

Direito do Trabalho

Professor: Aline Leporaci

Extinção do contrato de trabalho

Resumo

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

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;

O empregado que venha sofrer ofensas físicas ou morais ou então quando o empregador ou superior hierárquico ofender a boa fama de pessoas da família do trabalhador em ambos os casos teremos hipótese de rescisão indireta. Logo, quando o empregador praticar contra o empregado ofensas físicas ou morais, quando o empregador ou superior hierárquico praticar contra os familiares do empregado ofensa a honra ou a boa fama em todos esses casos haverá direito a rescisão indireta. A não ser que o empregador esteja se utilizando de legítima defesa própria ou de outrem.

Para que a legítima defesa seja possa ser utilizada de forma a afastar um pleito de rescisão indireta também tem que ser utilizada dentro de meios moderados. Assim como acontece com o empregado que pode ter uma justa causa afastada se utilizou de ofensas físicas ou morais para se defender ou para defender outra pessoa ele também precisaria dos meios moderados na utilização da legítima defesa também.

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

Quando falamos de salário e remuneração, vimos que existem três tipos de trabalhos, quais sejam:

- Salário por unidade de tempo
- Salário por unidade de obra
- Salário tarefa

O salário tarefa ou por unidade de obra é aquele que leva em consideração a produção e o tempo e o salário por unidade de obra ou por peça leva em consideração a produção. Esses empregados tem o salário de valor variável, pois quanto mais produzir peças e tarefas maior será a remuneração e quanto menos produzir menos receberão. No entanto pequenas variações do valor do salário a ser pago para o empregado fazem parte do dia a dia do empregado que recebem salários variados. O que não pode acontecer é empregados que tenham valores de salários afetados sensivelmente, ou seja, reduzidos sensivelmente quando o empregador reduzir o seu trabalho.

Exemplo: um empregado constrói cadeiras e recebe 10 reais por cada cadeira construída. O empregador sempre dava uma media de cadeiras em que o empregado tirava por mês R\$1500,00 e R\$2000,00. Em um dado momento o empregador passou a dar menos produção ao empregado o que ocasionou de imediato à redução do trabalho e afetou sensivelmente a redução do salário. O empregador pode alegar que não está em condições no momento e está passando por uma crise o que gerou a redução dos pedidos.

Isso pode ser utilizado para se afastar um pleito de rescisão indireta? Não, pois quem corre os riscos do negócio e do empreendimento é o empregador. Independentemente do motivo se houver uma redução significativa do trabalho para os empregados que recebam por produção de peça ou tarefa, que venham a afetar sensivelmente o valor dos salários. Nesse caso, obviamente, que há direito a rescisão indireta por conta da redução de salários. Não pequenas alterações de valor ou montante a ser pago e sim reduções significativas que tragam reduções sensíveis no salário do empregado.

Na rescisão indireta o empregado normalmente não se afasta. A rescisão indireta demanda necessariamente uma reclamação trabalhista, ou seja, é obrigatório que o reclamante ajuíze uma reclamação pleiteando uma rescisão indireta aonde competirá ao poder judiciário decidir acerca da existência de rescisão indireta.

Exemplo: na justa causa o empregador, na maioria dos casos dá a justa causa e manda o empregado procurar seus direitos na justiça. O empregado não consegue fazer isso em contrário caso ele queira o reconhecimento de rescisão indireta, obrigatoriamente, ele terá que ajuizar uma ação para que uma decisão judicial reconheça ou não a existência da rescisão. Durante o curso do processo de rescisão indireta o empregado não precisa estar trabalhando.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: § 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 despeito do §3º das letras **d** e **g** a jurisprudência já ampliou essa possibilidade para todas as hipóteses do artigo 483. Ou seja, em todos os casos do artigo 483 durante o processamento da ação de rescisão indireta competirá ao empregado decidir se continuará prestando serviço normalmente ou se irá se afastar guardando a decisão final do processo. Vai depender de cada caso e quem fará essa avaliação será o empregado e seu advogado. Não há nenhuma excludente das outras hipóteses.

Como o empregado está ajuizando uma ação requerendo a declaração da rescisão indireta para romper o contrato de trabalho por culpa do empregador. Durante o tramite processual necessários competirá ao empregado à decisão de se manter trabalhando ou se afastar para aguardar a decisão final.

A depender da decisão tomada pelo empregado e também da decisão acerca da rescisão indireta de procedência ou improcedência a decisão do juiz trará marcos diferentes para a data da extinção do contrato e os valores a serem pagos.

De acordo com o artigo 483 o empregado poderá escolher entre essas duas hipóteses.

- Empregado decide se afastar. Caso o pedido seja julgado procedente o juiz irá verificar o ultimo dia trabalhado e determinar com a projeção do aviso prévio e com a projeção juiz fixará a data da baixa da CTPS. E no caso do pedido ser julgado improcedente e se verificar que o empregado não teve direito a rescisão indireta. A forma de afastamento do empregado será feita por pedido de demissão com base nisso o juiz irá verificar as datas para liberação das verbas. Quando o empregado decide afastar é sempre razoável que o empregado envie um telegrama ao empregador informando que não mais trabalhará. Não sendo obrigado ao empregado este fato. Mas isso evita qualquer tipo de alegação de abandono de emprego.

descomplica

- O empregado continua trabalhando durante o processo em que ele pede a rescisão indireta. Se o pedido é julgado procedente normalmente a data de baixa é a data da publicação da sentença coo ultimo dia trabalhado e com a projeção do aviso prévio. Caso a decisão seja improcedente o contrato continua vigente e o empregado continua trabalhando normalmente.