

Direito do Trabalho

Professor: Aline Leporaci

Extinção do contrato de trabalho

Resumo

Rescisão indireta para quando não é mais possível a manutenção do contrato de trabalho em virtude de atitudes equivocadas, irregulares ou ilegais por parte do empregador.

As hipóteses de rescisão indireta art. 483 da CLT.

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;

Na alínea a existem diversas atitudes tomadas pelo empregador que tornam impossível a manutenção do contrato de trabalho. Primeiro serviços superiores às forças do empregado não é a questão de dar muito serviço. Ocorrerá o pleito de rescisão indireta, pois poderá influenciar de forma direta na saúde do trabalhador.

Exemplo: um empregado que leva restos de construções de um local para o outro, isso faz parte de sua função, mas quando lhe é exigido carregar de um local para o outro mais de 25 kg ou 30 kg sem o auxílio de roldanas ou de qualquer tipo de equipamento efetivamente eletrônico.

Exemplo: quando for exigido do empregado serviços defesos por lei, tais como os ilegais. Sendo determinado que o trabalhador faça pagamentos irregulares, pagamento oficioso. O que trará prejuízos ao fisco. Ou então o empregador obrigando ao empregado trabalhar na função do gerente do jogo do bicho. Qualquer tipo de obrigação ilícita e contraria aos bons costumes alheia ao contrato

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

É quando o empregador exacerba na utilização do seu poder disciplinar e diretivo. Todo o empregador atua no direcionamento da prestação de serviço. Informa ou diz como as tarefas devam ser feitas. Se o empregador exagera no exercício do seu poder diretivo ou disciplinar teremos o tratamento com rigor excessivo.

Normalmente quando o empregador exagera na utilização do poder diretivo ou exagera na utilização do poder disciplinar e fiscalizatório, além do pleito de rescisão indireta é possível também que se faça um pedido por dano moral ou assédio moral.

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

Ou seja, é quando o empregador submete o empregado em virtude das funções executadas e tarefas desenvolvidas submete o empregado a um risco não previsto no contrato ou até há um risco previsto no contrato, mas que poderia ser evitado se o empregador não tivesse sido imprudente e negligente. A risco não previsto no contrato ou então o risco que poderia ser evitado e o empregador por mera negligência não evita.

Exemplo: uma bancária alega a seu advogado que corre risco de vida porque o banco onde ela trabalha pode ser assaltado. Ela não poderia ter alegado esse fato, pois é inerente ao contrato o banco até tenta evitar colocando segurança, porta giratória.

Exemplo: ao final do expediente uma caixa bancária ficou encarregada de levar um malote cheio de dinheiro para outra agência sem nenhum tipo de segurança, respaldo ou cuidado gerando, o que caracteriza a rescisão indireta. Primeiro, a caixa bancária é funcionária de empresa transportadora de valores. Se enquadrando esse caso na alínea a e b do artigo 483.

Segundo Valentim Carrion doutrinador de São Paulo preceituava “não estão abrangidas nessa letra c do artigo 483 as funções nas quais o risco já faz parte do contrato de trabalho” desde que, obviamente, o empregador tome as cautelas necessárias.

Exemplo: salva vidas tem que saber nadar, mergulhar e salvar vidas, pois **faz parte de sua função correr os riscos**, desde que tenha todas as cautelas e cuidados necessários do empregador para o empregado.

Exemplo: vigilante que também está exposto a risco de sofrer um assalto, furto ou violência física todos esses riscos fazem parte da função do empregado, por outro lado compete ao empregador fornecer o colete a prova de balas adequada, toda a vestimenta necessária, o armamento e o porte de arma em dia. A função por si só não faz com que o empregado nesse caso, como a função é inerente ao risco. O risco dessa função não pode ser utilizado como fundamento para rescisão indireta com base na letra c. Poderá ser utilizado se esse risco ficar acentuado por culpa do empregador que não concedeu ao empregado os equipamentos necessários para que esse risco fosse amenizado.

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

A letra **D** é um dos maiores tipos de **rescisão indireta** do contrato de trabalho, porque não cumprir o empregador as obrigações do contrato é um tipo muito amplo. Será que qualquer descumprimento contratual servirá de fundamento para o pleito de rescisão indireta? Não. É um não cumprimento de uma obrigação contratual que torne impossível ou impraticável para o empregado a manutenção do seu contrato.

Exemplo: o empregado trabalha e não está recebendo as horas extras. Neste caso o empregado poderá mesmo trabalhando requerer o pagamento das horas extras. Isso não torna ao empregado impraticável ou muito dificultosa a manutenção do serviço.

Dito isto deverá ser um descumprimento relativamente grave para tornar ao empregado muito complicada a manutenção da prestação de serviço.

O descumprimento mais grave que temos é o atraso ou o não pagamento de salários. Que obviamente, dentre os descumprimentos contratuais o mais grave é aquele que diz respeito ao pagamento de salário. Não basta o empregador apenas pagar ele é obrigado a pagar dentro do prazo estipulado. E quando ele o empregador não paga, este fato se enquadra na hipótese da rescisão indireta.

Qualquer atraso no pagamento do salário dará ensejo à rescisão indireta? Existe algum prazo ou tempo para o empregador tenha que estar sem pagar para haver o pedido da rescisão indireta? Não necessariamente. Conforme o entendimento majoritário é, como sendo um descumprimento contratual gravíssimo um atraso por menos que seja ou o não pagamento de um salário de um mês já seria suficiente para dar ensejo à rescisão.

Mora contumaz encontra-se no Decreto Lei 368/68, artigo 2º §1º.

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

É o atraso ou não pagamento de salários por três ou mais meses. A ligação da letra d com o conceito de norma contumaz. É porque normalmente as provas ligam esses pontos em se tratando do prazo de três meses.

Dentro no artigo 483 letra **d** existem outros descumprimentos, por exemplo, a ausência de pagamento do FGTS o entendimento da jurisprudência do TST é que há direito a rescisão indireta pela ausência de depósito ou ausência de pagamento do fundo de garantia, havendo meses em aberto. É considerado pelo TST como uma falta contratual grave. Assim como a falta de recolhimento do INSS, nesse caso até mais grave, pois pode acarretar para o trabalhador a perda da sua qualidade de segurado, pois se o empregado ficar doente ele não terá o auxílio doença entre outros.