



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE
BARBACENA - FADI
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

FABIO AZEVEDO CAMPOS

RESCISÃO INDIRETA NO CONTRATO DE TRABALHO

BARBACENA
2014

RESCISÃO INDIRETA NO CONTRATO DE TRABALHO

Fabio Azevedo Campos*

Luiz Carlos Rocha de Paula **

Resumo

O artigo buscou demonstrar a realidade vivida dentro de um local de trabalho onde, empregado e empregador, devem se respeitar mutuamente seguindo os preceitos determinados pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Deste modo, optou-se primeiramente pela definição do sentido de empregado, empregador e contrato de trabalho, baseando-se nas terminações legais contidas na Consolidação das Leis Trabalhista, por meio de seus artigos 2º, 3º, 442 e 443. Após tais compreensões, partiu-se para a questão da Rescisão indireta amparada pelo artigo 483 da CLT, seu papel no contrato de trabalho e as garantias proporcionadas ao empregado quando este tem seus direitos, tanto como trabalhador quanto como ser humano, desrespeitados em seu local de labor. Para tanto, apresentou-se as faltas cometidas pelos empregadores que caracterizam a rescisão indireta, seus princípios legais, além das consequências de sua constatação. Lembrando nesta ótica que todo o estudo foi embasado em determinações jurídicas, bem como por entendimentos de professores e doutrinadores conhecedores do assunto.

Palavras-chave: Trabalho. Empregado. Empregador. Contrato de trabalho. Rescisão Indireta.

1 Introdução

Busca-se com o presente artigo científico demonstrar que no mercado de trabalho atual, tanto empregados quanto empregadores possuem direitos resguardados pela Consolidada das Leis Trabalhistas¹.

¹ * Acadêmico do 10º período do curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC Barbacena - MG -Email: Fabioazevedocampos@gmail.com

** Professor Orientador. Professor de Processo do Trabalho na Universidade Presidente Antônio Carlos –UNIPAC Barbacena - MG - Email: luizcarlosdepaula@yahoo.com.br

□ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm

No caso em tela, será abordada a questão da Rescisão indireta no contrato de trabalho, a qual permite que o empregado tenha assegurado condições que possibilitem seu labor, a preservação de sua saúde, percepção de seu salário em dia, dentre outros direitos.

Desta forma, a Rescisão indireta vem como um meio de coibir atitudes cometidas intencionalmente pelos empregadores, consideradas como faltas graves, que possam prejudicar o trabalhador.

Neste contexto, será primeiramente, feita uma distinção entre empregado, empregador por meios dos artigos 2º, 3º da CLT, e o contrato de trabalho citado pelos artigos 442 e 443 também da CLT. Assim poderá ser percebida a relação entre o contrato de trabalho, empregado e empregador.

Após, parte-se para o ponto maior deste artigo, qual seja, a Rescisão indireta, onde será atestada a importância de seu papel no meio de trabalho, pois, como relatado, esta respalda legalmente o empregado caso o empregador cometa alguma atitude irregular, conhecida no mundo jurídico como falta grave, que venha a prejudicar o trabalhador, como por exemplo, uma pressão psicológica a fim de forçá-lo a se demitir, agressão física, tratamento inadequado frente aos demais colegas de trabalho, atrasos constantes no pagamento de seus salários, dentre outras situações que serão exemplificadas no decorrer dos estudos.

Para uma melhor compreensão, serão transpassados ainda, os princípios que regem o presente assunto como o princípio da isonomia, taxatividade e do perdão tácito, o qual determina que o empregado, no momento da constatação da falta cometida pelo seu empregador, considerando que esta tenha lhe causado algum dano, deve instantaneamente se afastar de suas atividades, informando o empregador os motivos deste.

A questão do princípio do perdão tácito será abordado com mais atenção visto que, caso o trabalhador não siga os procedimentos determinados por lei, pode vir a ter a rescisão indireta descaracterizada ou até ser considerado seu abandono de trabalho, como se verá no decorrer dos estudos.

Outro fator relevante são as consequências advindas da não constatação da rescisão indireta pelo magistrado, pois, em tais casos, o empregado é obrigado a transpassar ao empregador valores correspondente a uma demissão por justa causa.

Assim, ao final deste trabalho, ficarão claros os pontos preponderantes a uma rescisão indireta, suas consequências tanto ao empregador quanto ao empregado, dos quais são relevantes ao dia a dia de ambos.

2 Do contrato de trabalho e da relação entre empregado e empregador

Primeiramente, antes de se compreender o significado de contrato de trabalho, deve se ter em mente a distinção entre empregado e empregador, dos quais encontram-se claramente explícitos nos artigos 2º e 3º, contidos na Consolidação das Leis Trabalhistas²:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço

Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário

No que se refere ao contrato de trabalho, esta é uma relação contratual existente entre empregados e empregadores, a qual se implica em obrigações e direitos a serem seguidos. Seu amparo legal e requisitos encontram-se discriminados nos artigos 442 e 443, ambos da Consolidação das Leis Trabalhistas³, descritos abaixo:

Art. 442 - Contrato Individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado

Se nota ainda as palavras de Maranhão (1998, p. 228), quanto ao contrato de trabalho:

[...] designa um gênero muito amplo, que compreende todo contrato pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra. O contrato de trabalho subordinado. (...) e, contrato de trabalho 'stricto sensu' é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada. [...]

² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm

³ *ibidem*

Deste modo, ao se formular um contrato de trabalho, uma pessoa física se compromete a prestar serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, alteridade e pessoal a seu empregador, seja ele pessoa física ou jurídica, mediante remuneração, sendo este de caráter não eventual.

Quanto a esta questão, afirma Azevedo (2001, p. 109):

[...] O Contrato de Trabalho é dotado de especificidades que o identificam diferenciadamente em face das demais espécies integrantes do mesmo gênero. Nele, porque sinalagmático perfeito, somente duas pessoas, com qualificações também especiais, informam, formam e conformam, ao esgotamento, a integralidade do seu conjunto subjetivo: o Empregador e o Empregado. [...]

No que tange a relação jurídica deste, pode-se afirmar que o contrato de trabalho obriga ambas as partes a se comprometerem frente a suas obrigações. Sendo este o entendimento de Azevedo (2001, p. 115):

[...] O Contrato de emprego, como destacado, possui individualidade própria em decorrência de aspectos peculiares que lhe conferem também uma natureza jurídica específica. Como é próprio dos Contratos em geral, é da natureza do Contrato de emprego a constituição de obrigações distintas que devem ser reciprocamente observadas e das quais decorrem prestações diferenciadas para cada parte: para o trabalhador a obrigação é de fazer, que tem, como decorrente prestação o trabalho; para o Empregador a obrigação de dar, que tem como decorrência a (contra) prestação do salário. [...]

Acentua-se ainda a existência de alguns tipos de contrato de trabalho como o contrato por prazo determinado; contrato por prazo indeterminado; contrato de emprego individual e coletivo, além do contrato por prazo determinado descritos na Lei 9061/98⁴.

No que tange a sua extinção, quando este ocorre, findam-se todas suas obrigações assumidas tanto pelo empregado quanto pelo empregador, como assim define Martins (2004, p. 369): “A cessação do Contrato de Trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes”.

Lembrando que sua extinção pode se dar por iniciativa do empregador; por meio de dispensa, sendo ele por justo motivo ou não, como consta do artigo 482 da Consolidação de Leis Trabalhistas⁵; através de iniciativa do empregado; devido ao desaparecimento de uma das partes; em razão de acordo mutuo das partes; culpa

⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19601.htm

⁵ *ibidem*

recíproca; advento de termo de contrato, bem como em função de motivo de força maior.

Assim, após a compreensão do que vem a ser um contrato de trabalho, bem como sua relação entre empregado e empregador, parte-se para o entendimento do tema maior em questão, qual seja a rescisão indireta no contrato de trabalho que será discorrido logo a seguir.

3 Da rescisão indireta

Como já relatado, a rescisão de um contrato ocorre sempre que este chega ao seu término em razão de falta cometida por uma das partes envolvidas ou ambas como assim determina o artigo 482, 483 e 484, contidos na Consolidação das Leis Trabalhistas⁶.

Já a rescisão indireta origina-se da falta cometida pelo empregador durante a relação de trabalho que ocasione um motivo justo que justifique o rompimento do vínculo empregatício por parte do empregado. Lembrando que o artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas⁷ apresenta todos os motivos ensejadores de uma rescisão indireta como demonstrado a seguir:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm
⁷ *ibidem*

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).

Neste contexto, observe-se o entendimento de Nascimento (2000, p. 76):

[...] o vínculo de emprego extingue-se por iniciativa do empregado com o pedido de demissão (...) e a rescisão do contrato de trabalho pode resultar de iniciativa do empregado sem pedido de demissão, sempre que o empregador incorrer em justa causa, hipótese denominada despedimento ou dispensa indireta. [...]

Para Martim (2004, p. 390): “a rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador”.

Cita-se ainda o entendimento de Carrion (2006, p. 387):

[...] Poderá o Empregado rescindir o seu Contrato de Trabalho e pleitear a devida indenização, se a empresa, após reiteradas vezes punida, permaneceu exigindo serviços superiores às suas forças e, ainda, ocasionalmente, jornada além das oito horas normais. [...]

Assim, faz-se visível as razões geradoras da despedida indireta por parte do empregado, onde o mesmo não pode se ver prejudicado por um ato cometido por seu empregador.

3.1 Das faltas cometidas pelo empregador

As faltas cometidas pelo empregador, as quais geram a despedida indireta são configuradas a partir do momento em que este torna as atividades de trabalho impossíveis de se exercer como, por exemplo, designando ao trabalhador atividades além de sua capacidade física; obrigando-o a laborar exaustivamente; reduzindo suas horas de trabalho quando este for por peça ou por tarefa; colocando-o em situações constrangedoras durante o exercício de suas atividades, dentre outras razões, as quais serão explanadas abaixo:

No que tange à alínea “a” do referido artigo, este apresenta a situação da impossibilidade do exercício das tarefas designadas ao empregado, sendo este impedimento imposto pelo empregador. Situação esta citada por Azevedo (2001, p.199):

[...] Rigor excessivo configura-se quando o Empregador ou superior hierárquico (chefe direto) passam a fiscalizar o trabalho de determinado Empregado de forma exagerada, cobrando o serviço a todo o momento, apontando e advertindo o Empregado pela mínima falha, configurando, assim, a perseguição, geralmente com o intuito de o Empregado pedir a conta. [...]

Quanto a casos de tratamento rigoroso por parte do empregador ou pessoas designadas por este para supervisionarem seus funcionários, contidos na alínea “b”, se torna outra questão geradora de rescisão indireta, pois, tais atos tornam a rotina de trabalho insuportável para o trabalhador, visto que este passa a se sentir constrangido com as cobranças, inibido para praticar suas atividades rotineiras, bem como humilhado frente aos seus colegas de trabalho que presenciaram a perseguição, chegando a muitos dos casos a se ver forçado a pedir demissão.

Neste contexto, observe-se o entendimento jurisprudencial relevante à questão:

RESCISÃO INDIRETA. DO CONTRATO DE TRABALHO. EXIGÊNCIA DE SERVIÇOS SUPERIORES À FORÇA DO EMPREGADO E TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO. ART. 483, -A- e -B-, DA [CLT](#). Tendo restado configurado falta do empregador, nos termos do artigo 483, alínea b, a ensejar a ruptura contratual por parte do empregado, mantém-se o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de emprego e o consequente pagamento das verbas decorrentes da ruptura contratual. Processo: O 814004420095010074 RJ. Relator: Leonardo Dias Borges. Julgamento: 25/07/12⁸.

Quanto à ameaça a integridade física do empregado no exercício de suas tarefas discriminado na alínea “c”, ocorre a partir do momento em que o empregador obriga seus subordinados a correrem risco de contágio de doenças graves, em local ou em situação que traga a estes possíveis danos a sua vida.

Neste sentido Oliveiro (2001, p. 199) esclarece que:

[...] Perigo manifesto de mal considerável ocorre quando o Empregador exige o trabalho em locais ou máquinas que, pela falta de manutenção, coloquem em risco a integridade física do Empregado. A eminência do infortúnio deve

⁸ <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24638667/recurso-ordinario-ro-814004420095010074-rj-trt-1>

estar relacionada a ato ou providência que poderia ser tomada pelo Empregador para afastar o perigo. [...]

Cita-se neste ponto, entendimento jurisprudencial que condenou uma empresa brasileira que limitou o uso de sanitário aos seus funcionários. Por consequência, ocasionou a um deles doença renal, como se vê a seguir:

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE EMPREGO. RESCISÃO INDIRETA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA RENAL. USO DO BANHEIRO. LIMITAÇÃO. PERIGO MANIFESTO DE MAL CONSIDERÁVEL. Tipifica justa causa patronal a limitação em 15 minutos para o uso do toalete, em pausas diluídas em períodos de 2 ou 5 minutos no decorrer da jornada, ante o perigo manifesto de mal considerável à saúde da empregada portadora de doença renal, mormente quando ciente da necessidade de maior ingestão de líquidos e conseqüente utilização do banheiro com maior freqüência. 2. Violação do art. 483, c, da CLT. 3. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento para reconhecer a rescisão indireta do contrato de emprego em 13 de novembro de 2011, condenar a Reclamada a proceder à baixa na CTPS da Reclamante, com termo final fixado em 13 de dezembro de 2011 (OJ nº 82 da SDI-1 do TST), a entregar as guias TRCT (código 01) garantindo a integralidade dos depósitos, chave de conectividade social, CD/SD, bem como aviso prévio, férias e proporcionais 4/12 (quatro doze avos), correspondentes ao período aquisitivo de 2011/2012, ambas acrescidas de 1/3; décimo terceiro salário proporcional 11/12 (onze doze avos); FGTS e multa de 40%, conforme se apurar em liquidação, deduzidas as parcelas rescisórias já pagas. Processo: RR 21201820115030003 2120-18.2011.5.03.0003. Relator: João Oreste Dalazen. Julgamento: 25/09/2013⁹.

Em relação à justificativa de rescisão indireta por descumprimento do empregador de suas obrigações contratuais, contidos na alínea “d”, esta pode ser exemplificada através do caso ocorrido entre a empresa J. Bettega S.A. (Laminadora Bituruna) e um de seus motoristas que ingressou com ação na Justiça do Trabalho requerendo a rescisão indireta de seu contrato de trabalho por descumprimento das obrigações do empregador, visto que este frequentemente atrasava seus salários.

Por consequência, a empresa, em audiência conciliatória reconheceu a rescisão indireta do contrato e deu baixa na CTPS do trabalhador, para que ele pudesse receber o seguro-desemprego e sacar seu saldo de FGTS.

No julgamento do caso, a juíza substituta Sibeles Rosi Moleta, da Vara do Trabalho de União da Vitória, que atende ao município de Bituruna, condenou a empresa ao pagamento das verbas rescisórias, porém, negou-lhe o dano moral. No entanto, em fase recursal, consideraram os desembargadores a necessidade da reparação do dano moral, como se vê do julgado abaixo:

⁹ <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24218374/recurso-de-revista-rr-21201820115030003-2120-1820115030003-tst>

DANO MORAL. ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E DAS VERBAS RESCISÓRIAS. CABIMENTO. O não pagamento da contraprestação devida pelo empregador (salários/verbas rescisórias) causa prejuízos à vida financeira do empregado e, conseqüentemente, ao seu próprio sustento, gerando constrangimentos e transtornos que afetam a sua higidez psíquica, honra e dignidade, de modo a caracterizar o dano moral, que merece a devida reparação. Recurso ordinário do reclamante a que se dá provimento no particular.¹⁰

Com relação aos atos praticados contra honra e boa fama do funcionário ou seu familiar, discriminado na alínea “e”, pode se configurar calúnia, difamação ou injúria. Lembrando que tal situação deve ser devidamente comprovada, sendo ainda averiguado se o empregador ou preposto tenha tido a real intenção de ofensa no ambiente de trabalho.

Para tanto, vê-se o seguinte entendimento jurisprudencial:

RESCISÃO CONTRATUAL INDIRETA. PRÁTICA DE ATO LESIVO DA HONRA E BOA FAMA POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. CARACTERIZAÇÃO. Em se tratando de rescisão indireta do contrato de trabalho -- hipótese em que há obrigação apenas de narração do fato que, em tese, enquadra-se nas alíneas do artigo 483 da CLT, uma vez que lhe é aplicável a máxima da mihi factum, dabo tibi jus --, o afastamento do recorrente do emprego não equivale a um pedido de demissão (como entendeu erroneamente o juízo de primeiro grau), mas sim ao exercício de um direito inerente ao princípio da dignidade humana. Recurso ordinário acolhido. Processo: RO 169000-86.2008.5.06.0143. Relator: Nelson Soares Júnior. Julgado: 13/02/2010.¹¹

Já a questão abordada na alínea “f” do citado artigo, transpassa a situação de ofensa física contra o empregado em seu ambiente de trabalho, sendo descaracterizado o direito a rescisão indireta quando este ocorre em legítima defesa. É o que determina a jurisprudência atual:

AGRESSÃO FÍSICA E MORAL. RESCISÃO INDIRETA. VERBAS RESCISÓRIAS. Caracterizada a ocorrência de agressão física e moral do empregado por preposto da empresa, ocorrida no ambiente do trabalho, é lícito o trabalhador considerar como rescindido o contrato de trabalho, conforme dispõe a alínea f do art. 483 da CLT. Reconhecida judicialmente a rescisão indireta, tem-se por devidas as parcelas rescisórias e indenizatórias típicas da despedida imotivada. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ARBITRAMENTO. CAPACIDADE ECONÔMICA DAS PARTES. É entendimento corrente, tanto em sede doutrinária como jurisprudencial, que o valor da indenização por dano moral não conta com um critério objetivo para a sua mensuração. Desse modo, deve o julgador se valer em tal contexto do método de arbitramento, levando-se em conta sempre a capacidade

¹⁰ http://www.trt9.jus.br/internet_base/noticia_crudman.do?evento=Editar&chPlc=3768632

¹¹ <http://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14734149/recurso-ordinario-ro-169000862008506-pe-0169000-8620085060143>

econômica das partes, até para que a decisão não se torne desprovida de eficácia. Processo: RO 81420070021400 RO 00814.2007.002.14.00. Relatora: Juíza Socorro Miranda. Julgado: 21/02/2008.¹²

Por fim, a alínea “g” protege o empregado quanto à redução de suas atividades laborativas por ordem do empregador, o que em muitos dos casos, torna-se um fator gerador de redução de seu salário. Tal prática é ilegal visto ir em desconformidade com a Constituição Federal Brasileira que, em seu artigo 7º, inciso VI¹³ proíbe a redução salarial salvo por acordo ou convenção coletiva de trabalho, como se percebe a seguir:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (...)

Para um melhor entendimento da questão, cita-se decisão proferida pelo TRT3¹⁴ frente ao pedido de reconhecimento de rescisão indireta por parte de uma cobradora de ônibus que foi agredida por um passageiro, durante seu horário de trabalho.

O incidente ocasionou à trabalhadora, sérios traumas psicológicos, além de lesões físicas que obrigaram a mesma a solicitar frente à empresa de ônibus a transferência de sua função. Solicitação esta acatada, porém, a empregada foi designada ao cargo de faxineira, reduzindo assim, consideravelmente seu salário.

Diante da situação, o relator Jessé Cláudio Franco de Alencar que analisou o caso concluiu ser legítima a recusa da trabalhadora em continuar executando as atividades de cobradora, bem como sua solicitação de transferência para outra atividade compatível com a sua formação. Alegando ainda que a atividade designada de faxineira implica em maior esforço físico e aumento de sua carga horária, com redução salarial, uma vez que deveria cumprir jornada mais extenuante a fim de manter o padrão remuneratório de antes.

Deste modo, com a redução salarial, configurou-se a rescisão indireta, implicando em alteração lesiva do contrato de trabalho.

¹² <http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4480368/recurso-ordinario-ro-81420070021400-ro-0081420070021400>

¹³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm

¹⁴ http://www.datadez.com.br/noticia_integra_new.asp?id=277482

Outro ponto a se destacar, é o disposto no artigo 407 da CLT¹⁵, que assim determina:

Art. 407 - Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único - Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.

Tal artigo demonstra a necessidade de afastar um menor de um ambiente de trabalho, onde lhe são impostas atividades nefastas que impedem ou prejudiquem seu desenvolvimento físico e psíquico, bem como possa ocasionar futuros problemas de saúde ao mesmo.

Neste caso, se eventualmente a empresa deixar de cumprir as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente, estará configurada a rescisão indireta do contrato de trabalho.

3.2 Princípios referentes à falta cometida pelo empregador

3.2.1 Princípio da isonomia de tratamento

Este determina que todas as partes envolvidas na questão trabalhista devem independente da situação, ter o mesmo grau de tratamento, como assim se observa abaixo:

RESCISÃO INDIRETA. MOTIVAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. A CLT prevê, como fator motivador da justa causa, tanto por parte do empregado como do empregador, o ato faltoso cuja gravidade inviabilize a continuidade da relação laboral. Ante o princípio da isonomia de tratamento das partes e da distribuição do ônus da prova, igualmente à justa causa cometida pelo empregado, a do empregador também deve restar cabalmente demonstrada. Não se desincumbindo o reclamante desse ônus, impossível o reconhecimento da rescisão indireta. Processo: RO 305201301810008 DF 00305-2013-018-10-00-8 RO. Relator: Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran. Julgado: 09/10/2013.¹⁶

¹⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm

¹⁶ <http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24544535/recurso-ordinario-ro-305201301810008-df-00305-2013-018-10-00-8-ro-trt-10>

Frisa-se que o princípio da isonomia encontra-se expresso na Constituição Federal Brasileira em seu artigo 5º, como assim cita a estudiosa Pelegrine (2004, p. 53) em seu estudo descrito abaixo:

[...] A igualdade perante a lei é premissa para a afirmação da igualdade perante o juiz: da norma inscrita no art 5º, caput, da Constituição, brota o princípio da igualdade processual. As partes e os procuradores devem merecer tratamento igualitário, para que tenham as mesmas oportunidades de fazer valer em juízo as suas razões. [...]

Assim, tanto empregado quanto empregador possuem o mesmo direito de explanarem sua versão dos fatos, bem como demonstrarem a veracidade destas através de provas, sendo estas averiguadas da mesma forma.

3.2.2 Princípio da taxatividade

Este determina que os atos ilícitos cometidos pelos empregadores frente aos seus empregados, devem estar expressamente restritos pelas normas legais do país.

TRT-PR-18-09-2009 CONVERSÃO DA DEMISSÃO DO AUTOR EM RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. CULPA GRAVE PATRONAL. Do mesmo modo que se exige do empregador para a despedida com justa causa a correspondência equitativa entre a punição e a falta, devem ser observados pelo empregado que pretende a rescisão indireta do contrato de trabalho os requisitos taxativamente enumerados pelo art. 483 da CLT. A gravidade da falta do empregador deve ser de tal sorte que impossibilite a manutenção do vínculo, em face do princípio da continuidade das relações de trabalho que deve ser adotado como regra, robustecendo o valor social do trabalho como postulado constitucional a ser preservado (art. 7º, I, da Constituição Federal). Na hipótese, a falta patronal anunciada pelo demandante não se reveste de gravidade suficiente a impossibilitar o prosseguimento do pacto laboral, razão pela qual merece rejeição a pretensão voltada à conversão da demissão em rescisão indireta. Processo: 29282008245902 PR 2928-2008-245-9-0-2. Relatora: Rosemarie Diedrichs Pimpão. Publicação: 18/09/2009.¹⁷

Deste modo, caso a falta cometida não se distinga com as normas taxativas previstas na lei, esta não pode ser considerada.

3.2.3 Princípio da causalidade

Há a necessidade de existência de nexos causal entre a falta cometida e o motivo da dispensa.

¹⁷ <http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18920027/29282008245902-pr-2928-2008-245-9-0-2-trt-9>

Para tanto, observe-se a jurisprudência atual quanto à relação de causalidade nas relações de trabalho:

RESCISÃO INDIRETA. A relação de **causalidade** é necessária à configuração da justa causa da rescisão contratual em face de qualquer das situações listadas no art. 483 da CLT. BANCÁRIO. FUNÇÃO COMISSIONADA. FIDÚCIA ESPECIAL. JORNADA EXCEPCIONADA PELO ART. 224, § 2º, DA CLT. Sendo fato impeditivo da pretensão material do obreiro (CPC, art. 333, II), o ônus da prova recai sobre o Reclamado, eis que o exercício de função de confiança afasta horas extraordinárias. A simples classificação do cargo exercido como de confiança não é suficiente ao enquadramento na norma do art. 224, § 2º, da CLT. Imperioso que se faça prova de que as atividades desenvolvidas possam ser reputadas como possuidoras do grau de fidúcia necessário a tal enquadramento - além, é claro, do cumulativo pagamento da respectiva gratificação nos patamares mínimos de lei, por força do princípio protetivo e da norma do art. 9º, consolidado. Recurso ordinário da Reclamada conhecido e não provido. Processo: RO 936201280210006 DF 00936-2012-802-10-00-6 RO. Relator: Juiz Paulo Henrique Blair. Julgamento: 05/09/2012.¹⁸

Deste modo, constata-se que deve ser verificado o nexos causal da situação que gerou danos ao empregado pelo empregador, para assim ser determinada a rescisão indireta.

3.2.4 Princípio da imediatidade e do perdão tácito

Este determina que o empregado, ao tomar ciência da falta cometida pelo empregador, deve adotar providências imediatas quanto à questão.

Ressalta-se que a reação imediata do empregado não se pode confundir com o prazo prescricional ou decadencial do empregado para ingressar com ação trabalhista em desfavor de seu empregador, pois, o princípio da imediatidade é claro em sua determinação, qual seja, o empregado não aceitar determinada situação imposta por seu empregador, sob pena de ser caracterizado o perdão tácito, outro princípio existente.

Quanto ao perdão tácito, este determina que, caso o empregado não tome algum atitudes frente ao ato cometido por seu empregador, considera-se que este o tenha perdoado ou, a falta não tenha sido suficientemente grave para romper o vínculo trabalhista.

Neste contexto, cita-se o entendimento pátrio quanto a tais princípios:

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. **IMEDIATIDADE. PERDÃO TÁCITO.** A jurisprudência desta Corte Superior inclina-se no sentido da prescindibilidade de observância do princípio da imediatidade pelo trabalhador para manifestar o

¹⁸ <http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24404049/recurso-ordinario-ro-936201280210006-df-00936-2012-802-10-00-6-ro-trt-10>

seu inconformismo com a conduta faltosa patronal, quando se trata de mora no pagamento de salários. Precedentes da SBDI-1 e de Turmas do TST. Processo: RR 214004720095090562 21400-47.2009.5.09.0562. Relatora: Dora Maria da Costa. Julgamento: 02/02/2011.¹⁹

Assim, diferenciados estão os princípios da imediatidade e do perdão tácito, bem como sua relação com as atitudes do trabalhador.

3.2.5 Princípio da punição à falta e do prequestionamento

No princípio da punição à falta, esta determina que a penalidade do empregador deva ser punida na proporção da falta, ou seja, este não pode nem ser penalizado de maneira moderada nem excessiva, mas sim, na proporção do dano causado ao trabalhador.

No que diz respeito ao prequestionamento, este alerta que o empregador deve primeiramente advertir seu empregado frente a suas condutas irregulares dentro do local de trabalho. Assim, prequestionar significa advertir quanto à possibilidade de dispensa por justa causa caso o empregado reincida em seus atos.

3.3 Efeitos da rescisão indireta

Como demonstrado no decorrer do trabalho, a rescisão indireta é reconhecida quando o empregador comete falta grave contida no artigo 483 da CLT e que obrigue o empregado a se afastar de suas atividades.

Assim, caracterizado o ato ocorrido dentro do local de trabalho como fator relevante à rescisão indireta, o trabalhador passa a ter os mesmos direitos da demissão sem justa causa, bem como à reivindicação por dano moral, quando caracterizado os danos sofridos em função do ato praticado pelo empregador.

Esclarece-se que o empregado, a partir do momento da constatação da falta cometida pelo empregador, este deve ingressar com ação reivindicatória em um prazo máximo de 30 (trinta) dias, pois, como já relatado anteriormente, caso o trabalhador não tome atitude contra o ato, será considerado o perdão tácito.

É o que determina a jurisprudência atual, como se percebe abaixo:

¹⁹

<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=RESCIS%C3%83O+INDIRETA+DO+CONTRATO+%28imediatidade%29>

CONTRATO DE TRABALHO, RESCISÃO INDIRETA. INÉRCIA INJUSTIFICÁVEL DO TRABALHADOR NO AJUIZAMENTO DA AÇÃO DESCONSTITUTIVA CORRELATA. EFEITOS. Ainda que o prazo de prescrição para o ajuizamento da ação trabalhista seja de dois anos a contar da data da dissolução do contrato (CF, art. 7º, XXIX), é fato que a reação do contratante à falta grave imputada ao ex adverso deve ser imediata, sob pena de restar tipificado o "perdão tácito". Muito embora o conceito de imediatidade possa e deva ser flexibilizado quando existirem circunstâncias objetivas que inviabilizem o acesso direto à jurisdição -- como no caso da submissão obrigatória da demanda à Comissão de Conciliação Prévia competente (CLT, artigos 625-A a 625-H)--, é relevante verificar se a atitude do trabalhador na busca da composição do conflito não sofreu injustificável solução de continuidade. Nesse sentido, verificada a inércia operária de quase um ano entre a data da comunicação da rescisão indireta ao empregador e o ajuizamento da reclamação trabalhista correlata, há que se reconhecer configurado o perdão tácito, a inviabilizar o decreto judicial de rescisão indireta. Recurso conhecido e desprovido. Processo: RO170200500210005 DF 00170-2005-002-10-00-5. Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues.²⁰

Importante relatar que o empregado ao se afastar de seu trabalho, deve impreterivelmente comunicar seu empregador expondo-lhe as razões de seu afastamento, pois, caso não tome tal atitude, sua saída pode ser configurada como abandono de trabalho, invertendo-se assim a situação.

Caso seja configurado o direito à despedida indireta, o empregado deverá receber suas verbas rescisórias como no caso de uma demissão sem justa causa, ou seja, receberá seu saldo de salário; aviso prévio trabalhado ou indenizado; férias integrais e proporcionais +1/3 CF; 13º integral e proporcional; multa 40% dos depósitos FGTS; levantamento do saldo da conta do FGTS; liberação de guias de seguro-desemprego, bem como outras verbas devidas por lei, acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Lembrando que o empregado tem o direito de pleitear a rescisão indireta em face de seu empregador, porém, como determina o artigo 818 da CLT: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”, deverá provar suas alegações.

Assim, necessitará o empregado provar o alegado por meio de provas documentais ou testemunhas a fim de que se configure o direito ora pleiteado.

5 Considerações finais

Diante das considerações apresentadas no decorrer dos estudos, buscou-se demonstrar a relevância da rescisão indireta em um contrato de trabalho no cotidiano tanto dos empregadores quanto dos empregados.

²⁰ <http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4850311/recurso-ordinario-ro-170200500210005>

Para tanto, foi necessário uma compreensão do significado dos termos empregado, empregador, bem como a função e significado do contrato de trabalho quanto a sua forma, natureza jurídica e causas de extinção, para que os direitos de ambas as partes fossem resguardadas.

Deste modo, citaram-se os artigos 2º, 3º, 442º e 443º, ambos da Consolidação das Leis Trabalhistas, a fim de se esclarecer tais dúvidas.

Após, partiu-se para o entendimento da questão maior proposta, qual seja, a rescisão indireta em um contrato de trabalho, onde foi descrito os motivos ensejadores da referida rescisão, contidos no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo ainda acrescido posicionamentos de doutrinadores frente à situação.

Assim, tornou-se visível a importância do papel da despedida indireta no meio de trabalho, pois, como relatado, esta respalda legalmente o empregado caso o empregador cometa alguma atitude irregular que prejudique intencionalmente o subordinado, como fora vastamente exemplificado durante os estudos.

Deste modo, percebeu-se que tais atitudes, também denominadas como faltas graves, sendo devidamente comprovadas pelos trabalhadores de forma documental ou testemunhal, ensejam na rescisão indireta do contrato de trabalho.

Observou-se ainda a importância da presença dos requisitos para a identificação da despedida indireta como o princípio da imediatidade, da causalidade e do perdão tácito, sendo fato que todos são de extrema significância para a configuração da rescisão indireta.

Outro fator proeminente a se considerar foram as consequências advindas da constatação da existência da necessidade da despedida indireta que, como relatado determina que o empregador a transpasse ao trabalhador valores equivalentes a uma demissão sem justa causa, a fim de protegê-lo de atitudes que vão em desconformidade com os preceitos legais.

Frisando ainda que, a não constatação da falta cometida por seu superior, ocasiona prejuízos ao empregado, visto que sua atitude de se afastar do trabalho pode até ser entendida como um abandono de serviço como demonstrado no decurso dos estudos.

Portanto, percebe-se que não há pelo Direito apenas o interesse em proteger horários e salários do trabalhador e sim, uma maior liberdade destes para que possam trabalhar com satisfação e dignidade em seu ambiente de labor visto estar amparados pelas normas estabelecidas pela CLT, evitando-se assim, exageros e abusos.

Assim, o amparo legal concernente a Rescisão Indireta torna-se válido, visto que impede o desrespeito aos direitos do empregado.

RESCINDED IN INDIRECT EMPLOYMENT CONTRACT

Abstract

The paper aims to demonstrate the reality experienced within a workplace where employee and employer should respect each other following the precepts established by the Consolidation of Labor Laws. Thus, we sought to first define the meaning of employee, employer and employment contract, relying on the legal endings contained in the Consolidation of Labor Laws, through Articles 2, 3, 442 and 443. Upon such understandings, left to the issue of indirect Termination protected under Article 483 of the Labor Code, its role in the labor contract and the guarantees offered to the employee when he has his rights, both as an employee and as a human being, disrespected at your place of work. For both, it was shown the faults committed by employers that characterize the indirect termination, its legal principles, in addition to the consequences of its finding. Remembering this perspective that the entire study was based on legal determinations, as well as understandings of teachers and scholars knowledgeable of the subject.

Keywords: Work. Employee. Employer. Employment contract. Indirect termination.

Referências

- AZEVEDO, Jackson Chaves de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2001.
- BRASIL. Constituição Federal Brasileira. In: _____ **Vade mecum**. 13. ed. Saraiva. São Paulo, 2013, p. 26/27.
- _____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1.988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm>. Acesso em: 15 mar. 2014.
- _____. **Lei 9.901/98. Contrato de trabalho por prazo determinado**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19601.htm>. Acesso em: 20 mar. 2014.
- CARRION, Valentin. **Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 55.
- FERREIRA, Aurélio B. H. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Editora Positiva, 2010. 2.272 p.
- GIGLIO, Wagner. **Direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Editora Ltr, 1994, p. 64.
- LINDGREN, Jose Augusto Alves. **Os direitos humanos na pos-modernidade**. 16. ed. São Paulo: Perspectiva, 2001. p. 107.
- MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998, p. 228.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 8.
- _____, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26ª edição. São Paulo: Ed. LTr, 2000, p. 76.
- PELLEGRINI, Ada. **Teoria geral do processo**. 20. Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2004.353 p.

Tribunal Regional do Trabalho. **Motorista será indenizado por atrasos frequentes de salário.** Disponível em:
<http://www.trt9.jus.br/internet_base/noticia_crudman.do?evento=Editar&chPlc=3768632>. Acesso em: 21 abr. 2014.

Tribunal Regional do Trabalho. **TRT3 - JT defere rescisão indireta a cobradora de ônibus transferida para a faxina após ser agredida por passageiro.** Disponível em:<http://www.datadez.com.br/noticia_integra_new.asp?id=277482>. Acesso em: 21 abr. 2014.