

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR OFENSA PRATICADA PELO EMPREGADOR: APONTAMENTOS SOBRE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA*

ADORNO JÚNIOR, Hércio Luiz
Faculdade Santa Lúcia
helcio.prof@santalucia.br

DIAS, Andressa Caroline
Faculdade Santa Lúcia
andressaadias@hotmail.com

RESUMO

O presente estudo tem por objeto a rescisão indireta do contrato de trabalho devida à ofensa patronal, à luz da legislação trabalhista brasileira em vigor desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1º de março de 1943. A relação jurídica entre empregador e empregado inicia-se por um contrato de trabalho, cuja principal característica é a subordinação, o que, em alguns casos, leva o empregador a abusar de seu poder empregatício. Busca-se, com este artigo, demonstrar que os empregados devem ser tratados pelos empregadores com o mesmo respeito que exigem de seus subordinados. Pretende-se mostrar que, nas hipóteses de abuso do poder empregatício, a legislação trabalhista vigente garante ao empregado o direito de pleitear judicialmente a rescisão indireta do contrato de trabalho, assegurando-lhe todas as verbas rescisórias, além de indenização por danos morais eventualmente sofridos. Este

*Este artigo é parte integrante de Trabalho de Conclusão de Curso defendido em novembro de 2010, pela discente Andressa Caroline Dias, como pré-requisito para o título de Bacharel em Direito pela Faculdade Santa Lúcia, sob orientação de Prof. Dr. Hércio Luiz Adorno Júnior.

artigo procura evidenciar que a relação empregatícia deve ser marcada pelo respeito mútuo, não havendo espaço para o exercício abusivo do poder empregatício em detrimento do empregado ou de qualquer de seus parentes.

PALAVRAS-CHAVE: *ofensa patronal; subordinação; rescisão indireta; abuso de poder diretivo.*

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo analisar uma das hipóteses legais de rescisão indireta do contrato de trabalho, que é a decorrente de ofensas praticadas pelo empregador ao empregado ou aos seus parentes. O que se pretende demonstrar é que os empregados devem ser tratados pelos empregadores com o mesmo respeito que exigem de seus subordinados e que, em casos de abuso do poder empregatício, têm o direito de pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho e de receber a totalidade das verbas rescisórias previstas em lei.

O estudo abordará, inicialmente, o contrato de trabalho em seus aspectos gerais, como sujeitos, espécies, vigência e vicissitudes, sendo estes os casos de suspensão, interrupção e extinção do vínculo jurídico. Será feita, ainda, a análise dos direitos dos empregados no curso da relação contratual, especificamente quanto aos reflexos de sua violação para embasar o pedido judicial de rescisão indireta do contrato de trabalho por falta patronal. De forma acessória, serão identificadas outras causas que igualmente permitem a rescisão indireta do contrato de trabalho, em paralelo à figura legal da ofensa do empregador ao empregado ou aos seus familiares.

Por fim, especial destaque será conferido à identificação dos efeitos desta modalidade de rescisão indireta sobre o contrato de trabalho. Se for comprovada a ofensa física ou moral ao empregado ou aos seus parentes, o empregador poderá ser condenado ao pagamento das verbas rescisórias na totalidade e da indenização pelo dano moral que eventualmente venha a cometer.

Pretende-se, assim, relacionar os direitos rescisórios dos trabalhadores, para mostrar aos empregadores os reflexos negativos de eventual atitude ofensiva à sua dignidade e, por conseguinte, aos contratos de trabalho, pelo exercício abusivo do poder de direção da atividade econômica.

2. ASPECTOS GERAIS DO CONTRATO DE TRABALHO

Antes do estudo dos direitos dos empregados em casos de rescisão indireta do contrato de trabalho, é necessário entender como começa a relação de emprego. Inicia-se, via de regra, com a assinatura de um contrato de trabalho, embora possa decorrer, também, da mera situação de labor com as características previstas em lei (NASCIMENTO, 2006). Trata-se de instrumento de negócio jurídico celebrado entre empregado e empregador, que contém seus direitos e deveres. Segundo Garcia (2009, p. 85):

[...] O contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso de relação entre empregado e empregador (CLT, art. 442), podendo ser oral ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado (CLT, art. 443). As relações contratuais de trabalho são de livre estipulação, desde que não violem normas legais ou coletivas (CLT, art. 444). Não havendo acordo ou prova sobre condição essencial ou contrato, esta se presume existente (CLT, art. 477) [...]

A legislação trabalhista define com precisão os sujeitos do contrato de trabalho. O artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que o empregador é a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. O artigo 3º do mesmo diploma legal, por sua vez, define o empregado como a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob dependência deste e mediante o pagamento de salário.

O principal elemento que caracteriza o contrato de trabalho é a subordinação (MARTINS, 2008). O empregado é o sujeito subordinado e o empregador é o detentor dos meios de produção, o subordinante. Os outros elementos, ainda conforme artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, são a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a alteridade.

Os contratos de trabalho podem vigorar por tempo determinado ou indeterminado, prevalecendo esta última modalidade como regra. Segundo Garcia (2009, p. 85):

[...] Inexistindo prova em contrário, presume-se que o contrato de trabalho foi pactuado por tempo indeterminado, para jornada normal e para realização de serviços apropriados à qualificação profissional do empregado [...]. A presunção, portanto, é a de contrato de trabalho por tempo indeterminado, a menos que haja expressa estipulação contratual de prazo [...]

Os contratos por prazo determinado são, assim, exceção e sua celebração ocorre apenas em três hipóteses. Nesse sentido, destaca Martins (2008, p.103):

[...] No Direito do Trabalho, a regra é a contratação por tempo indeterminado. O contrato de trabalho é um contrato de prestações sucessivas, de duração. Em razão do princípio da continuidade do contrato de trabalho, presume-se que este perdura no tempo [...]

A primeira hipótese, que ocorre com maior frequência, é a do contrato de experiência. É o período no qual o empregador irá testar o empregado para ocupar em definitivo a vaga no emprego. Constitui modalidade de contrato de trabalho por tempo determinado que, de acordo com o artigo 445, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho¹, não poderá ultrapassar noventa dias. A segunda hipótese de contratação por prazo determinado é a da atividade empresarial transitória. Na terceira e última espécie, a própria tarefa desenvolvida pelo empregado é transitória, o que justifica a previsão de termo final para o contrato de trabalho. Nestes dois últimos casos, o prazo máximo permitido pela legislação para a contratação é de dois anos, ainda conforme artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Como já foi destacado, contudo, os contratos por prazo indeterminado prevalecem como regra para a contratação, pois conferem maiores vantagens aos empregados (MARTINS, 2008). Por estarem embasados pelo princípio da continuidade do contrato de trabalho, para serem rescindidos por qualquer das partes demandam a concessão de aviso prévio de trinta dias.

Tanto o contrato a termo certo quanto o contrato a prazo indeterminado podem sofrer suspensão ou interrupção. Nos casos de suspensão contratual, ambas as partes permanecem desobrigadas temporariamente de cumpri-lo. O que ocorre não é a suspensão do contrato de trabalho, mas sim de sua execução. O vínculo contratual é mantido, mas o tempo sem trabalho não é computado para fins de aplicação das normas trabalhistas, como ensinam Sússekind, Maranhão, Viana e Teixeira Filho (1997, p. 496-497):

¹ Artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho: O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. Parágrafo único: o contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

[...] Nos casos de suspensão, dado que o contrato não se executa em nenhum dos seus aspectos, vigora a regra de que o *respectivo período não é computado* para efeito da aplicação das normas de proteção ao trabalhador [...] (destaque dos autores)

A suspensão do contrato de trabalho difere da suspensão disciplinar, que tem caráter punitivo. Nesta última situação, ainda segundo Sússekind, Maranhão, Viana e Teixeira Filho (1997, p.502), se a suspensão disciplinar durar mais de trinta dias, o vínculo de emprego estará automaticamente rescindido:

[...] O período de suspensão disciplinar, desde que não exceda ao limite predeterminado pela lei, corresponde à suspensão do contrato de trabalho, determinando, portanto, todos os efeitos jurídicos analisados na alínea A deste item. Se, porém, superar o precipitado prazo, equivalerá à rescisão contratual, o mesmo ocorrendo quando o empregado for suspenso por prazo indeterminado – hipótese em que a empresa responderá pelo ônus decorrente da despedida injusta [...]

Outra vicissitude própria dos contratos de trabalho é a interrupção contratual. Nesses casos, o vínculo de emprego também é mantido, mas seus efeitos são parcial e temporariamente cessados, conforme destaca Garcia (2009, p.201):

[...] Na interrupção do contrato de trabalho, também permanece íntegro o vínculo entre as partes, continuando em vigor uma ou mais cláusulas contratuais. De regra, o trabalho não é prestado durante a interrupção, porém o salário continua devido, no todo ou em parte. O período da cláusula interruptiva é computado como tempo de serviço [...]

Ao contrário do que ocorre na suspensão do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a pagar os salários do período de interrupção contratual. São exemplos desta situação o nojo, a gala, as férias e o repouso semanal remunerado.

Esses efeitos, contudo, não cessam definitivamente o contrato de trabalho, mas apenas por um lapso de tempo. Segundo Martins (2008, p. 316), “na interrupção, há a cessação temporária e parcial dos efeitos do contrato de trabalho. A cessação tem de ser temporária e não definitiva”.

A cessação definitiva do liame de emprego pode decorrer, entre outras hipóteses, do fim do prazo contratado, de mútuo consenso entre as

partes, de morte do empregado ou do empregador pessoa física (por ser personalíssimo) e da vontade ou do cometimento de alguma falta grave por seus sujeitos (MARTINS, 2008).

3. MODALIDADES DE RESCISÃO CONTRATUAL

A extinção do contrato de trabalho implica término do vínculo de emprego. Pode ser denominada rescisão, resilição, dissolução, revogação e distrato, expressões estas que se referem ao término do contrato de trabalho, mas por causas diversas (MARTINS, 2008). A cessação do contrato de trabalho pode ser definida como “a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes” (MARTINS, 2008, p. 344).

Uma vez encerrado o contrato de trabalho, é necessária a homologação da quitação dos haveres finais, nos casos em que o trabalhador tem mais de um ano no emprego. Cabe ao sindicato da categoria prestar assistência ao empregado no ato da homologação de sua rescisão contratual, para verificar se ocorreu o pagamento de todas as verbas a que ele fazia jus, nos termos do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse sentido, Nascimento (2006, p. 234) destaca que:

[...] Há interesse público na regularidade dos pagamentos devidos aos empregados pela extinção do contrato de trabalho. Daí a conveniência do acompanhamento desse ato, pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou pelo sindicato da categoria profissional, para que sejam conferidos os valores e títulos pagos [...]

Se não forem respeitados os prazos estipulados em lei para o pagamento das verbas rescisórias, que são de um ou dez dias, conforme o aviso prévio tenha sido trabalhado ou indenizado, respectivamente, o empregador incidirá em multa, no valor de um salário mensal do empregado (artigo 477, parágrafo 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho). A homologação da rescisão contratual implica a quitação dos valores pagos, conforme Súmula 330 do Tribunal Superior do Trabalho².

² Súmula 330 do Tribunal Superior do Trabalho: A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

O contrato de trabalho pode ser extinto, entre outras situações, por manifestações de vontade do empregado ou do empregador, como já foi mencionado, as quais podem ser motivadas ou não, conforme será discorrido a seguir.

3.1 POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

O empregador pode decidir por terminar o contrato de trabalho sem causa objetiva, nas hipóteses em que o empregado não esteja amparado por estabilidade (gestante, dirigente sindical, cipeiro, entre outros), devendo, porém, pagar os títulos rescisórios na integralidade (MARTINS, 2008).

No entanto, se o empregado pratica algum dos atos que ensejam justa causa para a dispensa, relacionados no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, perderá o direito à parte dos títulos rescisórios. Entre eles, há a improbidade, que se refere à desonestidade, a incontinência de conduta ou mau procedimento, que está ligada ao desregramento moral, e a negociação habitual. Esta última é a prática de atos de comércio pelo empregado na empresa sem a permissão do empregador, o que não se confunde com o exercício de atividade fora do horário de serviço, desde que não prejudique seu desempenho no trabalho. Segundo Martins (2010, p. 57):

[...] A negociação habitual pode ocorrer no horário de trabalho do empregado, como quando ele usa materiais do empregador, como impressos e inclusive seu telefone. Poderá, também, acontecer quando o empregado desenvolve essas atividades fora da empresa, como na residência ou em outras dependências, mas que tem reflexos no contrato de trabalho. O trabalhador pode exercer fora do emprego atividade como autônomo. É o que pode ocorrer nas suas horas de folga, em que visa complementar seu orçamento familiar. Se a atividade não é concorrente com a do empregador ou não causa prejuízo ao serviço, não existe justa causa. [...]

Outra figura de justa causa é a decorrente da condenação pela prática de crime, que somente poderá ser validamente invocada após o trânsito em julgado da sentença condenatória e desde que inexistir medida penal de natureza restritiva da liberdade. Conforme Garcia (2009, p. 362):

[...] A mera detenção para averiguação ou mesmo prisão em flagrante, para fatos não relacionados com o ambiente de trabalho, não ensejam a dispensa por justa causa. Se o

empregado estiver detido e diligenciar no sentido de avisar o empregador da impossibilidade de comparecimento ao trabalho, não se caracteriza o abandono de emprego [...]

A desídia, por sua vez, é modalidade de justa causa que se materializa quando o empregado exerce suas funções com desleixo ou com má vontade, o que exige reiteração de conduta (MARTINS, 2008).

O contrato de trabalho também poderá ser rescindido por justa causa se o empregado agir com indisciplina, se descumprir ordens gerais da empresa (insubordinação) ou em caso de embriaguez. Segundo Martins (2008, p.356), “embriaguez é o estado do indivíduo embriagado. Indica bebedeira, ebriedade. Embriagar é o ato de causar ou produzir embriaguez. É o ato de ingerir bebidas alcoólicas, de embebedar-se”. A embriaguez decorrente de força maior não caracteriza justa causa, o mesmo ocorrendo se o problema apresentar-se como doença, pois a culpa não pode ser atribuída ao empregado. Caberá ao empregador comprovar, por meio de exame laboratorial ou por testemunhas, que o empregado apresentou-se ao trabalho embriagado. Discute-se, em doutrina, se é necessária a habitualidade da prática da embriaguez para a caracterização da justa causa. Segundo Martins (2008, p. 358):

[...] A embriaguez em serviço caracteriza-se por uma única falta. Será desnecessária a habitualidade nessa falta, de repetição do ato praticado pelo empregado, mas de um único ato. O empregado não precisará anteriormente ter sido advertido ou suspenso [...] O ato de beber no intervalo para repouso e alimentação como aperitivo ou acompanhamento da refeição não pode ser considerado como justa causa, desde que o empregado não fique embriagado [...] Caso a embriaguez seja observada em dia de descanso e lazer não há que se falar em embriaguez em serviço [...]

Cometerá falta grave o empregado que violar os segredos da empresa ou praticar constantemente jogos de azar, o mesmo ocorrendo com aquele que agredir o empregador ou qualquer outra pessoa no ambiente de trabalho. Neste último caso, não é necessário que ocorra lesão corporal e o ato não será considerado falta grave se o empregado comprovar que agiu em legítima defesa (MARTINS, 2008). Ainda conforme Martins (2008, p. 363):

[...] A falta grave independerá da existência de lesão corporal ou ferimento, bastando apenas a ofensa física, como o fato de um empregado esmurrar o outro. A legítima defesa irá

excluir a falta grave em comentário, sendo que caberá ao empregado a prova de tal fato [...]

Nos casos de caracterização de justa causa, o empregado perde o direito a parte das verbas trabalhistas, como aviso prévio, décimo terceiro salário, saque dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço acrescidos de multa e habilitação de seguro-desemprego. Caberá ao empregador o ônus de provar a falta grave supostamente cometida pelo empregado, pois, em caso contrário, presume-se que a dispensa foi imotivada e ele fará jus à totalidade das verbas rescisórias, pela aplicação do princípio da continuidade do contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2006).

3.2 POR INICIATIVA DO EMPREGADO

A iniciativa para a extinção do contrato de trabalho pode ser tanto do empregador quanto do empregado. Este último pode rescindir seu contrato de trabalho por pedido de demissão ou por rescisão indireta. Enquanto a demissão decorre da vontade do empregado, a despedida deriva da iniciativa do empregador (MARTINS, 2008). Para Martins (2008, p.365):

[...] Demissão é o aviso que o empregado faz ao empregador de que não mais deseja trabalhar na empresa. Não se confunde com a despedida, que é o ato do empregador de despedir o empregado. É um ato unilateral, não havendo a necessidade de que o empregador aceite o pedido [...]

A despedida é bem conceituada por Magano (1993, p.332), nos seguintes termos:

[...] Entende-se por despedida a declaração de vontade unilateral e receptícia feita pelo empregador no sentido de que a relação de trabalho deve extinguir-se ou de forma imediata ou após o cumprimento de um determinado prazo [...]

O empregado também tem, assim, o direito de se desligar do emprego e de dar por extinto o contrato de trabalho. Deverá, no entanto, avisar com antecedência o empregador de sua vontade, no prazo mínimo de trinta dias, sob pena de ter que pagar o valor de um salário contratual ao empregador (MARTINS, 2008).

No pedido de demissão, o empregado não fará jus ao aviso prévio,

não poderá sacar os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, não receberá multa compensatória e não habilitará o seguro-desemprego. Na aposentadoria, ao contrário da demissão, o empregado levantará os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Se continuasse a trabalhar depois de aposentado, discutia-se se a hipótese configuraria a celebração tácita de novo contrato de trabalho (MARTINS, 2008). Martins (2008, p. 367) entendia que “se o empregado continuar trabalhando, há a formação de um novo contrato de trabalho”. Sustentava-se que a aposentadoria provocava a rescisão do contrato, com base no artigo 453 da Consolidação das Leis do Trabalho³. Essa era a diretriz da Súmula 295 do Tribunal Superior do Trabalho e da Orientação Jurisprudencial nº 177 da Seção Especializada em Dissídios Individuais daquela Corte⁴. Contudo, a discussão jurídica terminou por decisão do Supremo Tribunal Federal, que sinalizou no sentido de que a aposentadoria espontânea não é motivo para a cessação do contrato de trabalho, o que implicou o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 177 do Tribunal Superior do Trabalho.

A rescisão indireta é forma de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado e espelho das já estudadas figuras de justa causa. É conhecida como despedida indireta, pois implica na extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, mas em virtude de falta praticada pelo empregador (MARTINS, 2008).

Alguns autores entendem que o empregado deve ajuizar reclamação trabalhista para que se verifique se a falta patronal realmente foi cometida. Como ensina Martins (2008, p.365), “a única maneira de se verificar a justa causa cometida pelo empregador é o empregado ajuizar ação na Justiça do Trabalho, postulando a rescisão indireta de seu contrato”.

É necessário que o empregado comunique a rescisão indireta à

³ Artigo 453 da Consolidação das Leis do Trabalho: No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

⁴ Súmula 295 do Tribunal Superior do Trabalho: A cessação do contrato de trabalho em razão de aposentadoria espontânea do empregado exclui o direito ao recebimento de indenização relativa ao período anterior à opção. A realização de depósito na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, de que trata o § 3º do art. 14 da Lei nº 8.036, de 11.05.1990, é faculdade atribuída ao empregador. OJ-SDI-I-TST-177: APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. EFEITOS (cancelada) - A aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, mesmo quando o empregado continua a trabalhar na empresa após a concessão do benefício previdenciário. Assim sendo, indevida a multa de 40% do FGTS em relação ao período anterior à aposentadoria.

empresa e que deixe de trabalhar em ato contínuo. Caso contrário, poderão ocorrer duas hipóteses: a) se o empregado deixar de ir ao trabalho, a empresa poderá entender que houve abandono de emprego; b) se o empregador der justo motivo para a rescisão e o empregado continuar no trabalho, o juiz poderá entender que houve perdão da falta, deixando de declarar a rescisão indireta (MARTINS, 2008). Segundo Delgado (2007, p.1224):

[...] Isso significa que a propositura da ação é instrumento comum à pretensão rescisória indireta, a qual tende a anteceder ou, pelo menos, ser realmente contemporânea à saída do obreiro do emprego. Esta é de fato a regra geral que ocorre no processo trabalhista [...]

Há casos em que o desligamento imediato é necessário e a ação não é passível de ser proposta naquele momento. Como exemplo, tem-se a hipótese de agressão sexual à trabalhadora que, por motivo de vergonha, demora para ajuizar a reclamação. Nesse caso, diante de sua peculiaridade, a demora na propositura da ação não pode invalidar a rescisão indireta ou ser entendida como perdão da situação ocorrida (MARTINS, 2008).

Os motivos que podem configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho estão arrolados no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. A primeira hipótese é a da exigência da execução de serviço superior à força do empregado, tanto na capacidade física quanto na mental. A segunda materializa-se nos casos em que o empregador exige que o empregado execute tarefas vedadas pela legislação, como é o caso de se determinar ao menor que realize serviço em ambiente insalubre.

Outra hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho é a de se exigir que o empregado pratique atos ou execute serviços que são contrários ao bom costume e à moral, como o trabalho de recepcionista em um prostíbulo, conforme artigo 483, alínea a, da Consolidação das Leis do Trabalho (MARTINS, 2010). Se o empregado é obrigado a executar serviços que não estão especificados no contrato de trabalho, também poderá pleitear sua rescisão por falta patronal, o mesmo ocorrendo se o empregador exigir que execute serviço em perigo de contrair doença. Como leciona Martins (2010, p. 216), “deve haver respeito à integridade física do trabalhador. O trabalhador pode se recusar a prestar serviços que lhe possam acarretar perigo de mal considerável. É o *ius resistendae* do empregado”.

O empregado também tem o direito de rescindir o contrato de trabalho se houver agressão por parte do empregador, o que será estudado mais detalhadamente no próximo capítulo. A legislação relaciona como

falta patronal o tratamento do empregado com rigor excessivo. É o caso em que o empregador aplica punição excessiva ao empregado, por simples implicância ou intolerância. Nesse sentido, destaca-se o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho de Belo Horizonte:

[...] Justa causa: Incide na justa causa capitulada pelo artigo 483, b, da CLT, o empregador que se dirige a seu subordinado aos gritos, mormente se diante de outros empregados. (Ac. un. da 5ª T. do TRT da 3ª Região., RO 3327/93, Rel. Juiz Roberto Marcos Calvo, j. 19-7-93, Minas Gerais, II 7-8-93, p. 80) [...]

Uma das hipóteses mais comuns de rescisão indireta do contrato de trabalho é a de descumprimento das obrigações contratadas ou de dispositivos legais. Materializa-se quando o empregador deixa de pagar ou atrasa o pagamento dos salários. O empregador também não poderá reduzir o trabalho do empregado quando é pago pela quantidade de peças produzidas, se isso influenciar negativamente em seus rendimentos mensais, pois o ato do empregador importaria na alteração ilícita do pactuado (MARTINS, 2010).

Se ocorrer uma das hipóteses legais mencionadas, o empregado terá o direito de rescindir o contrato de trabalho e requerer o pagamento das verbas trabalhistas, com base no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. É importante que se desligue imediatamente de suas funções, para que não se caracterize o perdão da falta. Nas duas últimas situações acima mencionadas, contudo, o empregado poderá optar por continuar trabalhando até a decisão final do processo, conforme dispõe o parágrafo 3º do mesmo artigo⁵.

Se for comprovada a falta grave do empregador, o empregado deverá receber aviso prévio, férias e décimo terceiro salário proporcionais, bem como poderá levantar os depósitos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço acrescidos da multa de 40%, como se tivesse sido dispensado sem justa causa. Se o pedido for julgado improcedente, o empregado receberá apenas as férias proporcionais e o salário correspondente ao mês trabalhado, pois a situação poderá configurar abandono de emprego (MARTINS, 2008).

⁵ Artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...] 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 decisão final do processo.

Não haverá rescisão indireta do contrato de trabalho se ambas as partes concorrerem com culpa. É a hipótese de culpa recíproca que, segundo Martins (2006, p.530):

[...] envolve o fato de que ambas as partes dão causa à cessação do pacto laboral por justo motivo. Existem duas faltas graves: uma do empregado e outra do empregador. A falta do empregado estaria capitulada no artigo 482 da CLT e a falta do empregador estaria elencada no artigo 483 da CLT. A causa determinante para a rescisão do contrato de trabalho é a concorrência das duas faltas [...]

No caso de culpa recíproca, o empregado terá direito apenas à metade da indenização devida. Receberá a metade do décimo terceiro salário, do aviso prévio e das férias, bem como fará jus à multa de apenas 20% sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. É o que prescreve a Súmula 14 do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

[...] Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado terá direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do 13º salário e das férias proporcionais [...]

Em suma, para que o empregado receba todos seus direitos rescisórios, caso manifeste a intenção de se desligar do emprego, a culpa pela extinção do contrato de trabalho deverá ser única e exclusivamente do empregador.

4. RESCISÃO INDIRETA POR OFENSA PRATICADA PELO EMPREGADOR

A hipótese de que trata o artigo 483, letra f, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorre nos casos em que o empregado ou qualquer um de seus parentes é ofendido fisicamente ou de forma verbal. A legislação trabalhista não estabelece expressamente limitação ao grau de parentesco para a aplicação de referido dispositivo, mas é relevante que a ofensa guarde ligação direta com o contrato de trabalho. Essa ofensa pode ser praticada pelo próprio empregador ou por preposto hierarquicamente superior ao empregado. Não é necessário que a agressão ocorra no ambiente de trabalho, mas é preciso que decorra da relação de emprego, como se frisou.

Uma vez comprovada a falta em questão, que é uma das mais

graves a permitir a rescisão indireta do contrato de trabalho, o empregador deverá pagar ao empregado todos os direitos rescisórios. Dependendo da gravidade do ato, o empregador ainda poderá ser condenado ao pagamento de indenização por danos morais. Como ensina Nascimento (2006, p. 238):

[...] Mostramos que o dano é o resultado de agressão moral, de assédio moral ou de assédio sexual, nestes dois últimos casos configurando-se pela reiteração de um comportamento, no primeiro por ato único [...].

Para Nascimento (2006, p.76), a agressão moral pode ser definida como “o ato único por si suficiente para causar o dano (ex. o ato lesivo da honra e da boa fama praticada pelo empregador ou superiores hierárquicos, contra o empregado, salvo em legítima defesa)”. Para Sússekind, Maranhão, Viana e Teixeira Filho (1997, p.630), o dano moral é conceituado como aquele “que se refere propriamente ao estado d’alma, a sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam os valores íntimos da subjetividade”.

Assim, a indenização por danos morais é devida nos casos de lesão aos valores íntimos, à alma do empregado ou de seus parentes. Também cabe quando houver abuso do poder diretivo ou graves ofensas patronais aos empregados. Para ilustrar essa situação, transcreve-se outra decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Belo Horizonte, pela qual o empregador foi condenado ao pagamento de indenização por danos morais por ter exposto o empregado a situação vexatória perante os demais colegas de trabalho:

[...] EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. OFENSA AO EMPREGADO. Ofende moralmente o trabalhador a entrega pela empresa em convenção nacional de um “Troféu Tartaruga”, instituído para a equipe que realizasse menos vendas, seguida da obrigação de manter a respectiva estatueta na mesa de trabalho por seis meses. (Ac. da 9ª T. do TRT da 3ª R., 01365-2008-024-03-00-0, Rel. Convocado João Bosco de Barcelos Coura, Minas Gerais, 28-10-2009 - DEJT – p. 137) [...]

A indenização é devida quando o empregador provocar situações de humilhação, vexame e ofensa à honra e à boa fama do empregado ou de entes de sua família. Nestes casos, o empregador incidirá na justa causa patronal prevista no artigo 483, letra e, da Consolidação das Leis do Trabalho, ensejando o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho com o pagamento de verbas rescisórias, cumulativamente ou não ao pleito de

reparação por eventuais danos morais sofridos pelo trabalhador ou por seus familiares (NASCIMENTO, 2006).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O vínculo existente entre empregador e empregado, em regra, é instituída por contrato de trabalho escrito, embora possa decorrer da mera relação de fato. O contrato de trabalho desenvolveu-se a partir do Código Civil, especialmente da figura da locação de serviços, mas passou a ter regras próprias na Consolidação das Leis do Trabalho. No contrato de trabalho, os empregados dispõem sobre seus direitos e deveres nos limites em que a lei assim permite.

As partes devem preencher requisitos essenciais para que sejam qualificadas como empregador e empregado. Para a lei trabalhista, somente é considerado empregado aquele que exerce atividade remunerada, mediante subordinação, continuidade, habitualidade e pessoalidade. Já o empregador é aquele que contrata o empregado e detém o poder de direção da atividade econômica.

O poder diretivo do empregador é limitado. Se for exercido de forma ilegal ou abusiva, gerará o direito à rescisão contratual por parte do empregado, com a obrigação do empregador de pagar as verbas rescisórias na totalidade.

Para que o empregado tenha direito a todos os títulos decorrentes da rescisão do contrato de trabalho por tempo indeterminado, é necessária a identificação da causa de extinção do vínculo. Nos casos de pedido de demissão ou de justa causa, o empregado terá menos direitos rescisórios que na dispensa sem justo motivo. Também estão assegurados na integralidade nos casos de culpa única e exclusiva do empregador, hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Configura-se a rescisão indireta quando o empregador exigir que o empregado realize serviços superiores a sua força, vedados pela legislação, contrários aos bons costumes ou que não estejam previstos no contrato de trabalho. Poderá ocorrer, ainda, quando o empregador descumprir cláusulas contratuais, exigir que a execução do serviço ocorra em local onde haja perigo de contrair doenças ou reduzir o salário do empregado por peça produzida. Serão igualmente considerados motivo de rescisão indireta do contrato de trabalho os casos em que o empregador agir com rigor excessivo ou praticar qualquer tipo de agressão, física ou verbal, contra o empregado ou ente de sua família.

Nestas situações, o empregado deverá parar de trabalhar imediatamente e ingressar com pedido de rescisão do contrato de trabalho, para que seja apurada judicialmente a falta do empregador. Ao parar de trabalhar, o empregado deverá comunicar imediatamente à empresa, pois as faltas consecutivas e injustificadas ao trabalho podem caracterizar o abandono de emprego. Por outro lado, se o empregado demorar a ajuizar reclamação trabalhista com o pedido de rescisão indireta, estará caracterizado o perdão tácito da falta patronal, exceto nos casos em que a demora é justificada, como nas situações peculiares de assédio sexual.

O empregador deverá pautar sua ação pelos limites legais, para não cometer excessos no exercício do poder diretivo. Esse poder deverá ser exercido com moderação e razoabilidade, para não se violar a honra do empregado (ADORNO JÚNIOR; ANTONIO, 2010). Ele passa a maior parte de seu tempo na empresa, onde, via de regra, desenvolve o serviço para o qual foi contratado. Quando trabalha satisfeito, certamente apresenta maior nível de produtividade, beneficiando a empresa e a sociedade em geral, não tendo, assim, motivo imediato para se desligar do emprego.

Por essa razão, empregador e empregado deverão trabalhar unidos, com respeito recíproco à dignidade e à honra. No entanto, se o empregador abusar no exercício do poder diretivo, situação que é o escopo deste estudo, o empregado tem o direito à rescisão contratual motivada por falta patronal assegurado pela legislação vigente, podendo, inclusive, pleitear indenização por danos morais eventualmente sofridos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO JÚNIOR, H. L.; ANTONIO, P. D.. Os limites do poder empregatício: reflexões sobre a aplicabilidade desta filosofia de gestão empresarial. **Caderno de Estudos e Pesquisas Universitas**: uma publicação da Associação Educacional e assistencial Santa Lúcia. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ANO 3 – Nº 04, 2010. p. 35-47.

BRASIL. Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho de Belo Horizonte. Disponível em <<http://www.trt03.jus.br>>. Acesso em dezembro de 2010.

DELGADO, M. G.. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 6ª edição, 2007, 1478 p.

GARCIA, R.G.. **Manual de rotinas trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 4ª edição, 2009, 507 p.

MAGANO, O. B.. **Direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 4ª edição, 1993, 405 p.

MARTINS, S. P. **Comentários à CLT**. São Paulo: Atlas, 10ª edição, 2006, 1206 p.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 24ª edição, 2008, 862 p.

MARTINS, S. P. **Manual da justa causa**. São Paulo: Atlas, 4ª edição, 2010, 260 p.

NASCIMENTO, A. M.. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 32ª edição, 2006, 351 p.

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO D.; VIANA S.; TEIXEIRA L.. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 17ª edição, 1997, 726 p.

