2020, p.759).

Finalmente, a hipótese contempla a figura do desvio de função. O empregador não pode designar o empregado para uma função diferente daquela para a qual foi contratado. É comum em pequenas indústrias que os próprios operários sejam indicados pelo empregador para, ao final do expediente, limpar as dependências da empresa. Nesse caso, são desviados de sua função contratual, e podem requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho (RICARDO RESENDE, 2020, p.759).

A rescisão indireta do contrato de trabalho ocorre quando o empregador não cumpre adequadamente as obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Portanto, em caso de negligência grosseira do empregador, o trabalhador tem o direito de demandar na justiça do trabalho a rescisão indireta do contrato de trabalho. O empregador não pode nomear um trabalhador para outro cargo diferente daquele para o qual foi contratado.

É bom lembrar que os acidentes do trabalho acontecem no transcurso das tentativas operárias para contribuir com o desenvolvimento econômico da empresa ou para o bem-estar do empregador. Diante disso, não seria razoável a interpretação de desestimar da condição de tempo de serviço, o período de afastamento por acidente ou doença ocupacional. São justamente esses acontecimentos, fortuitos e infortunosos, que retiram os operários de sua contínua colaboração (MARTINEZ LUCIANO, 2020, p.724).

O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a resolução imediata do contrato deverá efetuar o pagamento da remuneração no prazo do aviso, sem prejuízo da indenização. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer falta considerada pela lei como justa para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo (vejam-se os artigos 490 e 491 da CLT). Nesse sentido há a Súmula do TST (MARTINEZ LUCIANO, 2020, p.727).

A estabilidade não impede a rescisão por iniciativa do trabalhador. Ele pode se desligar se quiser. Ainda que estável, é suficiente que o empregado manifeste tal desejo perante o sindicato representativo de sua categoria profissional ou, se não houver, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, ou mesmo na Justiça do Trabalho (MARTINEZ LUCIANO, 2020, p.729).

Os acidentes de trabalho, por favorecer o desenvolvimento econômico da empresa, são considerados por serem acontecimentos fortuitos, e o empregado que praticar ato ou cometer faltas durante o aviso prévio não terá direito ao restante do prazo. O empregado, mesmo na estabilidade, que queira desligar-se da empresa, ainda que estável, poderá requerer isso no sindicato ou na delegacia do trabalho.

A redução de horário no decurso do aviso é uma norma de ordem prática. Cumpre a finalidade do aviso quando visa facilitar ao empregado a obtenção de novo

emprego nesse período. Enquanto o aviso prévio, no conjunto do instituto, é uma medida de proteção bilateral, tutela do empregador e do empregado, o aspecto da redução do horário protege apenas o empregado (ELSON GOG, 2011, p.392).

Para todos os efeitos, mesmo se pagou a indenização substitutiva do aviso prévio. Assim, planeja criar uma forma de tutela perfeita, mediante uma ficção legal de aviso dado em tempo corrido, mas instituindo, uma forma de execução forçada de obrigação de fazer por ficção legal (ELSON GOG, 2011, p.392).

Ainda que a lei seja omissa nisso, não faria bom uso de seu direito a parte que dessa comunicação rescindir em períodos de interrupção ou de suspensão da relação de emprego, como durante as férias, luto, núpcias, doença ou acidente do trabalho (ELSON GOG, 2011, p.392).

Durante o aviso prévio o empregado tem direito ao horário reduzido para a obtenção de um novo emprego. O aviso prévio é compulsório mediante uma ficção legal de aviso dado ao tempo corrido. Se durante as férias ou qualquer tipo de afastamento há a intenção de rescindir o contrato de trabalho, não faria bom uso de seu direito.

É importante salientar que a extinção do contrato de trabalho é, de certa maneira, um fato anormal na história do contrato de trabalho. Pois, como visto anteriormente, o Direito do Trabalho é informado pelo Princípio da Continuidade da relação de emprego, segundo o qual o contrato de trabalho, em regra, se protraí no tempo, se tudo correr bem, de forma indefinida (RICARDO RESENDE, 2020, p.725).

É exatamente por isso que a iniciativa de romper o contrato unilateralmente costuma acarretar determinados ônus, como o cumprimento do aviso prévio e, no caso da dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador, o pagamento da indenização compensatória (multa de 40% do FGTS) (RICARDO RESENDE, 2020, p.725).

O contrato de trabalho se extingue normalmente quando alcançado o termo prefixado nos contratos por prazo determinado. Nesse caso, não há surpresa de qualquer das partes em decorrência da extinção do contrato, pois sabiam de antemão a data do término contratual. E é exatamente por esse motivo que o empregador não precisa pré-avisar o empregado, nem mesmo notificá-lo ou comunicá-lo acerca da extinção contratual (RICARDO RESENDE, 2020, p.728).

É importante sublinhar que a cessação da relação laboral é, em alguns aspectos, um fato inusitado na história dos contratos de trabalho. Na verdade, como vimos acima, o Direito do Trabalho é pautado pelo Princípio da Continuidade da relação de trabalho, segundo o qual o contrato de trabalho, via de regra, se renova de vez em quando, se tudo correr bem, por tempo indeterminado. Os contratos de trabalho são geralmente rescindidos ao atingir o prazo especificado nos contratos a prazo.

Dispensa arbitrária é sinônimo de dispensa imotivada. Dispensa não arbitrária é a que envolve um fator objetivo para legalizar ou legitimar a atuação do empregador

quanto ao término do contrato de trabalho. Seria a dispensa motivada. A dispensa com justa causa encaixa-se na dispensa não arbitrária pelo motivo de disciplina (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 756).

Dispensa coletiva é uma modalidade de término de contrato de trabalho, por ato unilateral do empregador, com a dispensa simultânea de vários trabalhadores (em determinado lapso de tempo), sem a substituição dos empregados dispensados. Podem existir várias causas, mas o objetivo é a redução definitiva do quadro de empregados da empresa (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 756).

A dispensa coletiva não pode ser confundida com a dispensa plúrima individual, visto que nesta o empregador objetiva a substituição da mão de obra dispensada. Não é possível qualificar a dispensa coletiva pelo número de empregados dispensados. Sua causa é o intuito do empregador em reduzir o volume da mão de obra (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 757).

O empregado fará jus ao recebimento do saldo de salário; aviso prévio; férias vencidas e proporcionais, acrescidas de um terço constitucional; décimo terceiro salário; exceto a liberação do fundo de garantia; multa de 40% e entrega das guias do seguro desemprego. A justa causa torna-se arbitrária pelo empregado deixar de receber alguns benefícios, como a liberação do fundo de garantia, 40% de multa e a disciplina para o próximo emprego.

O contexto probatório revelou que a reclamante tinha sua senha de acesso ao sistema reiteradamente negada, e os outros empregados, quando necessitavam, conseguiam a liberação em no máximo 2 horas. A reclamante, por longo período, teve de humilhar-se diariamente perante seus supervisores, buscando a liberação para trabalhar, vendo-se discriminada no ambiente de trabalho e ferida em sua dignidade humana. Caracterizados, pois, os danos morais e a rescisão indireta (TRT-18a R., RO 00888-2011-003-18-00-2 – Rel. Des. Paulo Canagê de Freitas Andrade – DEJT 01/12/2011, p. 56) (BEZERRA LEITE, 2019, p.630).

Tratando-se de pedido de demissão, o empregado terá direito apenas ao saldo de salários, férias vencidas e/ou proporcionais acrescidas do terço constitucional e 13º salário (integral ou proporcional). Não fará jus a aviso prévio (ao revés deve dá-lo ao empregador), indenização e levantamento dos depósitos do FGTS (BEZERRA LEITE, 2019, p.632).

O contrato de trabalho pode ser extinto por ato do representante legal do empregado menor, entre 14 (aprendiz) e 18 anos de idade, quando for verificado que o serviço possa acarretar ao trabalhador adolescente prejuízos de ordem física, psíquica ou moral (CLT, art. 408). Nesse caso, o empregado adolescente deverá ter os mesmos direitos como se fosse dispensado sem justa causa (BEZERRA LEITE, 2019, p.632).

O aviso prévio, a indenização e o depósito do FGTS não deverão constar no ato da rescisão, tendo direito somente ao salário, férias vencidas, o 13º salário integral e proporcional ao período trabalhado. Não fará jus a aviso prévio, indenização e

levantamento dos depósitos do FGTS se caracterizados os danos morais e a rescisão indireta.

Na dispensa em que o empregador tem razões para despedir o empregado, são consideradas justas as indenizações previstas em lei. Um exemplo disso ocorre quando um empregado, embora cumpridor de seus deveres de conduta, é despedido pelo empregador por conta da necessidade de enxugamento do quadro funcional (MARTINEZ LUCIANO, 2020, p.736).

A despedida singular é aquela contra um empregado específico singularmente considerado. A despedida coletiva é aquela, por motivo único, contra um grupo de trabalhadores, sem a substituição dos dispensados. Nesse particular, Orlando Gomes tem um estudo publicado em 1974 (MARTINEZ LUCIANO, 2020, p.743).

Os exemplos de improbidade operária, sem dúvida, o atentado contra o patrimônio do empregador (ou de terceiros com os quais ele mantenha relações jurídicas) é a conduta mais frequentemente invocada nas lides. Merece destaque a falsidade ideológica disposta no § 3º do art. 7º do Decreto n. 95.247/8756, por meio da qual o empregado fornece informação falsa sobre suas necessidades de deslocamento para receber maiores vantagens de vale transporte (MARTINEZ LUCIANO, 2020, p.743).

A dispensa se classifica onde os deveres são cumpridos e o empregador despede com direito a uma indenização. A despedida singular se refere a um grupo de pessoas que não serão substituídas, embora o cumpridor de seus deveres de conduta seja despedido pelo empregador pela necessidade de enxugamento do quadro funcional.

Constitui abandono de emprego a falta reiterada ao trabalho, por determinado período de tempo (elemento objetivo), combinada com a intenção do empregado de ver extinto o contrato de trabalho (elemento subjetivo). Distingue-se do pedido de demissão conforme o empregado comunica sua intenção de deixar o emprego. De uma forma geral, considera-se como prazo fatal 30 dias corridos e consecutivos (RICARDO RESENDE, 2020, p.754).

O tipo trata de ofensas morais (calúnia, injúria e difamação), a ofensa física caracteriza justa causa mesmo que não provoque lesão corporal. Logo, as vias de fato constituem hipótese de justa causa. A legítima defesa, própria ou de outrem, praticada dentro dos limites aceitáveis, elide a infração (RICARDO RESENDE, 2020, p.755).

Demitido por justa causa, o empregado perde o direito de receber as férias proporcionais, o aviso prévio, e o décimo terceiro proporcional. Ele não pode sacar o FGTS e não tem direito a sua multa compensatória do FGTS nem ao seguro desemprego. Assim, terá direito apenas ao saldo de salários e férias adquiridos (simples ou vencidas) (RICARDO, RESENDE 2020, p.755).

O empregado que deseja deixar o emprego deve comunicar sua intenção de forma geral no prazo de 30 dias consecutivos, pois a falta por determinado período é



considerada um abandono. Da mesma forma, as ofensas morais e físicas caracterizam justa causa em que a legítima defesa é aceitável dentro dos limites.

A condenação criminal do empregado é uma falta configurada, após a sentença em julgado, não havendo suspensão da execução da pena. A anistia ou o indulto apagam a figura jurídico penal trabalhista. É um tipo de falta, na maioria das vezes, cometida fora do ambiente da empresa, e quando não há os SURSIS (ELSON GOG, 2011, p.406).

O desinteresse funcional é justa causa não configurada com a prática de ato isolado. Consiste na violação do dever de diligência do empregado e, por isso, requer o julgamento de sua conduta. Há a repetição de atos indicativos da falta de eficiência ou diligência. O elemento intencional não é estranho a essa falta. A chamada desídia grave, se proposital, caracteriza a falta, ainda que seja por ato isolado (ELSON GOG, 2011, p.406).

A violação dos segredos da empresa é falta ao dever de fidelidade ao contrato de trabalho. Os segredos de fabricação, patentes de invenção, métodos de execução, escrita comercial, dos quais o empregado tenha se assenhoreado pelo exercício de suas funções, não podem ser revelados para terceiros, especialmente se forem concorrentes do empregador. O prejuízo causado pela violação de dever de a indiscrição do empregado, desacompanhada de má-fé, não causa prejuízo, o ato faltoso não se caracteriza por ser de simples leviandade (ELSON GOG, 2011, p.406).

O empregado que praticar crimes fora da empresa (sursis) terá seu contrato rescindido após o trânsito em julgado. O julgamento da conduta do funcionário que violar por meio de atos indicativos, por falta de eficiência, caracterizará a falta grave e a violação dos segredos da empresa por má-fé para o concorrente da empresa.

### Referências.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**,

Brasília, DF, 5 out. 1988. disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>  
. Acesso em 16 jun. 2020.

Bezerra, L.C. H. **Curso de direito do trabalho**. [Digite o Local da Editora]; Editora Saraiva, 2019. 9788553610419. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610419/>. Acesso em: 15 Jun 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16ªed, São Paulo: LTR, 2017.

Elson, GOG **Curso de Direito do Trabalho, 19ª edição**. [Digite o Local da Editora]; Grupo GEN, 09/2011. 978-85-309-4913-6. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-4913-6/>. Acesso em: 14 jun 2020.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como elaborar uma resenha de um artigo acadêmico ou científico. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 3, n. 7, p. 95–107, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.3969652. Disponível em: <<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/41>>. Acesso em: 3 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como escrever um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 2, n. 5, p. 29–55, 2019. DOI: 10.5281/zenodo.4319105. Disponível em: <<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/122>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como fazer um projeto de pesquisa de um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 2, n. 5, p. 01–28, 2019. DOI: 10.5281/zenodo.4319102. Disponível em: <<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/121>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Escolha do tema de trabalho de curso na graduação em Direito. **Revista Coleta Científica**. Vol. 5, n. 9, p. 88–118, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.5150811. Disponível em: <<http://portalcoleta.com.br/index.php/rcc/article/view/58>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Q. **Direito do Trabalho, 9ª edição**. Grupo GEN, 10/2018. [Minha Biblioteca].

Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 set. 2017. disponível em: <[Http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20152018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em 16 jun. 2020.

ML **Curso de Direito do Trabalho**. [Digite o Local da Editora]; Editora Saraiva, 2020. 9788553618408. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618408/>. Acesso em: 14 jun 2020

RICARDO, R. **Direito do Trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 20 jun 2021.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.