

## DIREITOS RESCISÓRIOS

WALTER R. SPIES

Juiz do Trabalho

### I

Fenômenos trabalhistas acontecem em razão de atos e fatos jurídicos na órbita do Direito do Trabalho. Uma relação de emprego(\*) tanto pode originar-se do simples fato de alguém, sem acordo prévio, trabalhar para outrem de modo contínuo, mediante subordinação e salário, como pode nascer de ato jurídico expresso, bilateral, consubstanciado no contrato de trabalho. E a relação de emprego gerará consectários juslaborais quer no próprio ato/fato de seu nascimento, quer no fato continuado de sua vigência ao longo do tempo, quer no ato/fato de sua extinção. Nascida, desde o primeiro momento as partes já se devem, pelo menos, em caso de rompimento do vínculo, o aviso prévio, se o contrato tiver seu termo final indeterminado; ou a indenização fixada no art. 479 consolidado, se o termo final tiver sido pré-determinado. Durante a vigência, a relação de emprego se enriquece como vínculo jurídico dinâmico, dando origem a um sem-número de direitos e obrigações sinalagmáticas, crescendo estas mais para o empregador e aqueles mais para o empregado. Tal fenômeno decorre, como é sabido, do princípio protetor do economicamente mais fraco, característica fundamental do Direito Obreiro qual hoje se apresenta. E da bilatera-

---

(\*) Prefere-se "relação de emprego" porque a expressão "relação de trabalho", do ponto de vista semântico, encerra conceito equívoco. Assim, em sentido estrito, significa apenas a relação de emprego, na situação clássica celetista. Com esse sentido empregam-na autores como Pereira Leite, em suas magistrais aulas na Faculdade de Direito de Porto Alegre. Já no significado mais abrangente, relação de trabalho não equivale apenas à relação de emprego, do trabalhador subordinado, mas engloba todas as situações em que uma pessoa incumbe-se de prestar serviços a outrem, de maneira pessoal. Ocorre, assim, relação de trabalho, em sentido lato, entre o representante comercial autônomo e a empresa representada, entre o trabalhador eventual ou avulso e o tomador de seu serviço, e, até, entre o empreiteiro operário e o empreiteiro principal ou o dono da obra. Nesses exemplos não há relação de emprego porque falta ora a subordinação, ora a continuidade na prestação do serviço, mas há relacionamento laboral.

lidade advém que a cada direito de uma das partes corresponda uma ou múltiplas obrigações da outra. Assim os direitos do empregado, oriundos da vigência da relação de emprego, sempre constituem obrigação do empregador satisfazê-los, sejam quais forem as circunstâncias da extinção do contrato. Já os chamados direitos rescisórios, porque oriundos da própria modalidade pela qual se deu a extinção da relação de emprego, se apresentam, a partir do rompimento do vínculo empregatício, em maior ou menor número, ou até inexistem. E é das diversas modalidades ou hipóteses de extinção do contrato de trabalho e suas seqüelas que abaixo se tratará.

## II

A Editora LTr acabou de lançar no mercado pequena obra prática sobre o rompimento do vínculo empregatício e os direitos a serem satisfeitos ao ex-empregado, sob o título "Rescisões Trabalhistas". Os autores são Mauro Elói de Oliveira e César Harasymowicz. Percorrem as diversas hipóteses (modalidades) de extinção do contrato de trabalho e suas decorrências, sob três aspectos: os créditos para o empregado, remanescentes da vigência do contrato ou resultantes do ato ou fato que o extinguiu, os descontos previdenciários e do I.R. e a conta do FGTS, especificando as parcelas do recibo de quitação e apresentando os fundamentos legais e jurisprudenciais. Em suma, um livrinho eminentemente prático, de consulta rápida, principalmente para pessoas leigas ou principiantes na matéria, que necessitem de solução pronta nas mais diversas hipóteses de término do pacto laboral.

Ora, era mais ou menos a obrinha que este escriba vinha delineando, como fruto de seu modesto magistério, mas que agora ficará, provavelmente, condenada à inedição. Contudo, um sumário esquemático do mesmo talvez sirva de colaboração para a Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4.<sup>a</sup> Região.

## III

A seguir apresentamos, pois, um quadro sinótico, sujeito a aperfeiçoamento, das principais hipóteses de extinção do contrato de trabalho e dos direitos rescisórios cabíveis em cada caso. Não entram os direitos remanescentes da vigência do contrato, porque estes sempre são devidos pelo empregador, caso não os haja satisfeito anteriormente. A colocação das diversas hipóteses não segue ordem alfabética, mas certa escala de valoração, procurando-se agrupá-las por contrastes ou semelhanças no elenco dos direitos a pagar ou liberar, ficando nos extremos as modalidades de denúncia vazia e de denúncia cheia. No mais considera-se a publicação de Mauro E. de Oliveira e C. Harasymowicz como explanação do quadro que ora se apresenta.

**HIPÓTESES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DIREITOS RESCISÓRIOS**

HIPÓTESES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO		DIREITOS RESCISÓRIOS (1)	Aviso prévio	Grat. Natal. prop.	férias		Indeniz. por tempo de serv.	Indeniz. Lei 2959/86		Indeniz. Lei 6708/79	Indeniz. art. 479	LIBERAÇÃO DO FGTS (PÓS Nº 02/78)								ASSENTO LEGAL (CLT, etc.) e JURISPRUDENCIA DO TST (Súmulas)				
					+ ano	- ano		+ ano	- ano			+ ano	- ano	Indeniz. Lei 6708/79	Indeniz. art. 479	Código 01	Código 02	Código 03	Código 04		Código 05	Código 07	Código 14	Código 23
(4)	Despedida sem justa causa		x	x	x	x	x	(3)	x		x2		x						x		art. 477, 478, 481, 499 §§ 2º, 3º			
	Pedido de demissão			x	x																art. 477, § 1º, e 500			
	Advento do termo final			x	x	?		(3)	x							x					art. 2º da Lei 2959/56			
(5)	Rompimento	P/empregador		x	x	x		(3)	x		x2	x						x	x		art. 479 e Súmula 125			
(6)	Antecipado	P/empregado		x	x																art. 480 e § 1º			
CAUSAS COMUNS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	Morte do empregado			x	x	?														x				
	Extinção da Empresa	Morte do empregador		x	x	x	x	x	(3)	x						x				x		art. 483, § 2º e 485		
		Vontade do empregador		x	x	x	x	x	(3)	x		x	x			x				x		art. 497 e 498		
		Imposição estatal		x	x	x	x	x	(3)	x			x			x				x		art. 486		
		Falência		x	x	x	x	x	(3)	x			x			x				x		art. 449 e Lei 6.449/77		
		Força Maior		x	x	x	x	502	(3)	502		502		x						x		art. 501 e 502		
	Culpa recíproca							502	(3)	502				x								art. 484 e Súmula 14		
	Aposentadoria	compulsória		x	x	x	502	(3)	502		502						x					Decreto nº 83.080/79, art. 5º		
		p/tempo serv.		x	x													x				Súmula nº 03		
	Acordo (distrato). (7)			x	x	?	?	?	?													Lei 5107/66, art. 17, § 3º		
	Interv. respons. p/menor			x	x		?	?	?			?	?							?		art. 407 e § Único e 408		
Despedida indireta			x	x	x	x	x	(3)	x		?	x	x						x		art. 483 e Lei nº 7108/83			
Despedida com justa causa																					art. 482 e 508, 432, § 2º			

OBS.: (1) Direitos rescisórios são os oriundos do próprio modo de extinção do contrato de trabalho.  
(2) x = a direito devido pelo empregador; ? = a direito duvidoso ou negociável em acordo.  
(3) Nessas hipóteses o safrista terá direito à indenização prevista no art. 14 da Lei nº 5.889/73.  
(4) São as causas especiais do contrato por prazo indeterminado; (5) São as do contrato por prazo determinado.  
(6) Nesses casos os direitos rescisórios também variam segundo a extinção do contrato antes ou depois de ang.  
(7) Direitos rescisórios incontroversos como a gratificação natalina prop. e férias prop. com mais de ano não se negociam. Os empregados estáveis devem receber pelo menos 60% da indenização por tempo de serviço.

