

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (Direitos básicos)

Planilha produzida pela **Professora Christiane Cardoso**. Reproduza livremente mencionando a fonte. Instagram: [@prof.christianecardoso](https://www.instagram.com/prof.christianecardoso).

Link das aulas no youtube: https://www.youtube.com/channel/UCNquAGP6iVtz8tYVl27QPHw?view_as=subscriber

Despedida SEM justa causa (art. 477 CLT)	Despedida COM justa causa (art. 482 CLT)	RESCISÃO INDIRETA (art. 483 CLT)	CULPA RECÍPROCA (art. 484 CLT e Súm. 14 TST)	PEDIDO DE DEMISSÃO (arts. 487, §2º e 500 CLT)	FORÇA MAIOR (art. 501 a 504 CLT)	FATO DO PRÍNCIPE (art. 486 CLT)	POR ACORDO (art. 484-A CLT)	CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (art. 443, §§ 1º e 2º, CLT)	CONTRATO INTERMITENTE (art. 443, §3º CLT)	EXTINÇÃO DA EMPRESA (art 497 e 498 CLT e Súm. 44 TST)	FALECIMENTO		CONTRATO DE APRENDIZAGEM (art. 428 CLT)	CONTRATO VERDE E AMARELO (MP nº 905/2019)
											Empregador (art. 485 CLT)	Empregado		
Saldo de Salário														
Aviso Prévio														
Férias Vencidas + 1/3														
Férias Proporcionais + 1/3														
13º Salário Proporcional														
FGTS (8%)														
FGTS (Saque)														
FGTS Multa (40%)														
Seguro Desemprego														

Observações:

- A **aposentadoria** não é mais fator de extinção do contrato de trabalho (ADI's nº 1721 e 1770 STF e artigo 475 CLT). Cuidado com a aposentadoria especial: se o empregado continuar na mesma função que tem o agente responsável por esse tipo de aposentadoria, correrá o risco de ter o benefício cassado.
- Na **falência** a massa falida não paga a multa prevista no artigo 477, § 8º e nem a penalidade do artigo 467, ambos da CLT (Súmula 388, TST).
- **PDV/PDI**, modalidade de rescisão prevista no artigo 477-B da CLT, permite todas as verbas da despedida sem justa causa + um plus indenizatório (valor expressivo indenizatório).
- O trabalhador **intermitente** recebe ao final de cada período de prestação de serviços as seguintes verbas (artigo 452-A, §6º, CLT): remuneração; férias proporcionais + 1/3; 13º salário proporcional; DSR e adicionais legais, o que diminui o recebimentos das verbas rescisórias por já tê-las recebido proporcionalmente após a prestação de serviços.
- **Empregado com menos de 1 ano e dispensa sem justa causa**: empregado que pede demissão com menos de um ano tem direito a férias proporcionais (Súmulas 171 e 261 do TST).
- No **Contrato de Experiência** (que é uma modalidade de contrato por prazo determinado - art. 443, §2º, "c") se o Empregador demitir o empregado antes do prazo determinado, deverá pagar as mesmas verbas devidas na linha **Contrato por prazo determinado**, devendo pagar a indenização prevista no artigo 479 da CLT correspondente a metade dos salários que teria que pagar até o final do contrato; o mesmo ocorre se o empregado pedir demissão: dele pode ser descontado o mesmo valor. Lembre-se que o prazo máximo do contrato de experiência é de 90 dias (art. 445, § único, CLT).