

TIPOS DE RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

JULIÃO, Izabela de Fátima

Academia de Ciências Contábeis da Associação Cultural e Educacional de Garça- ACEG

Izabela21bela@hotmail.com

SANTOS, José Marcos dos

Academia de Administração da Associação Cultural e Educacional de Garça - ACEG

zemarcos_cbj@hotmail.com

Orientadora: **CAMPANARI**, Simone Doreto

Docente em Direito da Associação Cultural e Educacional de Garça – ACEG

campanari@terra.com.br

RESUMO

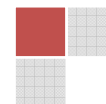
O presente tratará das relações nos tipos de rescisões em um contrato de trabalho, focando as partes empregatícias (empregador e empregado). Será abordado em primeiro lugar o contrato em si e posteriormente os tipos de rescisão bilateral e unilateral que podem ser com ou sem justa causa. Ao final do trabalho foi concluído a importância de saber quais são os direitos do empregado e os deveres do empregador, quando o contrato de trabalho se extingue e não quando este está ativo.

PALAVRAS CHAVE: Direito do Trabalho. Contrato. Rescisão.

ABSTRACT

This present article will treat of the relationships in the types of rescissions in a labor agreement, closing the employer and employee parts. It will be approached in first place the contract in itself and later the types of bilateral and unilateral rescission that can be with or without fair cause. At the end of the search the importance was concluded of knowing which healthy the employee's rights and the duties of the employer, when the labor agreement extinguishes and not when this is active.

KEYWORDS: Labor Law. Contract. Rescission.



1. INTRODUÇÃO

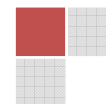
Na atualidade, dificilmente encontram-se pessoas na ociosidade, pois a maioria tem necessidade de trabalhar desde cedo para a sua subsistência, para constituir família e para se manter com uma boa qualidade de vida, tendo esta necessidade, a pessoa física se torna, geralmente, empregado de uma pessoa jurídica (empresa), firmando um contrato de trabalho.

Quando o contrato se rompe, no caso de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, é chegada uma das horas mais delicadas, pois se a pessoa que prestava serviço à empresa não souber de seus direitos, poderá perder tudo e dependendo do tempo e do salário, seus direitos se reverterão em valor monetário considerável.

A seguir, serão abordados aspectos dos sujeitos do contrato de trabalho, a definição do contrato e a rescisão, com o objetivo de analisar os tipos ou formas de rescisão do contrato de trabalho, focando os direitos e os deveres do empregador e do empregado.

Objetiva-se com esse estudo, demonstrar, não de forma exaustiva, as principais características desses sujeitos do contrato de trabalho, bem como o vínculo que os une, ou seja, o Contrato de Trabalho para que se possa conhecer aspectos legais sobre tal temática de suma importância aos cidadãos, pois é almejado pelos trabalhadores um trabalho digno e honesto, e conseqüentemente uma remuneração justa e o pagamento proveniente do término do trabalho decorrente da rescisão contratual.

Para tanto, foi realizada pesquisa bibliográfica, como também artigos de doutrinadores contidos na internet, de maneira a embasar a investigação científica sobre a temática proposta.



2. DIREITO DO TRABALHO

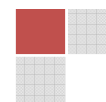
Do ponto de vista histórico e etimológico, conforme leciona CASSAR (2009), a palavra trabalho decorre de algo desagradável, como dor, castigo, sofrimento, tortura, pois origina-se do latim *tripalium*, que significa espécie de instrumento de tortura que pesava sobre os animais. Tanto que os nobres, senhores feudais não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. Mas, na atualidade, esse conceito não faz mais nenhum sentido, sendo que trabalho é considerado toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com a finalidade de se atingir algum resultado (CASSAR. 2009. p. 3).

Já o conceito de Direito do Trabalho, de modo bastante didático, Catharino o conceitua como sendo: “o conjunto de princípios e normas que regulam principalmente as relações imediata ou mediadamente ligadas ao trabalho remunerado, livre, privado e subordinado, e, ainda aspectos relativos à existência dos que o executam.” (Catharino, 1972, p.49)

Conforme se observa o próprio conceito de Direito do Trabalho remete ao estudo dos sujeitos da relação trabalhista, e para melhor compreensão, o título seguinte contém melhor esclarecimentos sobre a relação trabalhista.

3. OS SUJEITOS DA RELAÇÃO TRABALHISTA E O CONTRATO DE TRABALHO

A legislação trabalhista cuidou de estabelecer, sobretudo, no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que vem a ser o conceito de Empregador para o Direito do Trabalho, a saber: “Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação



peçoal de serviços”. Da mesma maneira, cuidou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de conceituar o empregado, em seu artigo 3º, veja-se:

É considerado empregado toda a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário, não havendo distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalho, nem entre trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 2009)

A relação entre empregado e empregador só irá se firmar mediante o contrato de trabalho, ou seja, só haverá o vínculo trabalhista se as partes, empregado e empregador se unirem mediante um contrato. Segundo a lei trabalhista, o “contrato de trabalho é definido como acordo tácito ou expresso correspondente a relação de emprego, sendo a relação dada mediante o empregador e o empregado”, conforme preceitua o artigo 442 da CLT.

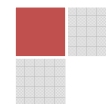
Portanto, é por meio do Contrato de Trabalho que o empregador admite o empregado, nos moldes estabelecidos no acordo, sendo que o empregado prestará serviço, sob subordinação e mediante a remuneração constatada no contrato e na carteira profissional de trabalho.

Quando o empregador não precisa mais dos serviços prestados de um empregado e obedece a legislação trabalhista, ele se utiliza do aviso prévio e paga todos os direitos trabalhistas aos empregados, na modalidade de despedida sem justa causa; ou com justa causa por motivo grave ou comprovado em justiça, ou mesmo quando o empregado pede aviso prévio para se retirar do serviço, pagando ao empregador trinta dias em trabalho prestado sem remuneração, e recebendo o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ou quando o tempo de serviço extingue, tem-se a rescisão ou dissolução do contrato de trabalho.

4. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Revista Científica Eletrônica de Administração é uma publicação semestral da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais de Garça - FAEG/FAEF e Editora FAEF, mantidas pela Associação Cultural e Educacional de Garça ACEG. Rua das Flores, 740 - Vila Labienópolis - CEP: 17400-000 - Garça/SP - Tel.: (0**14) 3407-8000

www.revista.inf.br - www.editorafaef.com.br - www.faeef.br

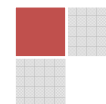


Uma das maiores pendências que existem entre empregador e empregado é na hora de rescindir o contrato de trabalho, pois a maioria dos casos, cada uma das partes quer prejudicar a outra, ou entende que o outro quer prejudicá-la. Segundo GOMES e GOTTSCHALK (2002), essa rescisão pode ser bilateral, por vontade das partes, ou unilateral, por vontade do empregado ou empregador com ou sem justa causa ou unilateral, a segunda.

O rompimento do contrato de trabalho por tempo determinado, a título de experiência ou quando o empregado comete um erro grave comprovado na justiça, fica o empregado desprovido de qualquer direito, exceto ao FGTS depois de dois anos de conta inativa. Entretanto, quando o contrato é por tempo indeterminado, o empregador possui uma obrigação de pagar os direitos do empregado demitido, ou no caso do empregado requerer sua dispensa, este possuirá os direitos trabalhistas, referente ao tempo que prestou serviço ao empregador.

Conforme foi delineado, a rescisão, o rompimento do contrato de trabalho, pode ser bilateral ou unilateral. Na rescisão bilateral, ambas as partes (empregador e empregado), têm liberdade de regular seus próprios interesses, de modo que lhes beneficiem. Já a rescisão unilateral ocorre quando uma das partes (empregador ou empregado) declara sua vontade. No caso do empregador denomina-se demissão e no caso do empregado, despedida ou dispensa. Podendo ser ambas com ou sem justa causa.

Na demissão sem justa causa, ou seja, o empregado nada fez para ser demitido, o empregador é obrigado a pagar determinada indenização calculada sobre o tempo de serviço (indenização de antiguidade) e sobre o salário do funcionário. Já na demissão com justa causa (com motivo relevante) nenhuma indenização é paga por parte do empregador, salvo se o empregado fizer a opção pela indenização do FGTS, retirada depois de dois anos de conta inativa.



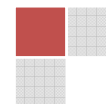
No caso da despedida, também pode ser sem ou com justa causa. Se o empregado quiser se retirar da empresa, sem motivo dado pelo empregador, basta comunicá-lo com certa antecedência, com isso nenhuma consequência jurídica lhe advém, mesmo se sua saída causa qualquer dano ao empregador. E não está obrigado, em hipótese alguma pagar qualquer indenização ou comprovar motivo.

Mas, se o empregado for forçado pelo empregador a rescindir o contrato de trabalho, este será considerado, em lei, justa causa, tendo o empregado o direito à rescisão e de receber, em consequência, a indenização de que teria direito se fosse demitido injustamente, e mais a indenização de aviso prévio e também fazer a opção pelo FGTS.

5. CONCLUSÃO

A relação trabalhista, em que são partes empregador e empregado, tem que seguir a ética e a legislação brasileira, especialmente a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), quando isto não ocorre, é necessário o devido conhecimento sobre direitos e deveres de ambas as partes, desde o firmamento do contrato até o rompimento do mesmo. Por isso que o presente trabalho tratou mais precisamente da rescisão trabalhista, tema de inúmeras controvérsias e geralmente contendas judiciais.

Foi constatado que o empregado deve estar atento, pois diante de um contrato por tempo indeterminado, este está sujeito a uma demissão e quando isto ocorre é fundamental que esteja atento para que não perca os seus direitos do tempo de serviço. Não obstante, se o empregado pedir a sua dispensa, terá o direito ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), entre outros direitos. Não se esquecendo que quando o empregado for forçado a



pedir dispensa, terá por direito a indenização, como se fosse demitido injustamente, mais indenização do aviso prévio e opção ao FGTS.

Sem dúvida, nos dias de hoje, poucos são os que não necessitam de trabalho, e a legislação trabalhista é voltada para a garantia do trabalhador, tendo em vista ser esse a parte mais fraca da relação. Por isso, são todos, inclusive os Empregadores, necessitam de conhecimentos relativos ao Direito do Trabalho, para só então ser construída uma sociedade justa e digna e com menos desigualdade social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2009.

CATHARINO, Jose Martins. **Compendio Universitário de Direito de Trabalho**. São Paulo: Jurídica Universitária, 1972.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

GOMES, ORLANDO e GOTTSCHALK, ELSON. **Curso de Direito do Trabalho**, 16ª ed. Forense, 2002

http://www.sebraesp.com.br/midiатеca/publicacoes/artigos/juridico_legislacao/questoes_trabalhistas: visitado em 13/04/2010

