

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

REGRAS GERAIS

- **1) Imposição de restrições à adoção dos contratos por prazo determinado.** Contrato por prazo determinado é exceção. Princípio da continuidade da relação de emprego. Súmula 212 do TST.
- **2) Hipóteses de estabilidade e de garantias de emprego.** As estabilidades impedem a rescisão por iniciativa do empregador, salvo se houver a prática de uma justa causa pelo empregado. As estabilidades provisórias no emprego são garantias temporárias de permanência no emprego, independentemente da vontade do empregador, e que podem decorrer de previsão legal (estabilidades legais) ou decorrer de normas coletivas (estabilidades convencionais).
- **3) Regulamentação dos casos de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho.** Durante tais períodos o contrato de trabalho não pode ser rescindido pelo empregador, sendo asseguradas ao empregado, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa (art. 471 da CLT).

REGRAS GERAIS

- **4) Multa do artigo 477, §§ 6º e 8º, da CLT:** Observância do prazo para pagamento das verbas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, sob pena de pagamento de multa no valor equivalente a última remuneração percebida pelo reclamante.
 - **Súmula 462 do TST:** vínculo de emprego – incidência da multa
- **5) Multa do artigo 467 da CLT:** Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar o trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de 50%.
- **6) Homologação da rescisão contratual. Artigo 477, § 1º da CLT.** Exigência de homologação perante o Sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho para empregados com mais de 01 ano de serviço. Quando não houver nenhum deles na localidade, a homologação será feita perante o Ministério Público ou Defensor Público.

FORMAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- A extinção do contrato de trabalho vai ocorrer de forma distinta, conforme se trate de contrato por prazo determinado ou por contrato celebrado por prazo indeterminado.
- **1) Extinção do contrato por prazo determinado – JÁ ESTUDADO NA AULA “CONTRATO DE TRABALHO”:** 1) Extinção normal; 2) Extinção anormal: 2.1) Rescisão antecipada por iniciativa do empregador (dispensa sem justa causa). 2.2) Rescisão antecipada por iniciativa do empregado (pedido de demissão). 2.3) Rescisão antecipada por iniciativa de qualquer uma das partes contendo cláusula assecuratória de rescisão antecipada – artigo 481 da CLT. 2.4) Rescisão antecipada por justa causa. 2.5) Rescisão antecipada por culpa recíproca.
- **2) Extinção do contrato por prazo indeterminado:** 1) Dispensa sem justa causa. 2) Pedido de demissão. 3) Dispensa por justa causa: artigo 482 da CLT. 4) Dispensa indireta: artigo 483 da CLT. 5) Culpa recíproca: Artigo 484 da CLT. 6) Extinção da empresa ou do estabelecimento e falência. 7) Morte do empregado ou do empregado pessoa física

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO

Dispensa sem justa causa

- A dispensa sem justa causa constitui-se na modalidade de extinção do contrato de trabalho decorrente da vontade do empregador, independentemente da vontade do empregado. Trata-se de um direito potestativo do empregador, que não comporta a oposição, nem do empregado, nem da autoridade pública. É aquela que apresenta motivos diversos daqueles enumerados nos artigos 482 e 483 da CLT.
- O legislador celetista, visando a proteção do empregado contra a despedida sem justa causa, determinou o pagamento de indenização pelo empregador que incorresse em tal hipótese: artigo 7º, inciso I, da CF c.c artigo 18, § 1º, da Lei 8.036/90 que corresponde a 40% de todos os depósitos fundiários efetuados na conta do FGTS do empregado durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.
- As verbas rescisórias devidas ao empregado em razão da dispensa sem justa causa são: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas, acrescidas de 1/3, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e indenização de 40% dos depósitos fundiários.

Pedido de demissão

- O pedido de demissão caracteriza-se como o ato de iniciativa do empregado praticado com a intenção de extinguir o contrato de trabalho por prazo indeterminado.
- Em princípio, o direito do empregado em pedir demissão é ABSOLUTO. No entanto, se for detentor de estabilidade no emprego, o pedido de demissão só é válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante órgão local do Ministério do Trabalho ou perante a Justiça do Trabalho (**art. 500 da CLT**).
- O empregado que pede demissão tem que dar aviso prévio ao empregador, sob pena de perder o direito aos salários do período, podendo o empregador descontar o respectivo valor (**artigo 487, § 2º, da CLT**).
- O empregado que pede demissão são asseguradas as seguintes verbas: saldo de salário, 13º salário proporcional (**Súmula 157 do TST**), férias vencidas + 1/3, férias proporcionais + 1/3 (**Súmula 171 e 261 do TST**). Com o pedido de demissão, o montante existente na conta de FGTS do empregado permanece depositado, mas não pode ser sacado por ocasião da extinção do contrato. O empregado também perde o direito de habilitar-se no seguro desemprego.

Dispensa por justa causa

(Artigo 482 da CLT)

- A justa causa consiste na ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico (Amauri Mascaro Nascimento).
- Tem como fundamento jurídico razões éticas e econômicas. Entre seus **princípios norteadores (requisitos)** podemos citar:
 1. Princípio da Atualidade e Imediatidade
 2. Princípio do nexo de causalidade entre a falta cometida (causa) e a punição a ser aplicada (consequência)
 3. Princípio da Gravidade (Princípio da proporcionalidade)
 4. Princípio da Relatividade
 5. Princípio do “Non bis in idem”
 6. Princípio da legalidade

Dispensa por justa causa

(Artigo 482 da CLT)

- Dentre os sistemas legais que disciplinam a justa causa podemos citar:
 1. Sistema genérico: é aquele em que a lei autoriza o despedimento do empregado sem mencionar ou tipificar as diferentes hipóteses casuísticas. Depende sempre da análise do caso concreto, uma vez que não há hipóteses mencionadas em lei.
 2. Sistema taxativo: é aquele em que a lei enumera os casos de justa causa, fazendo-o exaustivamente. **Sistema adotado no Brasil: art. 482 e 483 da CLT.** Além destas figuras, a CLT traz as hipóteses de justa causa previstas nos **artigo 240 da CLT** (empregado que se recusar a fazer horas extras nos casos de urgência ou de acidente capaz de afetar a segurança) e **artigo 158, § único da CLT** (recusa injustificada do empregado quanto as instruções expedidas acerca das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como se recusar ao uso de EPI).
 3. Sistema misto: é aquele em que a lei enumera os casos de justa causa, porém de forma exemplificativa.

Dispensa por justa causa

(Artigo 482 da CLT)

- **a) ato de improbidade** = ato de desonestidade = é a ação ou omissão desonesta do empregado, para lesar o patrimônio do empregador ou de terceiro que esteja envolvido com a empresa.
- **b) incontinência de conduta ou mau procedimento** = desvio de conduta do empregado.
 - incontinência de conduta = desvio de conduta relacionado com a moral sexual do empregado.
 - mau procedimento = desvio de conduta relacionado com o comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio.
- **c) negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão, que constituir em ato de concorrência ou prejudicial ao serviço.** Necessidade de habitualidade na prática do ato pelo empregado e ausência de permissão do empregador para negociar, que tem como consequências: 1) ato de concorrência ou 2) ato prejudicial ao serviço.

Dispensa por justa causa

(Artigo 482 da CLT)

- **d) condenação criminal:** não tem relevância o ato. O que importa é verificar a possibilidade ou não do empregado trabalhar (réu preso x réu solto).
- **e) desídia no desempenho das respectivas funções:** intimamente ligado com o dever de diligência do empregado. É o ato de negligência, displicência habitual, desinteresse no desempenho das funções. Em ocorrendo o dolo, caracterizado está as figuras de insubordinação e indisciplina.
- **f) embriaguez habitual ou em serviço:** o referido dispositivo refere-se tão somente ao consumo de bebidas alcoólicas. Entretanto, parte da doutrina e julgadores entendem que também se estende a outras substâncias entorpecentes.
 - embriaguez habitual = doença (intoxicação). Essa figura, mesmo que praticada fora do serviço caracteriza a justa causa. Todavia, os tribunais tem se manifestado no sentido da suspensão do contrato de trabalho, por entenderem que é necessário o tratamento daquele empregado e não a punição (demissão).
 - embriaguez em serviço. Nesse caso não é necessário que haja a habitualidade. Basta uma única vez para caracterizar a justa causa.
 - embriaguez não habitual e fora de serviço pode vir a configurar como mau procedimento, caso denigra a imagem da empresa.

Dispensa por justa causa

(Artigo 482 da CLT)

- **g) violação de segredos da empresa:** consiste na divulgação não autorizada de informações que possa causar dano ao empregador. Para a caracterização da justa causa, a informação tem que ser realmente sigilosa, e sua divulgação capaz de causar dano efetivo ao empregador.
- **h) ato de indisciplina e insubordinação:**
 - indisciplina: é o descumprimento de ordens gerais do serviço.
 - insubordinação: é o descumprimento de ordens diretas e pessoais dirigidas individualmente pelo empregador ao empregado.
- **i) abandono de emprego:** é a renúncia intencional do emprego, ausência prolongada acrescida da intenção de não mais continuar a relação de emprego.
 - ausência injustificada ao serviço por mais de 30 dias – **Súmula 32 do TST.**

Dispensa por justa causa

(Artigo 482 da CLT)

- **j) ato lesivo a honra, boa fama, ofensas físicas no serviço contra qualquer pessoa relacionada com o trabalho** – ofensa moral e a ofensa física contra empregador, superiores hierárquicos, colegas de serviço, clientes, fornecedores, etc., dentro do estabelecimento profissional.
 - Não é caracterizada a justa causa quando o empregado agir em legítima defesa, própria ou de outrem.
- **l) ato lesivo a honra, boa fama, ofensas física, contra empregador ou superior hierárquico dentro ou fora do serviço** – ofensa moral e a ofensa física contra empregador, dentro ou fora do estabelecimento profissional.
 - Não é caracterizada a justa causa quando o empregado agir em legítima defesa, própria ou de outrem.
- **m) prática constante de jogos de azar** – vício: prática de jogos ilícitos não previstos na legislação. Ex.: jogo de bicho, rifas não autorizadas, apostas. Em tais casos, requer habitualidade.

Dispensa por justa causa

(Artigo 482 da CLT)

- A dispensa por justa causa caracteriza-se como pena disciplinar. Aliás, a mais grave de todas as penas que o ordenamento jurídico autoriza que sejam aplicadas ao empregado pelo empregador em razão da prática de alguma falta.
- O empregado demitido por justa causa perde direito a indenização, aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais. Também não poderá movimentar os depósitos do FGTS, que ficarão retidos para levantamento posterior havendo causa superveniente. Em suma, terá direito somente as verbas rescisórias caracterizadas como direito adquirido: saldo de salário e férias vencidas + 1/3, se houver.
- A justa causa pode ser aplicada no curso do aviso prévio, o que importa na perda pelo empregado do direito ao restante do respectivo prazo – **artigo 491 da CLT**. Nesse sentido, **Súmula 73 do TST**.

Dispensa indireta: artigo 483 da CLT

- A **dispensa indireta** é a extinção do contrato de trabalho pelo empregado, tendo em vista a justa causa praticada pelo empregador. A iniciativa de romper o vínculo de emprego é do empregado (# de pedido de demissão – existe um interesse particular do empregado).
- Na dispensa indireta, tendo em vista que se funda em falta grave praticada pelo empregador, não há que se falar em aviso prévio, sendo o contrato de trabalho rescindido de imediato. É aconselhável que se comunique o empregador da sua intenção de se desligar evitando-se, assim, a justa causa por abandono do emprego. A dispensa indireta é seguida de processo judicial.
- O artigo **483, § 3º, da CLT** garante ao empregado a faculdade de permanecer trabalhando até a decisão final do processo nas hipóteses “d” e “g”.
- Os **princípios norteadores (requisitos)** são os mesmos da justa causa cometida pelo empregado.

Dispensa indireta: artigo 483 da CLT

- **Hipóteses:**
- **a) exigência de serviços superiores as forças (física e intelectual) do empregado ou para os quais o empregado não possui habilidade técnica.** Serviços que exijam esforço físico e intelectual excessivo, fora do normal ou do que seja considerado razoável. Para caracterização desta falta, deve-se levar em consideração a idade, a saúde do empregado e sua capacidade técnica. Ex.: menor em trabalho noturno, insalubre.
- **b) tratamento com rigor excessivo:** utilização de medidas disciplinares inadequadas e em excesso para o exercício de poder de comando frente aos empregados, extrapolando os limites da dignidade humana e do respeito que deve pautar a relação entre sujeitos do contrato de trabalho.
- **c) perigo manifesto de mal considerável.** Submeter o empregado a condições de trabalho que ponham em risco sua integridade física acima do que é razoavelmente decorrente das atividades que exerce.

Dispensa indireta: artigo 483 da CLT

- **d) não cumprimento das obrigações do contrato:** não observância pelo empregador de cláusulas contratuais e normas trabalhistas. Descumprimento de qualquer obrigação em relação aos direitos do empregado. Exemplo: falta de depósito do FGTS; atraso no pagamento de salário.
- **e / f) ofensa física ou moral ao empregado e sua família praticada pelo empregador ou seus prepostos.** Prática pelo empregador ou por seus prepostos de atos, por gestos ou palavras, que ofendam a honra ou a boa fama do empregado ou de qualquer pessoa da família.
 - Não é caracterizada a justa causa quando o empregado agir em legítima defesa, própria ou de outrem.
- **g) redução da jornada de trabalho como forma de reduzir o salário do empregado.** Princípio da Irredutibilidade Salarial.

Dispensa indireta: artigo 483 da CLT

- Em relação aos efeitos da dispensa indireta, tem-se que o empregado terá direito ao levantamento do FGTS mais 40%, ao aviso prévio, ao 13º salário proporcional e a férias proporcionais e demais verbas salariais. Em outras palavras, o empregado tem direito a receber todas as verbas rescisórias que receberia caso tivesse sido dispensado sem justa causa, a saber: saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, 13º proporcional, indenização de 40% do depósito fundiário. O empregado, ainda, terá direito, a depender do preenchimento dos requisitos da lei, a habilitar-se no seguro desemprego.

Culpa recíproca: Artigo 484 da CLT

- Ocorre quando empregado e empregador concorrem, simultaneamente, para justa causa na dissolução do contrato de trabalho. Se caracteriza pela ocorrência de 02 (duas) justa causa ao mesmo tempo, uma oriunda do art. 482 da CLT e outra oriunda do art. 483 da CLT.
- Essa forma de dissolução do contrato de trabalho só poderá ser reconhecida judicialmente e a indenização a ser paga pelo empregador, será paga pela metade. Em outras palavras, a indenização que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador (40% dos depósitos do FGTS) será reduzida pela metade (20% dos depósitos do FGTS). No que se refere as demais verbas rescisórias, o TST adotou o posicionamento que estas também serão pagas pela metade. **Súmula 14 do TST.**
- Assim, a extinção do contrato de trabalho fundado em culpa recíproca gera os seguintes direitos ao empregado à título de verbas rescisórias: saldo de salário, 50% de aviso prévio, 50% de 13º proporcional, 50% férias proporcionais + 1/3, férias vencidas + 1/3 e indenização de 20% dos depósitos do FGTS.

Extinção da empresa ou do estabelecimento e falência

- Com exceção das hipóteses de força maior ou de *factum principis*, a cessação das atividades empresariais do empregador, ainda que decorrente de falência, leva à extinção dos contratos de trabalho dos empregados, sendo-lhes devidas as mesmas verbas rescisórias que seriam devidas na dispensa sem justa causa (saldo de salário, aviso prévio (Súmula 44 do TST), 13º salário proporcional, férias vencidas, acrescidas de 1/3, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e indenização de 40% dos depósitos fundiários).
- As estabilidade provisórias no emprego não impedem a extinção do estabelecimento pelo empregador, não havendo que se falar em reintegração ou indenização pelo período de estabilidade. Nesse sentido, **Súmula 369, IV, do TST e Súmula 339, II, do TST.**
- Em relação aos salários, são devidos até a data da extinção da empresa e, conseqüentemente, do contrato de trabalho. Nesse sentido, **Súmula 173 do TST.**

Morte do empregado ou do empregador pessoa física

- A **morte do empregado** determina a extinção do contrato de trabalho, tendo em vista que, ao celebrar o contrato, este assumiu uma obrigação pessoal de prestação de serviços (pessoalidade). Assim, ocorrendo a morte do empregado, são devidas pelo empregador as seguintes verbas; saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e férias proporcionais + 1/3). Tais verbas, bem como os depósitos constantes da conta vinculada do FGTS, serão pagos aos dependentes habilitados perante a Previdência Social e, na sua falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados no alvará judicial independentemente de inventário ou arrolamento (Lei 6.858/80).
- A **morte do empregador** pessoa física pode ou não levar a extinção do contrato de trabalho, dependendo de ser o empreendimento econômico mantido ou não em atividade pelos herdeiros do empregador falecido. Cessando a atividade, o contrato é automaticamente rescindido e devidas ao empregado as seguintes verbas rescisórias que serão de responsabilidade dos herdeiros do falecido: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas, acrescidas de 1/3, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e indenização de 40% dos depósitos fundiários. Mantida a atividade, o artigo 483, § 2º, da CLT, dá ao empregado a faculdade de continuar com o contrato, caso em que nenhum efeito se verificará diante da típica sucessão de empregador (artigo 10 e 448 do CLT). Caso, porém, o empregado optar pela rescisão do contrato, receberá as seguintes verbas: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas, acrescidas de 1/3, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e indenização de 40% dos depósitos fundiários (no que tange a esta última verba, muita discussão há na doutrina acerca do seu pagamento ou não).

AVISO PRÉVIO

Conceito

- Aviso prévio é a notificação dada por uma das partes do contrato de trabalho à outra parte, comunicando sua intenção de rescindir o contrato, sem justa causa.
 - é instituto típico de contratos a prazo indeterminado e tem por finalidade evitar a surpresa da ruptura abrupta do contrato de trabalho.
 - o TST adotou entendimento no sentido de ser cabível o aviso prévio nos contrato a prazo determinado em caso de rescisão antecipada. **Súmula 163 do TST.**

Fundamento legal

- **artigo 7º, inciso XXI, da CF:** direito dos trabalhadores urbanos e rurais, sendo estendido aos trabalhadores avulsos (art. 7º, XXXIV, CF) e aos domésticos (art. 7º, parágrafo único, da CF).
- **artigos 487 a 491 da CLT**
- **Lei 12.506/2011:** proporcionalidade da duração do aviso prévio em relação ao tempo de serviço do empregado

Regras gerais

- **1) Não há formalidade prevista em lei para a concessão do aviso prévio.** Entretanto, tendo em vista a necessidade de contagem e do cumprimento, necessário se faz que sua concessão seja comprovada, o que torna **conveniente que o aviso prévio seja dado por escrito.**
- **2) Duração do aviso prévio deve ser proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias.** Atenção: artigo 487, I, da CLT (prazo = 8 dias) foi revogado pela CF/1988.

A proporcionalidade deverá respeitar a seguinte regra:

- AP concedido na proporção de 30 dias aos empregados com até 01 ano de empresa – **POUCO IMPORTA SE COMPLETOU UM ANO OU NÃO.**

- AP de 30 dias, serão acrescidos de 03 dias por ano de serviço prestado na empresa, até o limite máximo de 60 dias, perfazendo um total de 90 dias – **DEVE COMPLETAR O ANO.**

Regras gerais

- **3) A proporcionalidade do aviso prévio refere-se apenas ao aviso prévio concedido pelo empregador** em caso de dispensa sem justa causa ou rescisão indireta do contrato de trabalho, eis que AP é um direito / benefício dos trabalhadores.
- **4) Contagem:** exclui-se o dia do começo e inclui o dia do vencimento – **Súmula 380 do TST.**

Se o aviso prévio for dado pelo empregador e exigido seu cumprimento pelo empregado (aviso prévio trabalhado), durante o período do aviso o horário de trabalho do empregado será reduzido, de acordo com uma das seguintes regras, escolhida pelo empregado, sem prejuízo de seu salário (**artigo 488 da CLT**):

- redução de 02 horas diárias durante todo o período do aviso.
- redução de 07 dias corridos do período do aviso, sem que haja a redução das 02 horas.

Tal redução é impositiva, razão pela qual não pode ser substituída pelo pagamento de horas que foram trabalhadas – **Súmula 230 do TST.**

Atenção: A Lei 12.506/11 em nada altera o artigo 488 da CLT. A regra da proporcionalidade foi fixada apenas em relação à duração do aviso prévio e não em relação ao benefício de duração de jornada durante este período.

Regras gerais

- **5) Espécies de extinção de contrato de trabalho que dão direito ao aviso prévio:** dispensa sem justa causa (artigo 487, caput, CLT); pedido de demissão (artigo 487, caput, CLT); dispensa indireta (artigo 487, § 4º, da CLT); culpa recíproca (Súmula 14 do TST); cessação da atividade da empresa (Súmula 44 do TST); dispensa antecipada no contrato a prazo determinado (Súmula 163 do TST)
- **6) Cálculo do aviso prévio indenizado:** O cálculo do aviso prévio deverá ser feito levando em consideração a **média dos últimos 12 meses de serviço** (artigo 487, § 3º, CLT).
 - O valor das horas extras habituais integra o aviso prévio indenizado (**artigo 487, § 5º, da CLT**)
 - As gorjetas não integram o cálculo do aviso prévio – **Súmula 354 do TST.**

Regras gerais

- **7) O aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais**, razão pela qual, como regra, durante o período do aviso prévio o contrato de trabalho continua a gerar todos os seus efeitos.
 - a rescisão do contrato de trabalho somente torna-se efetiva após o término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.
 - todas as verbas rescisórias devem ser calculadas considerando a projeção do aviso prévio, com exceção da multa de 40% do FGTS – **Súmula 305 do TST e OJ 42 da SDI-1 do TST**.
 - a CTPS deve ser anotada com data de saída correspondente ao último dia do aviso prévio, ainda que indenizado – **OJ 82 da SDI-1 do TST**.
 - a prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio – **OJ 83 da SDI-1 do TST**.
 - os reajustes salariais coletivos quando concedidos no curso do aviso prévio, dá direito ao empregado dispensado o seu recebimento – **artigo 487, § 6º, da CLT**.
 - **a prática de justa causa cometida pelo empregado** no curso do aviso prévio implica na perda do direito ao restante do prazo do aviso prévio, bem como ao recebimento de qualquer verba rescisória de natureza indenizatória (**artigo 491 da CLT + Súmula 73 do TST**). **A prática de justa causa cometida pelo empregador** no curso do aviso prévio dará direito ao empregado a receber a remuneração correspondente ao período do aviso prévio, sem prejuízo da indenização que for devida (**artigo 490 da CLT**).

Regras gerais

- **8) O aviso prévio é um direito irrenunciável por parte do empregado**, não ficando o empregador isento de seu cumprimento caso aceite pedido do empregado de dispensa de seu cumprimento. **Somente a comprovação de que o empregado obteve um novo emprego exime o empregador deste pagamento. – Súmula 276 do TST.**
- **9) Pedido de demissão:** O artigo 487, § 2º, da CLT, estabelece que o empregado que pedir demissão também deve conceder aviso prévio ao empregador. A falta de cumprimento dá direito ao empregador ao desconto dos salários correspondentes ao prazo respectivo.

AVISO PRÉVIO TRABALHADO X AVISO PRÉVIO INDENIZADO

- O **aviso prévio trabalhado** ocorre quando o empregado continua a prestar serviços no período do aviso prévio. O **aviso prévio indenizado** ocorre quando o empregador, caso não queira mais o empregado trabalhando em sua empresa, o indeniza pelo valor correspondente aos salários a que o empregado teria direito neste período (**artigo 487, § 1º, da CLT**).
- No que se refere ao prazo para pagamento das verbas rescisórias diante de tais modalidades de aviso prévio, prevê o **artigo 477, § 6º, da CLT**:

“O pagamento das parcelas constantes do instrumento da rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de trabalho;*
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento”.*

AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA

- O aviso prévio “cumprido em casa” seria um aviso prévio cumprido (e não indenizado), mas sem trabalho.
 - Não está previsto em lei
 - é uma prática adotada pelos empregadores como forma de retardar o pagamento das verbas rescisórias.
- **OJ 14 da SDI-1 do TST.**

RECONSIDERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO

- A parte que deu aviso prévio a outra pode reconsiderar o ato ante do seu término, mas tal reconsideração somente vai gerar efeitos se a outra parte aceitar (**artigo 489 da CLT**).
- A aceitação ou não do pedido de reconsideração do aviso prévio é uma faculdade da parte que foi notificada pela outra da intenção que esta tinha de rescindir o contrato. Caso aceite, o contrato continuará o seu curso normal (**artigo 489, § único, da CLT**).
- O pedido de reconsideração e sua aceitação podem se dar de forma tácita, caso haja continuidade da prestação de serviços após o término do período do aviso prévio (**artigo 489, § único, da CLT**).