



SUPLEMENTO TRABALHISTA

129/13

A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM CASO DE MORTE DO EMPREGADO POR ATO DO EMPREGADOR: PEDIDO DE DEMISSÃO OU RESCISÃO INDIRETA?

Danilo Gonçalves Gaspar ()*

Introdução

Este trabalho analisa os efeitos jurídico-trabalhistas da extinção do contrato de trabalho em caso de morte do empregado, nas hipóteses de morte cuja responsabilidade esteja a cargo do empregador.

A hipótese é tratada comumente como uma causa de extinção do contrato de trabalho equiparada ao pedido de demissão, sem os encargos, portanto, de uma despedida sem justa causa ou de uma rescisão indireta.

Entretanto, necessário se faz analisar o tema com mais vagar, identificando a hipótese na qual o contrato de trabalho se extingue em virtude de uma morte natural do empregado, bem como quando o contrato de trabalho chega ao seu fim em face de um ato cuja responsabilidade se atribui ao empregador.

(*) Danilo Gonçalves Gaspar é Mestre em Direito Privado e Econômico (UFBA). Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho (Curso Preparatório para Carreira Jurídica JUSPODIVM Salvador/BA). Bacharel em Direito (Faculdade Ruy Barbosa Salvador/BA). Advogado. Sócio e Professor do Práxis Centro de Estudos/FMB Salvador. Professor de Direito do Trabalho da Universidade Salvador — Unifacs e da Faculdade Baiana de Direito — FBD. Professor da Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho do Curso Preparatório para Carreira Jurídica JUSPODIVM Salvador/BA. Professor da Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Ruy Barbosa. Professor da Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho da Fundação Faculdade de Direito da Bahia — UFBA. Professor da Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito — FBD. Membro do Instituto de Direito Desportivo da Bahia — IDDBA.

É justamente analisar separadamente os eventos citados o que pretende o presente artigo, o que se passa a fazer doravante.

1. As formas de extinção do contrato de trabalho

Em que pese, no âmbito de uma sociedade capitalista de produção, ser o contrato de trabalho — aqui considerado como o contrato individual celebrado entre um empregado e um empregador, através do qual aquele se compromete, de forma tácita ou expressa (art. 442 da CLT), a prestar um serviço de natureza pessoal, não eventual, onerosa e juridicamente subordinada (arts. 2º e 3º da CLT) a este —, o verdadeiro instrumento de garantia e preservação da subsistência do ser humano, a sua extinção, das mais variadas formas, é uma realidade comum.

Nesse sentido e por essa razão, a terminação do contrato de trabalho deveria ser algo excepcional, “afinal, o desemprego não pode e não deve interessar à sociedade, ao menos em contextos de convivência e afirmação democráticas”⁽¹⁾, o que, entretanto, não se faz presente na realidade brasileira.

No âmbito do presente trabalho, considera-se extinção do contrato de trabalho um gênero que abarca os institutos da resilição, resolução e rescisão

(1) DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1.131.

e, segundo Maurício Godinho Delgado⁽²⁾, um quarto grupo denominado que engloba as demais formas de extinção do contrato de trabalho.

A rescisão corresponderia a todas as modalidades de extinção do contrato de trabalho por exercício lícito da vontade das partes, ou seja, o pedido de demissão, a dispensa sem justa causa e o distrato.

Délio Maranhão⁽³⁾ explica que a rescisão contratual, em princípio, corresponde ao modo de extinção contratual que decorre do mútuo consentimento das partes, sendo, portanto, representada pela figura do distrato (art. 472 do Código Civil de 2002). Todavia, tal regra sofre exceção com relação aos contratos de trato sucessivo por tempo indeterminado, como ocorre no caso do contrato de trabalho por prazo indeterminado, facultando as partes, desta forma, por fim ao contrato de trabalho mediante declaração unilateral, como ocorre no pedido de demissão do empregado e na dispensa sem justa causa.

A resolução contratual, por sua vez, representa todas as formas de extinção do contrato de trabalho decorrentes de descumprimento contratual faltoso por qualquer das partes e também a extinção do contrato de trabalho em decorrência da ocorrência da condição resolutiva.

Neste grupo estariam enquadrados quatro tipos de extinção contratual. Em primeiro lugar, a resolução contratual por infração obreira, que se chama dispensa por justa causa. Em segundo lugar, a resolução contratual por infração empresarial, que se denomina dispensa ou despedida indireta. Em terceiro lugar, a resolução contratual por culpa recíproca das partes contratuais. Em quarto lugar, finalmente, a resolução contratual por implemento de condição resolutiva.⁽⁴⁾

José Augusto Rodrigues Pinto⁽⁵⁾ destaca que a resolução contratual é uma forma de extinção que decorre de uma sentença judicial constitutiva, que declara a culpa de um ou de ambos os contratantes. A peculiaridade, então, dessa forma de dissolução do contrato de trabalho é a necessária intervenção judicial.

(2) DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1.159-1.160.

(3) MARANHÃO, Délio. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, vols. I e II, p. 560.

(4) DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1.125.

(5) PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 513.

Completa o autor dizendo que:

A causa única da *resolução* do contrato individual de emprego relaciona-se com a *garantia de emprego e materializa-se na falta grave do empregado (espécie qualificada de justa causa)* ou não conversão da reintegração em indenização dobrada (CLT, art. 496).

Por excepcional disposição consolidada, a *resolução* pode dar-se por via homologatória de pedido de demissão (CLT, art. 500) ou por transação do empregado estável (Lei n. 8.036/90).⁽⁶⁾

Já a rescisão do contrato individual do trabalho traduz a dissolução do contrato em decorrência de uma nulidade detectada no próprio contrato, que deve, também, ser declarada judicialmente.

O quarto grupo, denominado, engloba as formas de extinção, por exemplo, decorrentes da aposentadoria compulsória do empregado, da extinção do estabelecimento ou da empresa por força maior ou em decorrência da morte do empregador, da morte do próprio empregado e da falência.

Desse modo, sendo diversas as formas de extinção do contrato de trabalho, diversos também são os efeitos jurídicos decorrentes de cada uma das formas extintivas, razão pela qual, no âmbito do presente trabalho, as atenções são voltadas à extinção do contrato em virtude da morte do empregado.

2. A morte do empregado e a extinção contratual

O contrato de trabalho, para existir, requer a existência de agente capaz (art. 104, I, do Código Civil), no caso uma pessoa física que preste serviços de natureza pessoal (art. 3º da CLT).

Nesse sentido e por uma questão óbvia, fica evidente que a morte do empregado extingue o contrato de trabalho, afinal se a existência da pessoa natural termina com a morte (art. 6º da CLT) e o contrato de trabalho é um negócio jurídico personalíssimo em face do empregado, a sua morte impede a continuidade do vínculo empregatício.

Os efeitos jurídico-trabalhistas da extinção do contrato de trabalho decorrentes da morte do empregado traduzem efeitos que não trazem as consequências "punitivas" de uma dispensa sem justa causa nem os ônus de um pedido de demissão.

Assim, não caberia, por exemplo, no caso de extinção do contrato de trabalho em virtude da morte do empregado, a indenização compensatória pela

(6) PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 513.

SUPLEMENTO TRABALHISTA LTr

Reg. Div. Cens. Div. Públ. DPF nº 1658-p209/73 ISSN 15169146

REDAÇÃO: DIRETOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA - DET - SÃO PAULO 749

REDATOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO - DRT - SÃO PAULO 9.513

PROPRIEDADE DA LTR EDITORA LTDA.

www.ltr.com.br

Redação: Rua Jaguaribe, 571 — Fone/Fax (11) 2167-1101
e-mail: redacao@ltr.com.br — CEP 01224-001 — São Paulo - SP
Vendas: Rua Jaguaribe, 571 — Fone/Fax: (11) 2167-1101
CEP 01224-101 — São Paulo — SP

Composição: Linotec — (11) 3208-9121
Impressão: Editora Gráficos Unidos
Rua Bueno de Andrade, 218 — (11) 3208-4321

dispensa imotivada no percentual de 40% (art. 10, I, ADCT c/c art. 18, § 1º, da Lei n. 8.036/90) nem tampouco a necessidade de indenizar o aviso prévio (art. 487 da CLT). Nesse sentido, discorre Vólia Bomfim que:

A morte do empregado ou do empregador pessoa física torna impossível a continuidade da execução do contrato que se rompe por este motivo. Neste caso, não tem cabimento o pré-aviso à outra parte, pois o fato é imprevisível.

Também não terá cabimento a indenização adicional de 40%, pois não houve despedida injusta e sim morte do contratante.⁽⁷⁾

No mesmo sentido, aponta Luciano Martinez⁽⁸⁾ os seguintes créditos trabalhistas devidos pelo empregador em caso de morte do empregado: saldo de salário, se houver férias proporcionais; 1/3 sobre férias proporcionais; 13º salário proporcional; liberação dos formulários de saque do FGTS; férias simples e dobradas, se houver.

No que tange ao aviso prévio, aponta o referido Autor que não há direito por impossibilidade material de concessão e, no que tange ao FGTS, registra que não há direito a qualquer acréscimo sobre o FGTS.

Portanto, conclui-se que, em caso de morte do empregado, a extinção do contrato de trabalho acarretará os seguintes encargos trabalhistas ao empregador:

a) salários atrasados e saldo de salário, se houver ou seja, os dias trabalhados ainda não pagos pelo empregador;

b) férias proporcionais acrescidas de 1/3, na forma do art. 147 da CLT e do inciso XVII do art. 7º da Constituição da República, afinal o empregado, ainda vivo, prestou serviços naqueles meses do período aquisitivo incompleto;

c) férias simples e/ou em dobro, se houver acrescidas de 1/3, afinal o empregado, ainda vivo, completou o período aquisitivo correspondente — art. 146 da CLT;

d) 13º salário proporcional, na forma do art. 3º da Lei n. 4.090/62, afinal o empregado, ainda vivo, prestou serviços naqueles meses do ano incompleto;

e) demais verbas vencidas, se houver;

f) liberação dos formulários para o saque do FGTS, na forma do art. 20, IV, da Lei n. 8.036/90;

g) multa do § 8º do art. 477 da CLT, caso as verbas rescisórias não sejam pagas no prazo legal, afinal a extinção do contrato em virtude da morte do empregado não exime o empregador de pagar, no prazo legal, 10 (dez) dias após a morte, as verbas rescisórias devidas.

(7) CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011, p. 1.056/1.057.

(8) MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 570.

No que tange ao aviso prévio, em virtude da inexistência de extinção do contrato sem justo motivo (art. 487 da CLT), não há o que se falar em indenização do período correspondente por parte do empregador (art. 487, § 1º, da CLT), em desconto dos valores devidos em virtude da extinção do contrato (art. 487, § 2º, da CLT) nem tampouco em integração desse período no tempo de serviço.

Por fim, conforme já apontado, não há o que se falar em pagamento de indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS (art. 10, I, ADCT c/c art. 18, § 1º, da Lei n. 8.036/90), afinal não houve dispensa sem justa causa.

Vale registrar que, nos termos do art. 1º da Lei n. 6.858/80 c/c art. 1.037 do Código de Processo Civil, os valores devidos em virtude da extinção do contrato de trabalho decorrente de morte do empregado deverão ser pagos, independente de arrolamento ou inventário, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, bastando apenas provar, mediante declaração do órgão previdenciário, a qualidade de dependente na forma estabelecida no art. 16 da Lei n. 8.213/91.⁽⁹⁾

3. A morte do empregado de responsabilidade do empregador como forma de rescisão indireta do contrato de trabalho

No tópico anterior, tratou-se da morte como causa extintiva do contrato de trabalho, apontando-se os efeitos jurídico-trabalhistas decorrentes da extinção do contrato de trabalho na forma desta modalidade extintiva.

Entretanto, cabe destacar que toda a construção jurídica tratada durante o tópico anterior enquadra a morte enquanto evento natural, na forma de um evento e uma realidade inexorável: todo e qualquer ser humano, um dia, morrerá.

Vista sob essa ótica, a morte, enquanto forma de extinção do contrato de trabalho, conforme já citado, gera efeitos jurídico-trabalhistas que não trazem as consequências “punitivas” de uma dispensa sem justa causa nem os ônus de um pedido de demissão.

Ocorre que, em muitos casos, a morte do empregado não se afigura como um evento natural e uma realidade inexorável, mas sim como uma trágica consequência da prestação de serviços, como no caso de morte do empregado vítima de um acidente de trabalho típico (art. 19 da Lei n. 8.213/91).

Nesses casos, caso o evento morte seja decorrência de uma ação ou omissão do empregador (responsabilidade civil subjetiva) ou da prestação de serviços a uma atividade de risco (art. 927, parágrafo único, do Código Civil), o tema deve ser pensado e tratado à luz do instituto da rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, como resolução do contrato de trabalho por inexecução faltosa do empregador, na forma do art. 483 da CLT.

(9) MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 569.

3.1. A rescisão indireta do contrato de trabalho pela morte do empregado

Prevê o art. 483 da CLT, em suas alíneas "c" e "d", que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato.

A inteligência da alínea "c" do art. 483 da CLT decorre do fato de que, nessas situações, o empregador viola o dever de zelar pela saúde e pela integridade física de seus empregados⁽¹⁰⁾.

No caso da alínea "d" do art. 483 da CLT, tem-se a inexecução faltosa por parte do empregador representada no descumprimento das obrigações contratuais, dentre as quais se inclui a obrigação a cargo do empregador de zelar pela integridade física e psíquica dos empregados.

Nesse sentido, a Constituição da República, em seus arts. 225 e 200, VIII, garante como direito de todos um meio-ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225), no qual se inclui o meio-ambiente do trabalho (art. 200, VIII).

Outrossim, o inciso XXII do art. 7º do texto constitucional traz como direito dos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, neste último caso por força do parágrafo único do referido dispositivo, a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

Não por outra razão, a CLT reserva o capítulo V destinado às normas de segurança medicina do trabalho, trazendo um conjunto de regras destinadas à proteção da saúde do trabalhador (integridade física e psíquica), contemplando como obrigação do empregador:

"cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (art. 157, incisos I e II, da CLT)".

Em sendo assim, caso a morte do empregado decorra de uma ação ou omissão culposa do empregador, o enquadramento jurídico da extinção do contrato de trabalho, nesse caso, deve ser de rescisão indireta, seja na forma da alínea "c" ou da alínea "d" do art. 483 CLT.

Para tanto, deve-se perquirir e comprovar a responsabilidade do empregador, na forma do inciso XXVIII do art. 7º da Constituição da República e dos arts. 186 e 927 do Código Civil brasileiro.

Uma vez caracterizada a culpa, aqui considera-se em sentido amplo abrangendo culpa em sentido estrito (negligência, imperícia e imprudência) e o dolo (vontade deliberada de praticar o dano), o

(10) BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 723.

dano (morte do empregado) e o nexo de causalidade entre a conduta e o dano, resta caracterizada, para todos os efeitos jurídico-trabalhistas, a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do art. 483, alíneas "c" ou "d" da CLT.

Outrossim, caso o empregado venha a falecer em virtude da prestação de serviços para um empregador que exerça uma atividade que implique, por sua natureza, risco para os direitos de outrem, a responsabilidade do empregador pelo evento morte independe da aferição de culpa (responsabilidade objetiva), na forma do parágrafo único do art. 927 do Código Civil brasileiro.

Sobre o tema, explicam Rodolfo Pamplona Filho e Pablo Stolze que:

No nosso entendimento, ao consignar o advérbio 'normalmente', o legislador quis referir-se a todos os agentes que, em troca de determinado proveito, exerçam com *regularidade* atividade potencialmente nociva ou danosa aos direitos de terceiros. Somente essas pessoas, pois, empreenderiam a mencionada atividade de risco, apta a justificar a sua responsabilidade objetiva.⁽¹¹⁾

Trata-se, portanto, nos dizeres de José Afonso Dallegre Neto, da adoção da teoria do risco criado, plenamente aplicável ao contrato de trabalho:

Ademais, se é certo que no regime da responsabilidade subjetiva a indenização acidentária está condicionada a comprovação da culpa do empregador, não se pode negar que a regra do parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil encerra cláusula geral de responsabilidade objetiva e que, portanto, prescinde da apuração de culpa patronal. Tal dispositivo contempla a Teoria do Risco Criado, a qual atinge todos os casos em que a atividade empresarial normalmente desenvolvida implicar, por sua própria natureza, riscos aos seus empregados. São situações especiais que refogem à regra geral de responsabilidade subjetiva e, portanto, justificam o enquadramento na responsabilidade objetiva.⁽¹²⁾

Por fim, como forma de consolidar o entendimento pela aplicação da responsabilidade civil objetiva do empregador que exerce normalmente atividade de risco, Sebastião Geraldo de Oliveira aponta que:

[...] a prevalecer o entendimento da primeira corrente, chega-se a conclusões que beiram o absurdo ou ferem a boa lógica. Se um autônomo ou um empreiteiro sofrer acidente, o tomador dos serviços responde pela indenização, independentemente de culpa, com apoio na teoria do risco; no entanto, o trabalhador permanente, com os devidos registros formalizados, não tem assegurada essa reparação!⁽¹³⁾

(11) GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, v. 3, p. 194.

(12) DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 392.

(13) OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 121.

Assim, seja no caso da responsabilidade subjetiva devidamente comprovada, seja no caso do exercício, pelo empregador, de atividade que, por sua natureza, implique risco para os direitos de outrem, a morte do empregado em virtude da prestação de serviços, nesses casos, não pode ser considerada um evento natural da vida humana.

Ao contrário, nessas hipóteses, a morte deve ser encarada como uma anomalia, uma agressão e uma violação ao direito de outrem, tanto o empregado que, com a morte, lhe teve ceifada a possibilidade de manter sua vida, quanto dos herdeiros, que sofrerão as amarguras da perda de um ente querido.

Sob essa perspectiva, deve o evento morte, então, ser identificada como uma consequência ou do fato do empregador submeter o empregado a perigo manifesto de mal considerável ou, de uma maneira geral, não cumprir o empregador as obrigações do contrato relativas às normas de higiene, saúde e medicina do trabalho, qualificando, assim, a extinção do contrato, nesses casos, como uma rescisão indireta.

3.2. Os efeitos jurídico-trabalhistas decorrentes da morte de responsabilidade do empregador

Se, no caso de extinção do contrato de trabalho em virtude da morte natural do empregado, ou seja, o evento morte cuja responsabilidade não se pode atribuir ao empregador, não há o que se falar em indenização compensatória pela dispensa imotivada no percentual de 40% (art. 10, I, ADCT c/c art. 18, § 1º, da Lei n. 8.036/90) nem tampouco a necessidade de indenizar o aviso prévio (art. 487 da CLT), o mesmo raciocínio não se pode ter quando a morte é responsabilidade do empregador.

Isso porque, conforme já visto, nesses casos, a extinção do contrato se apresenta como uma rescisão indireta, modalidade de extinção do contrato de trabalho que confere ao empregado, conforme lições de Maurício Godinho Delgado, “[...] o direito às verbas rescisórias amplas da chamada dispensa injusta”.⁽¹⁴⁾

Tratando especificamente da hipótese ora analisada, destaca Maurício Godinho Delgado que:

A primeira causa (*morte do empregado*) provoca, necessariamente, o fim do contrato de trabalho. Isso ocorre em virtude da pessoalidade inerente a esse contrato: sendo infungível a pessoa do trabalhador, extingue-se, automaticamente, a relação de emprego com o seu falecimento.

Este tipo de término do contrato exclui, é claro, as verbas rescisórias inerentes à dispensa injusta, que não houve. [...]

Porém, se a morte tiver sido provocada culposamente pelo empregador (em virtude de acidente de trabalho, por exemplo) a solução jurídica tende a ser distinta, evidentemente. Afinal, o art. 483, “c”, da CLT, considera falta

(14) DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1.169.

empresarial colocar o trabalhador em perigo manifesto de mal considerável: se este perigo se consuma com a morte do obreiro, torna-se ainda mais clara a gravíssima infração cometida, ensejando a incidência das compatíveis verbas rescisórias do referido preceito celetista.⁽¹⁵⁾ (grifei)

Nesse sentido, fica evidente que a extinção do contrato de trabalho em caso de morte do empregado cuja responsabilidade se atribui ao empregador é uma forma de rescisão indireta do contrato de trabalho e, como tal, deve ensejar o pagamento das verbas rescisórias inerentes a esta modalidade de extinção.

Assim, quanto ao FGTS, os dependentes habilitados perante a Previdência Social deverão receber o valor da indenização de 40% (art. 18, § 1º, da Lei n. 8.036/90), bem como poderão sacar os valores depositados (art. 20, incisos I ou IV), afinal trata-se, nesse caso, de rescisão indireta.

No que tange ao aviso prévio, dispõe o art. 487, § 4º, da CLT que “É devido o aviso prévio na despedida indireta”, o que impõe, nesse caso, o dever do empregador de indenizar o período do aviso prévio a que teria direito o *de cujus*, considerando, a partir das extinções ocorridas a partir de 13 de outubro de 2011, a proporcionalidade instituída pela Lei n. 12.506/2011, na forma da Súmula n. 441 do TST.

Vale ainda ressaltar que, nesse caso, o tempo do aviso prévio indenizado deve ser integrado ao tempo de serviço para todos os efeitos legais, na forma da parte final do §1º do art. 487 da CLT que dispõe que “a falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço”, refletindo, assim, por exemplo, no cálculo de 13º e férias proporcionais, bem como gerando a necessidade de pagar os valores relativos aos depósitos de FGTS com relação ao período do aviso prévio, na forma da Súmula n. 305 do TST.

Não se diga que o instituto do aviso prévio, com sua integração no tempo de serviço, é materialmente incompatível com a morte do empregado. Na verdade, a incompatibilidade material encontra-se no aviso prévio trabalhado, afinal não há mais o ser humano trabalhador apto a prestar serviços.

Entretanto, no que tange ao aviso prévio na forma indenizada, que nada mais é do que o pagamento do período correspondente ao aviso prévio, não há qualquer incompatibilidade material, afinal os valores serão pagos aos dependentes do *de cujus* devidamente habilitados perante a Previdência Social, quando o resultado morte estiver atribuído ao empregador, seja na perspectiva na responsabilidade subjetiva ou objetiva, esta última calcada na teoria do risco.

Trata-se, portanto, de uma modalidade específica de extinção do contrato de trabalho, enquadrada

(15) DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1.172.

como uma rescisão indireta e que, como tal, deve gerar os efeitos jurídico-trabalhistas desta modalidade de extinção contratual.

5. Conclusão

Analisando separadamente a hipótese de extinção do contrato em virtude de morte natural do empregado e a hipótese na qual o contrato de trabalho é extinto em virtude da morte do empregado vítima de ato cuja responsabilidade (subjéctiva ou objectiva) se atribui ao empregador, não há outra conclusão senão aquela que enquadra cada uma destas situações como uma determinada modalidade extintiva do contrato de trabalho.

Assim, no primeiro caso (morte natural), o contrato de trabalho se extingue sem os encargos inerentes a uma despedida sem justa causa e sem os ônus decorrentes de um pedido de demissão, restando o pagamento das verbas rescisórias compatíveis com a situação em questão.

Em contrapartida, quando o contrato chega ao seu fim em virtude da morte do empregado vítima de ato cuja responsabilidade (subjéctiva ou objectiva) se atribui ao empregador, a hipótese deve ser enquadrada como uma rescisão indireta, na forma do art. 483, alíneas "c" ou "d", da CLT e, como tal, deve ensejar o pagamento de todas as

verbas rescisórias compatíveis com essa modalidade extintiva do contrato de trabalho.

6. Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.
- DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, v. 3.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 121.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.
- SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, vols. I e II.