

INSTITUTO LUTERANO DE ENSINO SUPERIOR
DE ITUMBIARA - GOIÁS
CURSO DE DIREITO

JOSE GUILHERME SOARES OLIVEIRA
TAIANA SOUSA MORAES

A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO: FORMAS E
PROCEDIMENTOS

Itumbiara, maio de 2012.
ELIANA CLAUDIA DE SOUSA
JOSE GUILHERME SOARES OLIVEIRA
NÚBIA BALDOINO SILVA

PABLO JÚLIO TAVARES SANTOS
SÉRGIO LUIZ SOARES

A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO: FORMAS E
PROCEDIMENTOS

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Graduação em Direito, orientado pelo Professor Jean Carlos, como requisito para obtenção de nota do 5º Período.

Itumbiara, maio de 2012.

INTRODUÇÃO

Wilson de Souza Campos Batalha (200,116) destaca que se à rescisão contrato admiti-se, como pressuposto, que o trabalho se exerce mediante contrato. Quando, porém, se alude o término da relação de emprego tem-se como pressuposto que o trabalho se exerce por meio de uma relação entre pessoa e empresa. O projeto de pesquisa tem como tema: A rescisão indireta do contrato de trabalho: formas e procedimentos.

Por se tratar de um tema que há conceito definido, o presente estudo irá expor breve considerações de renomeados doutrinadores, como Alice Monteiro de Barros, Aristeu de Oliveira, Ives Granda da Silva Martins filho e outros, uma vez que o empregador comete algo ensejando a rescisão indireta pelo empregador, descumprindo as obrigações contratuais de modo que inviabiliza a continuidade do mesmo nos termos e causas do art. 483 CLT.

Nessa direção, o presente projeto de pesquisa, procurará responder, mais especificamente ao seguinte problema: O empregador pode dar a justa causa à rescisão do contrato?

Fica evidente a forma que a rescisão indireta se determina da falta grave cometida pelo empregador na relação de trabalho, prevista na legislação como causa para rompimento do vínculo empregatício por parte do empregado. O art. 483 da CLT dispõe os motivos que prevêm as possibilidades de rescisão do contato por razão do empregador não cumprir com as obrigações contratuais ou legais.

Tal projeto tem relevância em razão da importância do tema na sociedade, uma vez que esclarecerá a rescisão indireta bem como sua forma, procedimento e as conseqüências jurídicas deste instituto para assegurar o direito do empregado.

Nesse diapasão, o objeto geral do estudo a ser feito é saber quando ocorre a rescisão indireta pelo empregado.

E, de forma a atingir essa meta, a que se cumprir mais especificamente as seguintes etapas: estudar as causas da rescisão indireta, analisar seus efeitos no contrato de trabalho bem como identificar como se processa a rescisão indireta.

REFERENCIAL TEÓRICO

Introdutoriamente no livro “Rescisão Contratual Trabalhista e a Trilogia do Desemprego” Wilson de Souza Campos Batalha (200,116) é estabelecida como ocorre a rescisão indireta quando o empregador é pessoa física ou jurídica, a *culpa* patronal e o indispensável para a relação de trabalho. Assim é feita a seguinte citação:

“... ocorre despedida indireta quando o empregador, pessoa física, ou os responsáveis pelo empregador, como preposto, diretores, administradores, gerentes, na hipótese de pessoa jurídica, criam para o empregado situação ilegal de constrangimento que torna inviável o prosseguimento da relação laborativa.

À relação de trabalho são indispensáveis a confiança recíproca, o *animus de colaboração* e a tranquilidade no prosseguimento do vínculo empregatício, essencial para a subsistência do trabalhador e de sua família.

Ocorrendo culpa patronal, nas hipóteses que a CLT, art. 483, enumera, é facultado ao empregado declarar rescindido o contrato de trabalho com as mesmas conseqüências da despedida determinada pelo empregador (BATALHA, pg 137, 2000)

Os efeitos da despedida indireta são os mesmo da determinada pelo empregador. O empregado tem direito ao aviso prévio, ao acréscimo de 40% sobre depósitos do FGTS, ao seguro desemprego, ao 13º salário a férias proporcionais a à movimentação da conta vinculada do FGTS, além, é claro, do saldo salarial e eventuais indenizações que decorram de férias não gozadas e outros direitos não observados pelo empregador ao longo do período contratual.

O art. 487 § 4º com a redação dada pela lei 7.108/83, deixou bem claro as duvidas em relação ao cabimento do aviso prévio, posto que a iniciativa do rompimento contratual e do empregado, sendo devido aviso prévio na rescisão indireta.

A lei não prevê forma para a rescisão indireta do contrato de trabalho, não tendo assim qualquer formalidade, pode ser verbal ou escrita, ocorrendo na própria propositura da reclamação trabalhista. Porém na prática, todavia, é sempre se recomenda a notificação expressa do empregador, notadamente para tornar oficial o motivo que levou o empregado a rescindir indiretamente o contrato.

No caso de não cumprimento pelo empregador das obrigações do contrato o empregado pode considerar rescindido o contrato e continuar no emprego é o que dispõe o art. 483 §3º da CLT:

... 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 o final do processo.

O mesmo artigo enumera todas as faltas graves do empregador:

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 pessoa 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.

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

A ausência do depósito do FGTS, por exemplo, é uma forma de descumprir o contrato de trabalho de acordo com o art. 483 alínea “d”, já que tal obrigação é prevista na legislação como um direito do empregado. Pacificado também por jurisprudências:

Justa causa do empregador. Não recolhimento do Fundo de Garantia. A irregularidade quanto ao recolhimento do Fundo de Garantia em conta vinculada caracteriza falta grave do empregador. Hipótese de despedimento indireto. A falta de depósitos, embora possa não representar um impacto direto no salário mensal, constitui real ameaça à única garantia à disposição do empregado para fazer frente à dispensa sem justa causa, razão pela qual representa direito de amplo alcance social, cuja imperatividade não admite exceções. TRT da 2ª Região: Acórdão: 20081035777, Turma: 11, Data Julg.: 18/11/2008, Data Pub.: 12/12/2008 Processo : 20080763353 Relator: EDUARDO DE AZEVEDO SILVA. Disponível em <http://www.trt02.gov.br> Acesso em 29.mai.2012

Caracteriza a rescisão indireta, baseado no art. 469 da CLT, quando o empregador, sem a anuência do empregado, o transfere compulsoriamente de um local para outro, sem provar a real necessidade de serviço.

A Constituição Federal em seu artigo 7º inciso VI proíbe a redução salarial por parte do empregador, salvo se pactuado em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Assim sendo, se

o empregado trabalha por tarefa comissão ou peça e o empregador as reduz unilateralmente, seja na quantidade ou no percentual, de forma que afete sensivelmente a remuneração, estará cometendo falta grave.

O pagamento atrasado dos salários também se caracteriza falta grave, conhecido como mora salarial esta previsto na Súmula 13 do Tribunal Superior do Trabalho: O só pagamento dos salários atrasados em audiência não ilide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho.

A mora salarial também esta prevista no art.2º §1º, Decreto-Lei n. 368, de 19 de dezembro de 1968:

... Considera-se mora contumaz o atraso ou sonegação de salários devidos aos empregados, por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco do empreendimento.

Jurisprudência:

RESCISÃO INDIRETA. MORA DO EMPREGADOR. CABIMENTO. A demora em efetuar registro do contrato em CTPS bem como o atraso reiterado no pagamento de salários é causa de extinção do contrato de trabalho por culpa do empregador. Inteligência do art. 483, "d" da CLT. TRT da 2ª Região: Acórdão: 20081004944 Turma: 04 Data Julg.: 11/11/2008 Data Pub.: 28/11/2008 Processo : 20080748249 Relator: SERGIO WINNIK. Disponível em <http://www.trt02.gov.br> Acesso em 28.mai.2012

Normalmente o empregado que tem seu direito violado deve fazer a denúncia do ato de forma imediata (princípio da imediatidade ou atualidade), ou seja, vaso não se diga ou se o faz somente depois de algum tempo, entende-se que houve o perdão tácito por parte do empregado, não podendo, depois pleitear a despedida indireta.

Tal denuncia e feita diretamente na Justiça do Trabalho por meio de processo de reclamação trabalhista o qual ira analisar e julgar a justa causa.

O empregado que entrar com o pedido de despedida indireta, necessariamente terá que provar o ato grave e faltoso do empregador, seja por meio de provas documentais ou testemunhais. Se comprovado tal culpa, terá o direito a todas as verbas rescisórias como se fosse demitido sem justa causa.

A rescisão indireta recebe esse nome porque o empregador ou a empresa não demite o empregado, mas atua de modo a tornar impossível ou intolerável a relação de emprego. Nessa mesma idéia o autor Mauricio Godinho Delgado dispõe que:

Na prática cotidiana do contrato também torna-se muito difícil enxergar-se, no atual estágio do Direito brasileiro e das relações juslaborativas no país, espaço significativo para a insurgência eficaz do trabalhador em vista de determinada justa causa cometida por seu empregador. De pouco valeria, portanto, a interpelação operária diretamente a seu patrão, no sentido de que este cometeu justa causa tipificada no art. 483 da CLT, devendo pagar-lhe, no prazo do art. 477 da CLT, as inúmeras verbas rescisórias a que

faria jus. Por todos esses fatores, a rescisão indireta do contrato de trabalho tende a passar, quase que necessariamente, por um rito formal específico, o processo judicial trabalhista. No contexto desse processo, por meio da sentença prolatada, é que irá firmar-se a data da resolução culposa do contrato, como o conseqüente pagamento das verbas rescisórias que lhe são próprias... (DELGADO pg. 1199. 2002)

Assim é do empregado a opção de permanecer ou não no emprego, podendo continuar trabalhando e recebendo seus salários mesmo com o contrato rescindido. Alguns doutrinadores e jurisprudências são contra a permanência do empregado no emprego durante o processo de rescisão indireta, por acharem que o não afastamento do empregado pressupõe que à afronta da empresa não foi tão grave como suposto, podendo influenciar na apuração da gravidade da falta do empregador.

Mauricio Godinho Delgado (2002, pg. 1191) defende que, o nexos causal entre infração e penalidade exige efetiva vinculação entre a justa causa imputada ao empregador e a ratio da rescisão indireta. Assim deve haver entre a conduta faltosa e a justa causa uma ligação para se dar causa a rescisão indireta.

Quando se reconhece a falta grave cometido pelo empregador na sentença levando a rescisão indireta, a data do afastamento dos serviços delimita o final do contrato de trabalho. Nesse caso a sentença terá o efeito *ex nunc*. Se não o correr o afastamento do empregado, a sentença fixará data do término da relação contratual com suporte no trânsito em julgado da demanda ou por decisão do juiz.

Quando se da improcedente a ação de rescisão indireta do contrato, pode se converter em pedido de demissão por força do *animus* de rescindir o pacto. Porém a jurisprudência entende que os dois pedidos, rescisão indireta e pedido de demissão, na mesma lide são incompatíveis

Rescisão indireta e pedido de demissão. A rescisão indireta não se coaduna com o pedido de demissão pois, existindo esse, aquela se descaracteriza, impedindo a aplicação do art. 483 da CLT. Recurso negado. Data de julgamento: 04/11/1991 relator(a): Maria Aparecida Duenhas. Revisor(a): acórdão n°: 02910202490 processo n°: 0290005076 Turma: 2ª Data de publicação: 14/11/1991 TRT da 2ª Região.

É de suma importância a observância de um princípio que versa sobre a matéria, o Princípio da Condição Mais Benéfica. Tal princípio, de acordo com o autor Adalberto Martins (pg. 77, 2009) objetiva assegurar a prevalência das condições mais vantajosas para o trabalhador, seja aquelas ajustadas por ocasião da contratação ou existentes no regulamento da empresa, mesmo que sobrevenha norma jurídica prescrevendo menor nível de proteção.

Portanto, em regra, a condição mais benéfica implica a existência de uma situação concreta, que já tenha sido reconhecida anteriormente, devendo ser respeitada na medida em que seja mais favorável ao trabalhador.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O fundamento teórico da pesquisa a ser feita basear-se-á em dados bibliográficos acerca da questão da rescisão indireta do contrato de trabalho. As idéias do autor Wilson de Souza Campos Batalha estarão bem enfatizadas, vez que o autor faz referência às formas e procedimento, fundamentando o problema e os objetivos a que nos propusemos a discorrer no presente trabalho.

A pesquisa será bibliográfica baseada em dados primários no que se refere à legislação e, baseada em dados secundários ao apresentarmos outros autores e teses. Com essa pesquisa buscar-se-á uma abordagem especial ao tema proposto e o cruzamento da doutrina com a legislação vigente.

Como modo de analisar o objeto de estudo em suas características, a pesquisa insere-se sob um enfoque interdisciplinar, ou seja, sob a perspectiva de ramos diversos, porém com afinidades, do conhecimento.

Alguns procedimentos específicos deverão ser adotados: levantamento de dados, citações bibliográficas e exposição da legislação.

BIBLIOGRAFIA

CRUZ, Claudia Helena; SANTOS, Claudia Regina; BRITO; VON DOLINGER,Denise; PEREIRA, Katia Gisele de Oliveira; MARCOS, Wagner de Souza; SOARES, Narcisa Silva; PEREIRA, Vania Tanus; LIMA, Zelia Clair Martins. **Manual de Metodologia Científica: uma orientação para trabalhos acadêmicos**. Itumbiara: ILES/ULBRA,2007

BATALHA,Wilson de Souza Campos. **Rescisão Contratual Trabalhista e a trilogia do Desemprego**. 3º Ed. São Paulo: LRT, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Direito do Trabalho Aplicado**. 4º ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 1º ed. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21º ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual de Direito e Processo Do Trabalho**. 19º ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Adalberto. **Manual Didático de Direito do Trabalho**. 4º Ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

MAXIMILIANUS, Claudio Américo Fulver. **Resumo de Direito do Trabalho**. 17º Ed. São Paulo. Malheiros, 2011.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Pratica Trabalhista**. 45º Ed. São Paulo: Atlas, 2011.