



RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR CULPA DO EMPREGADOR

A rescisão indireta, uma exceção na CLT, permite ao empregado encerrar o contrato quando o empregador comete graves falhas contratuais, levando à insustentabilidade do vínculo, exigindo uma situação excepcional para sua aplicação.



A rescisão indireta do contrato de trabalho, também conhecida como "justa causa do empregador", é uma situação prevista na CLT que permite ao empregado encerrar o contrato de trabalho devido aos atos graves e culposos praticados pelo empregador.

O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando, entre outros

motivos, for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo e não cumprir o empregador com as obrigações do contrato. Depreende-se, portanto, que a rescisão indireta ocorre quando o empregador descumpra obrigações contratuais essenciais, tornando insustentável a continuidade do vínculo empregatício. Esta modalidade rescisória somente deve ser adotada em casos excepcionais.

O que configura a rescisão indireta do contrato do trabalho por culpa do empregador?

O artigo 483 da CLT estabelece as hipóteses em que o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho por culpa do empregador, confira:

Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; Correr perigo manifesto de mal considerável;

Não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Quando o empregado tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

O empregado precisa necessariamente requerer a rescisão contratual através de um processo judicial. Com o ingresso da ação trabalhista, o empregado deverá permanecer prestando seus serviços até a decisão

final do processo, exceto nas hipóteses em que o requerimento for fundamentado no não cumprimento das obrigações do contrato pelo empregador ou na redução do trabalho do empregado, seja por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Tendo em vista as hipóteses excepcionais, o empregado poderá pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho sem que seja necessário permanecer no serviço. Portanto, o trabalhador poderá escolher permanecer ou não no serviço até a decisão final do processo.

A jurisprudência trabalhista tem ampliado o conceito de rescisão indireta para além das hipóteses previstas na CLT, considerando inclusive o assédio moral, a exposição a situações vexatórias e outras práticas que ofendam a dignidade do trabalhador.

Havendo ocorrência comprovada desses casos, o poder judiciário pode considerar rescindido o contrato de trabalho por culpa do empregador.

O empregado deve comprovar as irregularidades cometidas pelo empregador. A apresentação de provas documentais ou testemunhais que sustentem a

alegação da rescisão indireta são essenciais ao deslinde da demanda.

O juiz do trabalho realizará a análise das provas apresentadas e, caso reconheça a rescisão indireta como justificada, declarará rescindido o contrato de trabalho por culpa do empregador em razão da falta grave praticada, determinará o pagamento das verbas rescisórias e demais direitos do empregado que eventualmente tenham sido pleiteados e sejam devidos, a exemplo de indenização por dano moral.

Quais as verbas rescisórias pagas na rescisão indireta?

Caso seja reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho, é assegurado ao trabalhador o pagamento das verbas rescisórias inerentes a extinção do contrato de trabalho sem justa causa.

O empregado receberá as seguintes verbas rescisórias:

- Saldo de salário;
- Aviso prévio indenizado;

- Férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3;
- 13º salário e 13º salário proporcional;
- Saque do FGTS;
- Multa de 40% sobre o FGTS; e
- Guia para saque de seguro-desemprego.

Conclusão

A rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador é uma medida prevista na CLT que permite ao empregado encerrar o vínculo empregatício devido aos atos graves e culposos do empregador.

A rescisão indireta somente pode ser reconhecida através do ingresso de demanda judicial na Justiça do Trabalho. É essencial pontuar que a comprovação das irregularidades praticadas pelo empregador são fundamentais nesse processo.

A legislação trabalhista assegura ao empregado a devida proteção em casos de rescisão indireta, garantindo o recebimento das verbas rescisórias e outros direitos trabalhistas.

Fonte: www.migalhas.com.br



Presidente: João Soares
Secretaria de Imprensa e Comunicação: Dayane de Oliveira
Produção e Arte Finalista: Regina Domingues
Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

 SBN Dcl. 2 Bloco J - Edifício Engenheiro Paulo Maurício - 6º andar - salas 601/608 Asa Norte - DF
 (61) 3327-9813
(61) 3326-1904
 @contrasp
 www.contrasp.org.br
 contrasp@outlook.com