A extinção do contrato de trabalho por prazo determinado acontece naturalmente devido ao cumprimento do prazo acordado (extinção normal), mas também pode acontecer de forma antecipada com a dispensa do trabalhador pelo empregador, com o pedido de demissão elaborado pelo empregado ou com o instituto da justa causa por qualquer das partes (extinção anormal). Na hipótese de extinção normal do contrato por prazo determinado, são devidas as seguintes verbas rescisórias:

- Saldo de salário;
- 13º proporcional;
- Férias proporcionais, acrescidas de 1/3;
- Liberação do FGTS (sem a indenização de 40%).

Por outro lado, temos as hipóteses de extinção anormal do contrato por prazo determinado, que podem se dar pelos seguintes motivos:

Rescisão antecipada por iniciativa do empregador (dispensa sem justa causa)

Gera ao trabalhador o direito ao recebimento de verbas rescisórias (saldo de salário; 13º proporcional; férias proporcionais acrescidas de 1/3; liberação do FGTS), e também ao recebimento de indenização específica prevista no **art. 479 da CLT**, referente ao montante da metade dos salários que lhe seriam devidos pelo período restante do contrato.

Rescisão antecipada por iniciativa do empregado (pedido de demissão)

Enseja o direito ao recebimento de verbas rescisórias (saldo de salário; 13º proporcional; férias proporcionais, acrescidas de 1/3). O trabalhador, no entanto, terá que indenizar o empregador pelos prejuízos que resultarem desse término antecipado. Tal indenização não poderá, todavia, ser maior que àquela a que teria direito o trabalhador caso a rescisão antecipada tivesse sido por iniciativa do empregador (**art. 480, CLT**).

Rescisão em contrato contendo cláusula assecuratória de rescisão antecipada

Na hipótese de as partes terem colocado, no contrato de trabalho por prazo determinado, dispositivo que assegure reciprocamente o direito de rescindir o pacto antecipadamente, exercido o direito, a extinção do contrato será guiada pelas regras dos contratos por prazo indeterminado (**art. 481, CLT**).

Destarte, nessa hipótese, além do pagamento do saldo de salário, do 13º salário proporcional e das férias proporcionais acrescidas de 1/3, será devido aviso prévio e, no caso de demissão sem justa causa, também será devida a indenização de 40% dos depósitos do FGTS.

> **Súmula 163, TST:** Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.

Rescisão antecipada em decorrência de prática de justa causa

O exercício de justa causa pelo empregado implica o término imediato do contrato de trabalho por prazo determinado, com pagamento apenas do saldo de salário. Por outro lado, se a justa causa for praticada pelo empregador, ocorrerá a rescisão indireta do contrato, incidindo todos os direitos rescisórios fundamentais em uma dispensa sem justa causa, inclusive aviso prévio e indenização de 40% dos depósitos do FGTS (além do saldo de salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e levantamento do FGTS).

Rescisão antecipada por culpa recíproca

A hipótese de culpa recíproca (justa causa de ambas as partes) implica a rescisão imediata do contrato a termo, tendo o trabalhador direito a 50% do valor do aviso prévio, do 13º salário, das férias proporcionais (**Súmula 14, TST**) e a metade da indenização, ou seja, 20% dos depósitos do FGTS (**art. 14 e art. 9º, §2º, Decreto n. 99.684/90**).

Modalidade	Verbas
Prazo	Saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais + 1/3, FGTS
Dispensa sem justa causa	Saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais + 1/3, FGTS e indenizaçao do art.479, CLT.
Pedido de demissão	Saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais + 1/3, indenizaçao do empregador por prejuízos do término antecipado.
Contrato com cláusula assecuratória de rescisão antecipada	Saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais + 1/3, aviso prévio, e, se for sem justa causa, também a indenizaçao de 40% do FGTS.
Dispensa com justa causa	Saldo de salário

Dispensa com justa causa do empregador (rescisão indireta)	Saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais + 1/3, FGTS, aviso prévio e multa de 40%.
Culpa recíproca	50% do valor do aviso prévio, do 13º salário, das férias proporcionais e 20% dos depósitos do FGTS.