

Rescisão de contrato de trabalho - Direitos - Empregados

CAUSA DO AFASTAMENTO	SALDO SAL.	AVISO PRÉVIO	13º SAL.	FÉRIAS VENCIDAS	FÉRIAS PROPORC.	ADIC. FÉRIAS	FGTS MÊS ANT.	FGTS RESCISÃO	MULTA FGTS	INDENIZ. ADIC.	INDENIZ. ART. 479 CLT	SAL. FAMÍLIA
Rescisão Por Pedido de Demissão (Menos de 1 Ano)	SIM	NÃO (5)	SIM	NÃO	SIM (1)	SIM	SIM (6)	SIM (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Pedido de Demissão (Mais de 1 Ano)	SIM	NÃO (5)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (6)	SIM (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Sem Justa Causa (Menos de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Sem Justa Causa (Mais de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Com Justa Causa (Menos de 1 Ano)	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	*NÃO (8)	NÃO	SIM (6)	SIM (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Com Justa Causa (Mais de 1 Ano)	SIM	NÃO	NÃO	SIM	*NÃO (8)	SIM	SIM (6)	SIM (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão de Contrato de Experiência (Extinção Automática)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência Por Iniciativa do Empregador	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	SIM	SIM
Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência Por Iniciativa do Empregado	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM (1)	SIM	SIM (6)	SIM (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Indireta (Menos de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Indireta (Mais de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	NÃO	SIM
Rescisão Por Culpa Recíproca (Menos de 1 Ano)	SIM	SIM (7)	SIM (7)	NÃO	SIM (7)	SIM	SIM (9)	SIM (9)	SIM (3)	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Culpa Recíproca (Mais de 1 Ano)	SIM	SIM (7)	SIM (7)	SIM	SIM (7)	SIM	SIM (9)	SIM (9)	SIM (3)	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Acordo entre Empregado e Empregador (Menos de 1 Ano)	SIM	SIM 50% (11)	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (12)	SIM (12)	SIM 20% (11)	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Acordo entre Empregado e Empregador Mais de 1 Ano)	SIM	SIM 50% (11)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (12)	SIM (12)	SIM 20% (11)	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Aposentadoria Especial (Menos de 1 Ano)	SIM	SIM (10)	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (10)	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Aposentadoria Especial (Mais de 1 Ano)	SIM	SIM (10)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (10)	NÃO	NÃO	SIM

Rescisão Por Falecimento (Menos de 1 Ano)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (9)	SIM (9)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Falecimento (Mais de 1 Ano)	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (9)	SIM (9)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM

Empregado Preso

Quando ocorre a reclusão do empregado, é bastante comum que os empregadores não saibam como proceder, tendo em vista que a legislação trabalhista demanda maior detalhamento a respeito.

A reclusão do empregado poderá ensejar o lançamento de faltas injustificadas sem caracterizar abandono de emprego, visto que se tem conhecimento do paradeiro do empregado, ou, a dispensa por justa causa em decorrência de condenação transitada em julgado, eis que por sua ausência, não há mais a manutenção do pacto laborativo..

Dessa forma, poderá o empregador pleitear às autoridades competentes uma certidão de cárcere, com o intuito de comprovar o fato em caso de eventual fiscalização da Secretaria de Trabalho.

É importante ressaltar que não há na legislação um apontamento específico que garanta o lançamento de “suspensão” do contrato de trabalho para o período de reclusão do empregado, podendo o empregador adotar as seguintes medidas:

- a) manter o vínculo empregatício, considerando esse período como faltas injustificadas;
- b) proceder com o desligamento sem justa causa (desde que o empregado realize exame demissional que o ateste como apto);
- c) rescindir o contrato de trabalho por justa causa nos moldes [artigo 482, alínea 'd'](#) da [CLT](#), a qual se permite quando houver a condenação criminal do empregado, devidamente transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.

EMPREGADO PRESO AGUARDANDO JULGAMENTO

Dessa forma, considera-se o período como faltas não justificadas porque o [artigo 473](#) da [CLT](#) que traz o rol de motivos de ausência ao trabalho como justificados, não contempla entre seus incisos a reclusão do empregado, situação que reitera o entendimento de que o mesmo deve ser tratado como ausência não justificada ao trabalho.

Com isso, somente será possível a rescisão do empregado que está aguardando o julgamento pelo motivo de dispensa sem justa causa, conforme tratado no item "3" a seguir, desde que realize exame demissional em seu cárcere que o ateste como apto para o desligamento da empresa.

O desligamento por justa causa previsto no [artigo 482, alínea 'd'](#) da [CLT](#) somente é possível após trânsito em julgado que o condene a cumprir sentença criminal.

RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA

Considerando que a legislação trabalhista não traz de forma expressa a previsão a respeito da dispensa sem justa causa do empregado no período de reclusão, é importante que o empregador se atente a dois posicionamentos a respeito dessa forma de dispensa.

O primeiro entendimento aponta que uma vez que o empregado se encontra recluso, período em que não gerará ônus a nenhuma das partes envolvidas no contrato, a possibilidade de alteração ou ainda o término do pacto laborativo não ocorrerá, cabendo ao empregador solicitar certidão de reclusão junto à autoridade competente, com a finalidade de se respaldar quanto ao lançamento de faltas, assim como em eventual fiscalização por parte da Secretaria do Trabalho.

O segundo entendimento preconiza que por não haver previsão legal a respeito, logo, não haveria impedimento em proceder com a dispensa sem justa causa do empregado, desde que o mesmo realize exame demissional que o constate como apto, ou ainda, que se o empregado tiver se submetido a algum exame periódico que esteja no prazo legal trazido pela [NR 7](#), sendo 90 dias para empresas com grau de risco 3 e 4, e no máximo 135 dias para empresas com grau de risco 1 e 2, poderá ser aplicada a dispensa sem justa causa.

Optando pelo desligamento sem justa causa, para se processar o aviso-prévio, um preposto ou representante legal da empresa deverá comparecer ao local em que o empregado está preso e notificá-lo da dispensa pessoalmente. O empregado por sua vez, após comunicação de dispensa deverá designar um parente ou alguém de sua confiança através de procuração particular com poderes especiais para receber e dar quitação às verbas rescisórias, assim como receber os valores correspondentes às parcelas de seguro-desemprego.

É importante mencionar que conforme preconiza o [artigo 1º](#) da [Resolução CNPCP \(Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária\) nº 001/2015](#), a procuração deve ser visada pelo Diretor da Unidade Prisional, ratificando que o empregado não pode se deslocar até o Registro Civil.

A procuração deve conter todos os requisitos trazidos pelo [artigo 2º](#) da referida resolução:

“Artigo 2º Confere-se ao Diretor do Estabelecimento Prisional, autoridade administrativa máxima da Unidade, a competência para atestar a autenticidade da procuração outorgada pelo preso, com a finalidade de permitir a habilitação e o saque do “Seguro-Desemprego.

§ 1º O atestado de autenticidade dar-se-á no corpo da própria procuração, devendo nesta constar o nome completo e a assinatura do Diretor do estabelecimento, seu número de matrícula funcional, bem como a identificação da unidade prisional na qual se encontra o preso recolhido.

§ 2º A procuração visada por diretor substituto deverá ser acompanhada da portaria de designação que comprove a legitimidade da autoria carcerária para atuar em substituição”.

Após verificados os dois posicionamentos previstos em nossa doutrina, optando pelo lançamento das ausências injustificadas, o empregador estará desobrigado de todo e qualquer vencimento para com esse empregado, ou seja, não haverá pagamento de salário, 13º salário e demais verbas trabalhistas.

Quanto às férias, o empregador ficará livre do seu pagamento, exceto quanto se tratar de uma prisão preventiva, conforme aduz o [artigo 131](#), [inciso V](#) da [CLT](#).

É importante destacar que caso ocorra a soltura do empregado por meio de liberdade provisória, ou para que responda o processo em liberdade, lhe será garantido o retorno às suas atividades, adquirindo então todos os seus direitos e deveres conforme reza o seu contrato de trabalho.

Por fim, cumpre ressaltar que no caso de opção pela dispensa sem justa causa, o aviso prévio deverá ser indenizado ao empregado, visto que está impossibilitado do seu cumprimento, assim como todas as verbas devidas a esta espécie de rescisão serão devidas.

EMPREGADO PRESO POR SENTENÇA CRIMINAL CONDENATÓRIA TRANSITADA EM JULGADO

Caso ocorra a condenação do empregado devidamente transitada em julgado, poderá o empregador rescindir o contrato de trabalho por justa causa.

Tal previsão é trazida pelo [artigo 482](#), [alínea “d”](#) da [CLT](#):

"[Artigo 482](#). Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...);

[d\)](#) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena."

O que de fato é considerado como falta grave, ocasionando a dispensa por justa causa, não é somente o fato de ocorrer a condenação criminal. A interpretação do dispositivo legal supracitado se dá pelo fato de que uma vez recluso, o empregado encontra-se impossibilitado de desenvolver suas atividades laborativas e dessa forma, manter o vínculo por conta da falta de prestação de serviço habitual.

Como regra, em se tratando de rescisão por justa causa ([artigo 482](#), [alínea "d"](#) da [CLT](#)), o empregado fará jus as seguintes verbas rescisórias:

CAUSA AFAST.	SALDO SAL.	AVISO PRÉVIO	13° SAL.	FÉRIAS VENC.	FÉRIAS PROP.	ADIC. FÉRIAS	FGTS MÊS ANT.	FGTS RESC.	MULTA FGTS	INDEN. ADIC.	INDENIZ. ART. 479 CLT	SAL. FAMÍLIA
Rescisão Por Dispensa Com Justa Causa (Menos de 1 Ano)	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Com Justa Causa (Mais de 1 Ano)	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM

1 - O empregado não tem direito ao saque na rescisão por motivo com justa causa, porém o empregador é obrigado a efetuar o recolhimento do FGTS do empregado.

2 - Não existe previsão legal com a obrigatoriedade do pagamento das férias proporcionais na rescisão com justa causa, porém a [Convenção da OIT \(Organização Internacional do Trabalho\) n° 132](#) estabelece que é devido o pagamento de férias proporcionais no caso de rescisão com justa causa com mais ou menos de um ano de vínculo empregatício, nesse caso orienta-se verificar o posicionamento da Secretaria de Trabalho da sua região.

Outrossim, para o pagamento das verbas rescisórias, os valores deverão ser depositados em conta corrente ou salário de titularidade do empregado, ou pagas a seu representante legal, com poderes conferidos por meio de procuração.

Quanto ao prazo para pagamento das verbas rescisórias, com o advento da [Lei nº 13.467/2017 \(Reforma Trabalhista\)](#), o mesmo foi unificado para 10 dias contados da rescisão do contrato de trabalho, independentemente do tipo ou modalidade de rescisão, conforme preconiza o [artigo 477, § 6º da CLT](#).

ABSOLVIÇÃO DO EMPREGADO

Caso o empregado venha a ser absolvido de sua acusação em seu julgamento, o empregador poderá dar continuidade ao vínculo empregatício, ou caso prefira, poderá rescindir o seu contrato de trabalho sem justa causa, lhe sendo devidas as seguintes verbas rescisórias:

CAUSA AFAST.	SALDO SAL.	AVISO PRÉVIO	13º SAL	FÉRIAS VENC.	FÉRIAS PROP.	ADIC. FÉRIAS	FGTS MÊS ANT.	FGTS RESC.	MULTA FGTS	INDEN. ADIC.	INDENIZ. ART. 479 CLT	SAL. FAMÍLIA
Rescisão Por Dispensa Sem Justa Causa (Menos de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (1)	SIM (1)	SIM (1)	SIM (2)	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Sem Justa Causa (Mais de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (1)	SIM (1)	SIM (1)	SIM (2)	NÃO	SIM

1) O FGTS e a multa de 40%, quando for devida, devem ser depositados na conta vinculada junto à CEF; a empresa recolherá também a contribuição social de 10%, totalizando 50%.

2) A indenização adicional de um salário será devida no caso de término do aviso prévio, indenizado ou não, ou término antecipado do contrato de experiência, quando for o caso, nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria.

No que tange às férias do empregado, o empregador deverá se atentar para o que preconiza o [artigo 131, inciso V da CLT](#), o qual estabelece o seguinte:

“[Artigo 131](#). Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

[V](#) - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido”.

Ou seja, caso o empregado permaneça recluso em prisão preventiva, a ausência ao trabalho não poderá gerar reflexo em suas férias, posto que é interpretada como falta justificada, vez que o empregado se encontrava impossibilitado de comparecer ao trabalho por uma situação ainda não comprovada.

AUXÍLIO-RECLUSÃO

O auxílio reclusão é um benefício previdenciário garantido aos dependentes do réu, que comprovem serem enquadrados como “baixa-renda”, assim como devem cumprir as regras trazidas pelo [artigo 80](#) da [Lei nº 8.213/1991](#):

“Artigo 80. O auxílio-reclusão será devido nas condições da pensão por morte, respeitado o tempo mínimo de carência estabelecido no inciso IV do caput do art. 25, aos dependentes do segurado de baixa renda recolhido à prisão em regime fechado, que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio-doença, pensão por morte, salário-maternidade, aposentadoria ou abono de permanência em serviço.

§ 1º O requerimento do auxílio-reclusão será instruído com certidão judicial que ateste o recolhimento efetivo à prisão, obrigatória, para a manutenção do benefício, a apresentação de prova de permanência na condição de presidiário.

§ 2º O INSS celebrará convênios com os órgãos públicos responsáveis pelo cadastro dos presos para obter informações sobre o recolhimento à prisão.

§ 3º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se segurado de baixa renda aquele que, na competência de recolhimento à prisão tenha renda, apurada nos termos do disposto no § 4º, de valor igual ou inferior àquela prevista no [art. 13](#) da [Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998](#), corrigido pelos índices aplicados aos benefícios do RGPS.

§ 4º A aferição da renda mensal bruta para enquadramento do segurado como de baixa renda ocorrerá pela média dos salários de contribuição apurados no período de doze meses anteriores ao mês do recolhimento à prisão.

§ 5º A certidão judicial e a prova de permanência na condição de presidiário poderão ser substituídas pelo acesso à base de dados, por meio eletrônico, a ser disponibilizada pelo Conselho Nacional de Justiça, com dados cadastrais que assegurem a identificação plena do segurado e da sua condição de presidiário.”

Em suma, este benefício será devido aos dependentes do segurado que não estiver em gozo de auxílio-doença, aposentadoria e abono de permanência em serviço e que não receber remuneração da empresa durante sua prisão.

