

FACULDADE DO LESTE MINEIRO - FACULESTE
MAYKON WILLIAN DOMINGOS

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Justa Causa do Empregador

Tapejara-PR,
2024.

MAYKON WILLIAM DOMINGOS

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Justa Causa do Empregador

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado a
FACULDADE DO LESTE MINEIRO, como requisito
para obtenção do título de Pós Graduação em
DIREITO DO TRABALHO E PREVIDENCIÁRIO.

Tapejara-PR

2024

DEDICAÇÃO

Dedico este Trabalho a Minha querida Esposa Wliana Domingos, que tem me acompanhado desde os primeiros dias da formação em direito, não só apoiando emocionalmente, mas se abdicando de seus projetos para que pudéssemos hoje, conquistar os frutos de uma longa luta.

A Voce Wliana meus sinceros agradecimentos.

Por Maykon Domingos

RESUMO

Tendo em vista que, a Rescisão Indireta é uma das formas legais do Término do Contrato de Trabalho, na qual o Empregado tem iniciativa devido uma “Justa Causa do Empregador”.

E que as Hipóteses previstas para configuração da RI estão previstas no Rol taxativo do artigo 483 da CLT, podendo dessa forma o Empregado gozar de todos os seus direitos trabalhistas, previsto na Rescisão sem Justa Causa.

O presente Trabalho tem como objetivo, trazer além de conceito, mas sim a prática do Benefício Legislativo Garantido ao Trabalhador, e descrever as hipóteses prevista na Legislação e jurisprudência.

SUMÁRIO

DEDICAÇÃO.....	3
RESUMO.....	4
1. LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	6
2. INTRODUÇÃO	7
3. O QUE É RESCISÃO INDIRETA?.....	8
A) CONTRATO DE TRABALHO.	8
B) RESCISÃO INDIRETA.	9
C) COMO FUNCIONA A RESCISÃO INDIRETA.....	12
4. QUANDO CABE UMA RESCISÃO INDIRETA.	13
A) NÃO CUMPRIR O EMPREGADOR AS OBRIGAÇÕES DO CONTRATO.	13
5. COMO PROVAR A RESCISÃO INDIRETA?.....	14
A) QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DA RESCISÃO INDIRETA?.....	14
6. DIREITO DO EMPREGADO.....	15
A) VERBAS RESCISÓRIAS:.....	15
B) INDENIZAÇÕES:	16
C) HABILITAÇÃO NO SEGURO-DESEMPREGO	18
D) PRAZO PARA PAGAMENTO:	18
7. COMO RECONHECER A RESCISÃO INDIRETA	18
A) DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA.....	20
8. PRAZOS.....	23
A) PRESCRIÇÃO BIENAL:.....	24
B) PRESCRIÇÃO QUINQUENAL:	25
C) RESCISÃO INDIRETA EM 30 DIAS	25
9. MOTIVOS PARA RESCISÃO INDIRETA.....	26
1º MOTIVO: NÃO TER A CARTEIRA ASSINADA	26
2º MOTIVO: NÃO RECOLHIMENTO DO FGTS.....	27
3º MOTIVO: ATRASO DO SALÁRIO	29
4º MOTIVO: NÃO PAGAMENTO DE HORA EXTRA.	30
5º MOTIVO: INTERVALO DE DESCANSO SUPRIMIDO.....	31
6º MOTIVO: ASSÉDIO MORAL OU PERSEGUIÇÃO.	32
10. CONCLUSÃO	33
11. REFERÊNCIAS:.....	35

1. LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Artigo – art.

Agravo de instrumento em recurso de revista – Ag. Ag-AIRR;

Carteira de Trabalho e Previdência Social, CTPS

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;

Convenções Coletivas de Trabalho – CCT;

Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB;

Código Civil – CC;

Tribunal Regional do Trabalho 3º Região - TRT3;

Tribunal Regional do Trabalho 15º Região – TRT15;

Tribunal Superior do Trabalho – TST;

Recurso Ordinário - RO

Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho – RIC.T;

Rescisão Indireta – RI;

Rito Sumaríssimo – RSum;

Rito Ordinário – ROrd.

2. INTRODUÇÃO

Nem sempre as coisas acontecem como planejamos, inclusive na vida Profissional. Situações desgastantes, por vezes, prejudiciais à saúde física e mental no ambiente de trabalho, podem levar um empregado a legalmente se recusar a realizar determinada tarefa, ou até mesmo considerar a rescisão do seu contrato de emprego.

Assim, quando a empresa não cumpre obrigações importantes prevista na legislação Trabalhista, a Rescisão Indireta surge como uma alternativa.

Porém, saber o que é o que significa a Rescisão Indireta e em que circunstâncias ela é possível se faz necessário.

A Rescisão Indireta se assemelha à Demissão por Justa Causa, mas, no lugar do funcionário, é o empregador quem comete a Falta Grave, Prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que impede a continuidade da relação de emprego.

Trata-se de uma forma especial de encerrar o contrato de trabalho pelo Empregado por meio de um processo judicial, sem pedir Demissão, que geralmente se efetiva.

Sendo reconhecida a Falta Grave justificando a Rescisão Indireta, o trabalhador tem direito a todas as Verbas Rescisórias a que teria direito no caso de Dispensa Sem Justa Causa.

3. O QUE É RESCISÃO INDIRETA?

Antes de adentrar ao mérito sobre o que é a Rescisão Indireta, é necessário entender previamente o que é um Contrato de Trabalho. Afim de compreender o porque da existência da Rescisão Indireta.

a) Contrato de trabalho.

Todo contrato de trabalho, é formado tendo por base o Princípio da continuação do emprego. A não ser casos específicos em que o contrato de trabalho, tenha início e fim pré determinados (Contrato de Trabalho por Prazo Determinado).

Porém observando suas particularidades, estes Contratos, também observam o princípio da continuidade, pois sua realização, visa não prejudicar as empresas que assim atuam garantindo sua permanência no mercado de trabalho.

Os contratos de Trabalhos, são regidos pela CLT, tendo um capítulo específico, CAPÍTULO IV do TÍTULO IV, abrangendo os arts. 442. A 456 da CLT, além das Súmulas 12, 125, 163, 188, 212, 363 e 386 do TST.

Assim, segundo o art. 442 da CLT, o Contrato de Trabalho Individual de Trabalho é um “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. (CLT, BRASIL, 1943.)

Na doutrina o Contrato de Trabalho supera a relação entre contratante e objeto, deste modo, a critica quando a definição legislativa, conforme expõe Silva Pereira (1998, p.28) “*A Relação Jurídica, por sua vez, é um vínculo que impõe a subordinação do prestador de serviços ao empregador, e não entre sujeito e objeto, pois ela só existe entre pessoas*”.

Nesta linha de pensamento na Relação trabalhista, o contrato exerce por força da Lei, (art. 2º e 3º da CLT), a regulação de força e poder entre empregado e empregador, criando direitos e deveres.

Art. 2º - Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (CLT, BRASIL, 1943).

Assim, um conceito adaptado ao contrato de Trabalho, seria o exposto por Barros em sua Obra Curso de Direito do Trabalho:

*“O contrato de Trabalho é um acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, **pessoalmente**, em favor do segundo um serviço de **natureza não eventual**, mediante **salário** e **subordinação jurídica**. Sua nota típica é **subordinação jurídica**. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo (BARROS, 2016, p.157).*

Observando que o contrato de Trabalho, é um negócio jurídico bilateral, (duas partes beneficiariam) e que existe interesses contrapostos, a CLT, traz suas regulamentações para que, a parte hipossuficiente/trabalhador, não seja lesionado em seus direitos fundamentais/constitucionais, garantido um contrato justo e equilibrado.

Destarte, vencido o conceito básico do que é contrato de Trabalho passamos a discutir o que é a Rescisão contratual e sua existência no âmbito trabalhista.

b) Rescisão Indireta.

A **Rescisão Indireta** é uma forma de Resolução/Término do Contrato de Trabalho pelo qual o empregado não perde seus direitos Rescisórios.

Observa-se na CLT, há várias modalidades de Rescisão Contratual, podendo ocorrer de forma bilateral, quando empregado e empregador acordam com o

encerramento, e de forma unilateral, quando umas das partes tomam iniciativa para encerramento do Contrato. A R.I, é uma forma de Rescisão unilateral, onde o empregado toma essa iniciativa.

A CLT, prevê duas modalidades de Resolução Unilateral do Contrato de Trabalho por inadimplemento contratual, a prevista no art.482, quando o empregado comete a falta grave, e a em comento prevista no art. 483, quando o empregador comente o inadimplemento do Contrato de Trabalho.

Ambas modalidades prevê, a necessidade de uma Justa Causa.

A justa Causa, segundo (Barros, p.579) *“é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na Pratica de ato doloso ou culposamente grave por umas das partes e pode ser motivo determinante da resolução contratual”*.

Assim diante da existência da Falta grave o Empregador, poderá, fazer valer seu direito, pleiteando a Rescisão do contrato de Trabalho nos moldes do art. 483 da CLT.

Porém o que seria a Rescisão Indireta?

Para o Ilustre Professor Sérgio Pinto Martins, a rescisão indireta *“é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador”* (art.483 da CLT) (Martins, 2009, p. 373).

Na mesma linha de pensamento segue o Professor Gustavo Felipe Barbosa Garcia trazendo outros comentários, veja-se:

“Garcia (2014, p. 682), a dispensa indireta se configura por deliberação do empregado, mas ela ocorre em razão de justa causa praticada pelo empregador, tornando inviável ou indesejada a continuidade do vínculo de emprego.

Assim, trata-se da hipótese inversa à dispensa com justa causa: enquanto nesta modalidade de terminação do contrato de trabalho a falta grave é praticada pelo empregado, na dispensa indireta a falta grave é praticada pelo empregador. Enquanto na dispensa com justa causa quem decide pôr fim ao contrato de trabalho é o empregador, na rescisão indireta tal deliberação é tomada pelo empregado”.

Assim, conforme os Doutrinadores a Rescisão Indireta não pode ser confundida com o Pedido de Demissão, tendo em vista, que na RI há o término da relação empregatícia em decorrência da Falta Grave cometida pelo empregador ou seus prepostos, e não pelo simples desejo do empregado, faltas estas previstas no **artigo 483 da CLT**, vejamos:

“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 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;
g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.” (CLT, BRASIL, 1943).

Destarte, a decisão facultativa do colaborador de deixar o emprego tem que ser motivado pela incorrência das faltas graves, prevista na CLT, e não por qualquer motivo. Sendo reconhecida como espécie de justa causa onde o empregador é “demitido”.

A R.I, visa garantir que todo contrato de Trabalho observará o *Princípio da Boa-fé Contratual* que visa garantir direitos e deveres para ambos contratantes, empregado/empregador, afim de que nenhum tenha prejuízos quanto a relação jurídica firmada, ou seja, violação de direitos, bem como o *Princípio da Proteção*, que busca garantir condições de trabalhos dignas e saudáveis, sendo este segundo uns dos princípios Fundamentos do Direito do Trabalho.

A RI se fundamenta principalmente no princípio da Proteção, pois havendo conflito de interesses na relação trabalhista, deve-se prevalecer a parte mais vulnerável da relação, ou seja, o empregado.

c) Como Funciona a Rescisão Indireta.

Para justa Causa Trabalhista, é necessário a incidência da Falta grave, e a Legislação Trabalhista, fixou um sistema taxativo de Faltas.

O grande problema legal foi somente se limitar em enumera-las, não se preocupando de defini-las concretamente, deixando a encargo Juiz do Trabalho, o encargo e enquadrar os fatos ao rol enumerados, um exemplo é falta grave da dissidia do empregado, previsto no *art. 482, e, da CLT*.

A princípio como já dito se assemelha a uma Justa Causa, imposta pelo empregado à empresa. Porém o empregado tem que ingressar com uma Reclamação Trabalhista, expondo as faltas graves praticadas pela Empresa/empregador, pedindo o reconhecimento da justa causa para o Juiz do Trabalho.

Neste sentido, Nascimento (2010, p.1.214)” *Como dificilmente o empregador admitirá a justa causa de que é acusado pelo empregado, a despedida indireta é seguida de processo judicial em que este pede o seu reconhecimento e a condenação daquele aos pagamentos devidos*”.

Assim, nesta ação o empregado pede ao judiciário, que reconheça que o contrato de trabalho acabou por culpa da empresa ao ter violado os princípios que regem a relação do Contrato de Trabalho, e praticado uma ou mais faltas prevista no rol do art. 483 da CLT, e que consequentemente pague todos os seus Direitos Rescisórios, devidos a saber:

- Saldo de salário;
- Ferias vencidas e/ou proporcionais + 1/3 constitucional;
- 13º salário integral ou proporcional;
- Aviso prévio – art. 487, § 4º, CLT;
- Guias para saque do FGTS;
- Indenização compensatória de 40% FGTS;
- Guias do seguro desemprego.

A vantagem da Rescisão Indireta é o recebimento das Verbas Rescisórias acima pleiteada, e na maioria das vezes uma indenização dependendo da Falta Grave

praticada pelo empregador, além de multas e verbas convencionadas na Convenções Coletivas de Trabalho – CCT.

4. QUANDO CABE UMA RESCISÃO INDIRETA.

O Trabalhador, poderá pedir a Rescisão Indireta quando a empresa cometer uma FALTA GRAVE que caracterize as hipóteses previstas no artigo 483 da CLT.

Os doutrinadores majoritários defendem que o Rol do art. 483, CLT, é taxativo, todavia nas palavras de Calvo (2020, p.464) *“a taxatividade consiste em analisar se a atitude do empregador se encaixa dentro das hipóteses legais previstas no art. 483 da CLT que autorizam a rescisão indireta do contrato de trabalho”*.

Pois, é preciso observar que algumas hipóteses previstas na letra da lei, podem na prática ocorrer de várias maneiras, como por exemplo, nas palavras de Delgado:

“na rescisão indireta também se aplica a tipicidade da conduta faltosa, ou seja, o critério penalista da prévia tipificação legal da conduta censurada, embora, é claro, se saiba ser relativamente plástica e imprecisa a tipificação celetista. Esta plasticidade tem permitido a adequação de tipos jurídicos tradicionais como o assédio sexual e o assédio moral” (DELGADO, 2018, p. 1447).

Neste sentido observasse o descrito no **art. 483, alínea d, da CLT, não cumprir o empregador as obrigações do contrato**; existem varias formas do empregador violar o disposto, como não depositar FGTS, não pagar o Salário pactuado, etc.

a) Não Cumprir o Empregador as Obrigações do Contrato.

Neste sentido, alguns motivos comuns incluem, *atraso no pagamento de salários, não fornecimento de EPI's, ausência de recolhimento de FGTS, não pagamento de horas extras, não concessão de férias*, e outras violações graves como *assédio moral*.

Podemos observar que embora as hipóteses acima citadas não estão previstas diretamente no Rol taxativo, porém são obrigações prevista no contrato de trabalho estipuladas por Lei.

5. COMO PROVAR A RESCISÃO INDIRETA?

As provas necessárias para fundamentar a RI varia de acordo com a Falta Grave praticada pela empresa, podendo ser utilizados documentos, testemunhas, perícia, fotos e vídeos.

Exemplos:

- a) Horas extras: contracheques, cartões pontos;
- b) FGTS: extrato analítico;
- c) Ausência de EPI's: Fotos e vídeos;

a) Quais as consequências da Rescisão Indireta?

Tendo em vista que ao pedir a Rescisão Indireta, você está solicitando ao Juiz que declare que o contrato acabou por CULPA DA EMPRESA.

Havendo êxito da Ação Trabalhista, ao final o empregado receberá todos os Direitos (saque do FGTS, multa de 40% sobre FGTS, aviso prévio indenizado, férias proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro salário proporcional e demais verbas convencionais existentes e verbas suprimidas e reconhecidas na Reclamação Trabalhista) sendo o contrato de Trabalho encerrado.

Porém se não houver reconhecimento da Justa Causa, o juiz poderá reconhecer que houve pedido de demissão, caso no início da ação haja o afastamento voluntário do empregado, pela hipótese prevista nos §§ 1º e 3º do art. 483, da CLT.

Porém caso não, não haja afastamento do empregado o mesmo poderá permanecer trabalhando, ou na última hipóteses retornar ao trabalho nos casos previstos no §3º do art. 483 da CLT.

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

Omissos:

§ 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. (CLT, BRASIL, 1943).

6. DIREITO DO EMPREGADO

Conforme descrito no **item 3 -a**, no pedido de **Rescisão Indireta**, o empregado tem direito a todas as verbas rescisórias além de indenizações a depender da falta Grave, seja alguns devidos da própria dissolução (término) do Contrato de Trabalho, e outros devido a Supressão (falta de pagamento) durante o período laborado, vejamos alguns:

a) Verbas Rescisórias:

As Verbas Rescisórias, são devidas aos obreiros no término de todo contrato de Trabalho, podendo variar as incidências de alguns direitos conforme a modalidade do contrato (prazo determinado ou indeterminado) e tipo de Rescisão (justa causa, sem justa causa ou Acordo).

Na Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho – RIC.T., o Obreiro terá direito a Todas as Verbas Devidas como se o contrato houve sido rompido por iniciativa do empregador, conhecido com DISPENSA SEM JUSTA CAUSA.

Assim terá direito as seguintes verbas:

a) **Saldo de Salário:** Compreende o pagamento dos dias trabalhados durante o mês do Pedido de Rescisão;

b) **Férias Vencidas e Proporcionais:** Se o empregado tiver férias não gozadas (vencidas), o empregado terá direito a receber os valores correspondentes, bem como das Férias Proporcionais ao Período Aquisitivo em que está laborando.

Neste tipo de Rescisão contratual o Empregado terá direito de receber as Férias indenizadas, referente ao período do Aviso Prévio indenizado.

c) **13º Salário Proporcional:** Terá direito do recebimento ao 13º (decimo terceiro) proporcional, na Proporção de 1/12 avos, com base nos meses trabalhados, acrescidos do pagamento do 13º indenizável sobre o Aviso Prévio, conforme previsão da **LEI Nº 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962;**

d) **Aviso Prévio:** O empregado tem direito ao Aviso Prévio, na modalidade indenizada de 30 dias, acrescidos de 3 dias por cada ano completo trabalhado, limitado a 60 dias, totalizando o período máximo de 90 dias, conforme a **LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011;**

e) **FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço):** Saque do valor depositado na conta do FGTS do empregado, juntamente com o depósito sobre as Verbas Rescisórias tributáveis;

f) **Multa do FGTS:** Em caso de Rescisão Indireta, o empregado tem direito à multa de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo devido do FGTS.

b) Indenizações:

Embora não faça parte das Verbas Rescisórias, dependendo da justa causa cometida pela empresa, o empregado poderá juntamente com a ação de Rescisão Indireta pleitear as Seguintes indenizações:

a) Indenização por Danos Morais: Se a empresa além de cometer uma falta grave que justifique a Rescisão Indireta, ofender a HONRA do Obreiro.

O mesmo poderá pleitear em alguns casos a indenização por danos morais, ex.: *Atraso reiterado do Pagamento Salarial, Assédio Sexual - Moral/psicológico, descontos indevidos reiterados na folha de Pagamento.*

Pois conforme vem se consolidando na jurisprudência, não há dúvidas de que os atos ilícitos praticados para Rescisão contratual, sejam capazes de afetar o estado psicológico dos Trabalhadores, seja pela *dor, humilhação, inquietude ou qualquer outro constrangimento capaz de repercutir na esfera da sua autoestima.*

Para incidência da RI as práticas da empresa, são consideradas contrária aos Princípios Constitucionais da *Dignidade da Pessoa Humana*, do *Valor Social do Trabalho* e da *Função Social da Propriedade*, previsto na constituição Federal da Republica do Brasil de 1988.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I: omissis; II: omissis; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (CFRB, BRASIL, 1988)

Pois, a *honra, a imagem, a autoestima, a intimidade, a liberdade de ação, a saúde, entre outros, são bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico* (artigos 223-C da CLT, 5º, inciso X, da Constituição, e art. 186 do CC).

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (CLT, BRASIL, 2017)

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Omissos:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

Omissos. (CFRB, BRASIL, 1988)

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (CC, BRASIL, 2002)

b) Indenização por Danos Materiais: esta indenização é prevista em casos que a empresa tenha causado prejuízos Materiais ao empregado além das Verbas Rescisórias

São exemplos de Danos Materiais, descontos indevidos, falta de pagamentos, danos ao patrimônio do empregado, horas extras, adicionais de Insalubridade ou Periculosidade, etc.;

c) Habilitação no Seguro-Desemprego

Havendo êxito da Ação de RI, caso o empregado tenha preenchidos os requisitos legais, previstos na Lei Nº 7.998/90.

O empregado terá direito a solicitar o seguro-desemprego, podendo ser de ofício pelo Juízo, ou mediante guias fornecidas pela empresa, a depender da data do afastamento, devendo em alguns casos os valores serem indenizados pela empresa;

d) Prazo para Pagamento:

Observando que a Rescisão indireta, tem o caráter de encerrar o Contrato de Trabalho, a Empresa deve efetuar o pagamento das Verbas Rescisórias e Indenizações no prazo de até 10 (dez) dias após a Rescisão. Conforme dicção do artigo 477, § 6º da CLT.

7. COMO RECONHECER A RESCISÃO INDIRETA

O processo de Rescisão Indireta não é tão simples, sempre sendo o recomendando um Advogado Especialista em Direito Trabalhista. Pois o advogado irá orientar, analisar o caso representar o empregado de forma devida no processo, bem como produzir as provas necessárias.

Embora a seja permitido por lei que o trabalhador atue sem um advogado, através do instituo *jus postulandi*.

Segundo, (Martins, 2007, p.184) *“jus postulandi, é o direito que a pessoa tem a de estar em juízo, praticando pessoalmente todos os atos autorizados para o exercício do direito de ação, independente do patrocínio de advogado”*.

O instituto do *jus postulandi* (atuar sem advogado em um processo) na seara Trabalhista tem previsão no Art. 791, da CLT, todavia, a prática não é recomendável para aqueles que possuem, dificuldades com a legislação, pois além de correr o risco de perder a demanda, poderá acarretar em multas e quiçá perda do direito da ação.

Contudo se assim desejar o Trabalhador, deverá se dirigir pessoalmente na secretaria do Tribunal ou na Vara do trabalho órgão competente e apresentar sua demanda, seja verbalmente ou por escrito, conforme os requisitos processuais da respectiva jurisdição.

O empregado, deverá descrever minuciosamente os fatos, e se houver pretensão de indenização dos pedidos, os mesmos deveram, ser líquidos, ou seja, possuir valores correspondentes a pretensão.

Pois este direito, de postular sem advogado, não permite ao empregado a faculdade de delegar a um terceiro, não advogado, seja ele estagiário o bacharel em direito, nestas palavras segue *Thome e Schwarz, (2011, p.126.) “ é facultado a parte, postular em nome próprio, no entanto não o pretendendo fazer, deverá ser assistido por advogado, não sendo lícito que se faça representar por estagiário apara a pratica dos atos processuais”*.

Pois no Brasil, somente os inscritos na Ordem dos advogados do Brasil - OAB, podem receber a titulação de advogados, e assim se apresentar.

Lembrando que, mesmo sem advogado, é importante seguir os procedimentos corretos e apresentar os documentos adequados.

a) Documentação Necessária

Por força do artigo 818, da CLT, c/c com o artigo 333, do CPC, na Reclamação Trabalhista com pedido de reconhecimento da Rescisão Indireta, cabe ao Empregado o ônus de provar o alegado.

Na rescisão indireta, também chamada de despedimento indireto, ocorre a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, que tem o ônus de provar a justa causa perpetrada pelo empregador (CLT, art. 483). Nesse caso, se o empregado de desincumbir do referido ônus, terá os mesmos direitos como se a extinção fosse por iniciativa do empregador sem justa causa, inclusive fazendo jus ao aviso prévio (CLT, art. 487, § 4º) (LEITE, 2021).

Ou seja, cabe ao Trabalhador demonstrar o Fato constitutivo de seu Direito, seja por meios de Documentos ou por Testemunhas, nesse sentido é a jurisprudência da Justiça Trabalhista¹, vejamos:

RESCISÃO INDIRETA. ÔNUS DA PROVA. Para o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho é necessária a comprovação da prática de ato doloso ou culposo pelo empregador, da tipicidade da conduta e de sua gravidade, além da atualidade e da imediatidade, nos termos do art. 483 da CLT, sendo ônus do empregado produzir a prova do fato típico constitutivo do direito" (artigo 818, I, da CLT). (TRT-3 – RO: 00102186820205030005 MG 0010218-68.2020.5.03.0005, relator: Marcos Penido de Oliveira, data de julgamento: 07/05/2021, 11ª Turma, data de publicação: 07/5/2021).

Assim, para ingressar com a **Rescisão Indireta**, será preciso reunir alguns documentos essenciais para que não haja prejuízos ou preclusão do direito.

¹ TRT-3 – RO: 00102186820205030005

Em alguns casos, pode ser evocado o Princípio da Aptidão Para a Prova, que tem como base o seguinte conceito:

“O Princípio da aptidão para a prova diz que a prova deverá ser apresentada pela parte que apresenta melhores condições de produzi-la, mesmo que os fatos tenham sido alegados pela parte contrária. No caso concreto, o juiz deverá valer-se das máximas de experiência para estabelecer qual parte deverá suportar o ônus de provar o fato, por estar mais apta. (Pretti e Castro, 2021)”.

Ou seja, aplicasse o *Princípio da Inversão do Ônus da Prova*, utilizado nas ações Coletivas, e previsto no artigo 818, §1º da CLT, tendo em vista a hipossuficiência do empregado.

Fundamentasse tal entendimento nas palavras de Carlos Alberto Reis de Paula, na obra *A Especificidade do Ônus da Prova no Processo do Trabalho*:

O fundamento para a aplicação do princípio da aptidão está na justiça distributiva aliada ao princípio da igualdade, cabendo a cada parte aquilo que normalmente lhe resulta mais fácil. O critério será o da proximidade real e de facilidade do acesso às fontes de prova. (PAULA, 2001, p.142).

Diante disto, o juiz pode pautar-se tanto em Princípios Materiais do Trabalho quanto na apreciação do Direito. Facultando-se ao Magistrado o poder de importar o ônus da prova à parte que tenha melhores condições, servindo-se do princípio da melhor aptidão da prova.

Destarte, uma vez produzidas as provas, o Juiz poderá julgar de acordo com a prova que julgar melhor, independentemente da parte que a produziu, devendo sempre ser fundamentada a decisão, a exemplo a não vinculação do Juiz ao Laudo pericial, podendo julgar contrario caso haja provas nestes sentidos.

Quando apresentar os documentos.

O processo Judicial é formal, e possui ritos a ser seguidos, não se pode ficar juntando a documentação em partes. A não ser Provas, que passam existir após o ajuizamento da Ação e antes do Término da Instrução.”

As provas/ documentos são elementos essenciais para convencimento do juízo tanto na formação da sentença, bem como até para convencimento de admissibilidade da ação, assim momento oportuno para juntar toda a documentação é junto ao Protocolo da inicial.

Pois tem como base comprovar e fundamentar os fatos alegados, além de conduzir o processo, com fito no princípio da busca da verdade real (ou primazia da realidade). Porém é permitido juntar **documentos novos**, que não existiam até aquele dia em que ajuizou a ação, ou passou a ter conhecimento depois.

É notório que a muitas relações de trabalho apresentaram condições degradantes, como jornadas exaustivas, exploração do trabalho infantil ou condições insalubres, situações que inviabilizavam a manutenção do Contrato de Trabalho por longo prazo aos trabalhadores.

As provas possibilitam o alcance aos direitos que lhe são inerentes. É através da apresentação ao judiciário, que se realiza um grande passo no Estado Democrático de Direito, podendo um simples processo, impor direitos a uma categoria inteira.

Contudo, caso não tenha apresentado todas as provas junto com a inicial, e ainda não haja ocorrido o término da instrução processual, poderá ser protocolados novos documentos/Provas, sendo conferido ao demandado o direito de manifestar no prazo de 5 a 15 dias conforme disposição da secretaria da justiça do Trabalho competente.

E se não houver nenhum documento.

Não havendo provas documentais, poderá ser utilizados as conhecidas Provas Testemunhais.

As Testemunhas é conhecida como a Rainha das Provas. Para o arrolamento/apresentação das Testemunhas, no caso de ações pelo **RITO SUMARÍSSIMO (até 40 (quarenta) salários mínimos)**, poderá ser utilizada **2 (duas) testemunhas**. Já em ações pelo **RITO ORDINÁRIO (mais de 40 salários mínimos)**, poderá **até 3 (três) testemunhas**.

Através das testemunhas é possível extrair diversas informações e fatos que por meio de documentos não seria possível. (Princípio da Primazia da Realidade)

8. PRAZOS

Não há um prazo específico para ingressar com a Ação de RI, bem como não a um posicionamento unânime tanto na doutrina, quanto na jurisprudência.

Assim, é necessária atentar, que no ramo do Direito Trabalhista, vigora o Princípio do Perdão Tácito, ou seja, o Direito exige imediatividade, caso o empregado deixe passar dias da Falta grave praticada, pode se configurar perdão Tácito por parte do empregado.

Nestas palavras (Martins, 2009, p.375), *“se o empregado tolera repetidamente pequenas infrações cometidas pelo empregador, não se poderá falar em rescisão indireta, devendo o juiz preservar a relação de emprego, pois, principalmente em épocas de crise, é difícil conseguir novas colocações no mercado do Trabalho”*.

Assim, entendeu-se que para a configuração da Rescisão indireta, de ser observado a imediatividade da postulação para não configurar perdão tácito, pelo empregado, como ocorre nas aplicações de advertências e suspensões pelo empregador.

Todavia, parte da doutrina defende que a imediatividade deve sofrer restrições em alguns casos de R.I devendo ser analisada sob a ótica do Princípio da Proteção hipossuficiência do trabalhador. Posição que se justifica para (Calvo, 2020, p.465)

“pelo fato de o empregado, como parte lesada, não raras vezes, ter de se submeter às ordens abusivas e ilícitas do empregador, em face de não possuir outros meios de subsistência e precisar do emprego”.

Nesta mesma linha de pensamento, defende Delgado, vejamos:

Os requisitos da imediatidade da insurgência obreira e do perdão tácito devem merecer adequações na rescisão indireta. É que é muito distinta a posição sociojurídica do obreiro no contrato, em contraponto àquela inerente ao empregador, afinal, este tem os decisivos poderes de direção, fiscalização e disciplinar, por meio dos quais subordina lícitamente o empregado. A imediatidade deve ser claramente atenuada na rescisão indireta, uma vez que a reação obreira tende a ser muito contingenciada por seu estado de subordinação e pela própria necessidade de preservar o vínculo, que lhe garante o sustento e de sua família (leite 2017, p. 1451).

Destarte, embora não haja esse posicionamento majoritária na doutrina, a jurisprudência, vem pacificando no sentido de relativizar o Princípio da imediatidade, observando o caráter da hipossuficiência do Trabalhador.

Contudo ainda que não existe um prazo exato para ingressar com a RI, é necessário a observância dos prazos Legais prescritivos da CLT, ou seja, o prazo bienal e o quinquenal.

a) Prescrição Bienal:

O prazo para ajuizar qualquer Ação Trabalhista é de 2 anos, contados a partir do término de contrato de trabalho seja formal ou informal.

Esse período é conhecido como prescrição bienal e é válido para todas as demandas trabalhistas que buscam a pretensão indenizatória, segundo caput do art. 11 da CLT.

Sendo exceção as Ações que buscam apenas reconhecimento de Vínculo trabalhista, para fins previdenciários, conforme descrito no §1º, do referido dispositivo.

b) Prescrição quinquenal:

O período em que o empregado pode cobrar as verbas devidas durante o contrato de trabalho é de 05 (cinco) anos.

Deste modo, o trabalhador tem o direito de pleitear o pagamento referente a 5 anos a ser contados retroativamente da data de protocolo do processo Trabalhista.

Também está prevista no art. 11 da CLT.

c) Rescisão Indireta em 30 Dias:

Embora já tenha sido discutido não haver um prazo para o empregado, ingressar com a Rescisão Indireta, este prazo, deve ser observado somente caso, o empregado fundamente sua Rescisão Indireta, nas hipóteses das alíneas "d" e "g", do art. 483, optando por se afastar da empresa, conforme, §3º do referido artigo.

Deste modo, afim de não configurar, abandono de emprego Empregado terá a Princípio o prazo de 30 dias para entrar com uma **ação trabalhista**.

Embora este prazo não seja pacífico, sob a justificativa de que para caracterizar abandono de emprego, *é necessário que o empregado tenha a intenção dolosa de não continuar as Atividades*.

Enquanto na Rescisão Indireta, o motivo do afastamento é justificado (falta grave do empregador) e há intenção do obreiro de macular o contrato, neste caso o empregado está apenas defendendo seus direitos.

É Preciso observar o prazo 30 dias, pois este vai além da configuração do **abandono de trabalho**, está relacionado ao Perdão Tácito, devido ao **Princípio da imediateidade**.

9. MOTIVOS PARA RESCISÃO INDIRETA

Conforme já exposto, O grande problema legal foi somente se limitar em enumerar as hipóteses, não se preocupando de defini-las concretamente, deixando a encargo Juiz do Trabalho, o encargo de reconhecer a Faltas Graves, enumeradas no Rol taxativo do art. 483 da CLT.

Contudo diante da omissão legislativa de nominar as faltas graves, bem como da evolução da relação de emprego, surgindo vários institutos e formar de violação a jurisprudência, tem atualizado as hipóteses, que não se esvai do rol celetista, apenas são novas formas de se cometer os ilícitos, por assim dizer.

Assim veremos, os motivos que tem sido pacificado na jurisprudência:

1º Motivo: Não ter a Carteira Assinada

Será possível, pedir a Rescisão do Contrato de Trabalho, mesmo que não haja anotação na CTPS. Como já relatamos anteriormente, um dos Princípios que regem a Justiça Trabalhista, é o Princípio da Primazia da Realidade, ou seja, o juiz se atenda aos fatos, (realidades fáticas) e não ao que consta nos documentos.

Quando o empregador quer pedir a **Rescisão Indireta por falta de assinatura da carteira**, o funcionário necessariamente precisará provar que trabalha para a empresa ainda que não exista Registro na CPTS.

Neste caso, de não Possuir a Carteira Assinada, o empregado ao pedir a rescisão indireta, também poderá cobrar os direitos por não ter a carteira assinada.

Embora alguns doutrinadores, a exemplo de MARTINS (2009, p. 374), já tenha sustentado que a ausência de Registro, não afronta a alínea g, “a falta de assinatura na CTPS do empregado não caracteriza rescisão indireta, pois o contrato de trabalho pode ser escrito ou verbal”.

A jurisprudência, reconhece a ausência de anotação, como falta Gravíssima, pois a CTPS, contém o registro da vida profissional do trabalhador. Gerando sua falta ao empregado vários prejuízos, não só trabalhistas, mas também previdenciários, inclusive para obtenção e cálculo do seguro desemprego, vejamos:

RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO DA CTPS. CONFIGURAÇÃO. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que a ausência de anotação na CTPS do empregado justifica o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de emprego, nos termos do art. 483, d, da CLT, ainda que reconhecido o vínculo empregatício somente em juízo. De outra banda, esta Corte Superior tem reiteradamente decidido pela relativização do requisito da imediatidade no tocante à rescisão indireta, em observância aos princípios da continuidade da prestação laboral e da proteção ao hipossuficiente. Precedentes. Assim, revela-se dissonante da jurisprudência reiterada do TST a decisão regional que, não obstante reconheça a falta grave patronal, consubstanciada na ausência de assinatura da CTPS por quase um ano, deixa de reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho por ausência de imediatidade. Recurso de revista conhecido e provido. Processo: ARR - 852-38.2015.5.09.0126 Data de Julgamento: 06/11/2019, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2019.”

Destarte, é possível o reconhecendo da rescisão indireta do contrato de trabalho, por culpa do empregador, quando não houver a Anotação da CTPS do empregado, uma vez que tal, fato sempre é seguido de outras violações.

2º Motivo: Não Recolhimento do FGTS

A ausência de depósitos do Saldo FGTS devido ao Trabalhador, comporta acolhimento a Rescisão Indireta, neste sentido é pacífica a jurisprudência.

SÚMULA 68, DO TRT DA 9ª REGIÃO: Aprovada a Súmula nº 68 do TRT9 - FGTS. AUSÊNCIA DE DEPÓSITOS, REITERADA MORA OU INSUFICIÊNCIA NO RECOLHIMENTO. FALTA GRAVE PATRONAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO.

ART. 483, "D", DA CLT.
A ausência de depósitos, assim como a reiterada mora ou insuficiência no recolhimento dos valores alusivos ao FGTS constituem, por si sós, motivo relevante para justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no art. 483, "d", da CLT. Precedentes: RO-19945-2014-007-09-00-4; RO-00340-2015-073-09-00-6; RO00564-2015-073-09-00-8; RO-29704-2014-005-09-00-0 (SÚMULA 68, DO TRT DA 9ª REGIÃO)

Além da Rescisão Indireta, em casos específicos, onde a ausência de Depósito do FGTS, implica na impossibilidade do uso durante o pacto laboral, como em casos de amortização em sistemas de financiamento habitacionais, ou para fins de Saúde, tem se aplicado o Danos Moral.

Neste sentido até o Doutrinador Sergio Pinto Martins já se posicionava, antes da evolução jurisprudencial (MARTINS, 2009, p. 274) “a única hipótese que poderia acarretar prejuízos ao empregado seria a de este necessitar do FGTS para amortizar ou pagamentos da casa própria”.

"RECURSO DE REVISTA. LEI N.º 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA NO RECOLHIMENTO DO FGTS. 1. Consoante jurisprudência desta Corte superior, o atraso no cumprimento das obrigações rescisórias, tais como o recolhimento do FGTS e a impossibilidade do seu levantamento no tempo devido, não configura, via de regra, dano moral. **2. O dano moral fica caracterizado apenas se demonstrada a violação dos direitos da personalidade do reclamante, em razão da mora em comento,** o que não ocorreu no caso sob exame, conforme expressamente consignado no acórdão prolatado pelo Tribunal Regional. Precedentes. **3. Recurso de revista não conhecido.**" (TST-RR-108-31.2013.5.05.0027, Relator: Ministro Lelio Bentes Corrêa, 1.ª Turma, DEJT 14/8/2017 - negritei).

Observando, a evolução jurisprudencial, é notório que quando o Obreiro não consegue lograr êxito em financiar um imóvel, ou mesmo reduzir suas parcelas, pela falta de Saldo na Conta do FGTS, devido à ausência do Depósito pelo empregador, tal fato extrapola o direito Material do empregado, não distante, quando o fato ocorre na área da Saúde, quando deixa de realizar algum procedimento ou tratamento, por não conseguir utilizar o saldo que teria direito.

A ausência de depósito de contribuições ao FGTS não é suficiente para atingir a esfera moral do empregado, já que os valores não são pagos diretamente a ele, mas depositados em sua conta vinculada. Entretanto, no presente caso o reclamante não conseguiu obter financiamento de uma casa junto à Caixa Econômica Federal em decorrência da ausência de vários depósitos de contribuições ao FGTS em sua conta vinculada, que deveriam ter sido efetuados pelo reclamado. Nesse contexto, a atitude do réu importou dano moral, pela frustração da aquisição de residência

mediante financiamento pela Caixa Econômica Federal. Por esse motivo, reformo a r. sentença, **para condenar o reclamado ao pagamento de reparação por dano moral.** Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (10ª Câmara). Acórdão: 0010821-41.2023.5.15.0058. Relator(a): RICARDO REGIS LARAIA. Data de julgamento: 20/09/2024).

Destarte, é notório que o Depósito do FGTS, deve ocorrer de forma assídua, pois influencia, em várias áreas da vida do obreiro, e não somente em relação a segurança quando findar o contrato de trabalho.

3º Motivo: Atraso do Salário

A R.I, baseada no atraso reiterado dos salários é pacífico, contudo o TST, vem se posicionando, que nem sempre estes atrasos irão gerar abalos que configuraram danos extrapatrimoniais, mantendo somente o direito a Rescisão, sem indenização Moral, devendo ser analisado caso a caso.

Porém ocorrendo atraso, reiteradamente de forma mensal, poderá ter direito a uma indenização por Danos Morais, conforme precedentes e posição pacificada no TST:

“RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. Esta c. Turma entende que o atraso no pagamento dos salários de forma reiterada enseja o pagamento de indenização a título de dano moral, ocorrendo um dano in re ipsa. No caso, o Eg. Tribunal Regional consigna o atraso reiterado no pagamento dos salários, em meses consecutivos. A indenização, além de possuir natureza reparatória, também deve ter o condão de desestimular condutas como a da reclamada, em franco prejuízo ao reclamante. Ressalva de entendimento deste relator. Recurso de revista não conhecido. (...)” (TST-RR-109-13.2012.5.04.0016, Ac. 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, in DEJT 14.3.2014)

Este direito foi pacificado pela Corte Trabalhista, que firmou o entendimento no sentido de que **o atraso reiterado no pagamento dos salários causa ao empregado situações constrangedoras, sofrimento e angústia e ainda prejudica o seu sustento e o de sua família².**

² Aq-AIRR - 100947-46.2020.5.01.0022

4º Motivo: Não Pagamento de Hora Extra.

Submeter o empregado de forma habitual, à realização de horas extras sem que seja efetuado o pagamento devido, caracteriza falta grave, apta a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT.

Neste sentido, o entendimento do C. TST:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. NÃO CONCESSÃO DE INTERVALO INTRAJORNADA. INCORRETO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. A Corte Regional reformou a sentença para excluir o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, porque entendeu que 'o simples fato de ter sido deferido o pagamento de horas extras e intervalo intrajornada não autoriza o reconhecimento da ruptura indireta'. II. Ocorre que esta Corte Superior tem o entendimento de que o descumprimento de obrigações contratuais, como a não concessão de intervalo intrajornada e o incorreto pagamento de horas extraordinárias, hipótese dos autos, constitui falta grave do empregador suficiente para acarretar a rescisão indireta do contrato de trabalho nos termos do art. 483, 'd', da CLT. III. Transcendência política reconhecida. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento". " (RR-10095-68.2020.5.03.0038, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 30/06/2023)

Deste modo, sendo reconhecido a Falta grave, é pacífico tanto o Reconhecimento da Rescisão Indireta, quanto a possível conversão de pedido de demissão e, RI.

Ante o exposto, o não pagamento das horas extras, por ser de natureza salarial, "é motivo suficiente para inviabilizar a continuidade do contrato de trabalho, a caracterizar verdadeiro descumprimento de obrigações contratuais, pela reclamada, constituindo-se prova robusta da falta grave patronal, como visto, a justificar a justa causa para o laborista considerar rescindido o contrato³", podendo ingressar tanto com o pedido da indenização Material, e com o pedido Rescisório, a teor do artigo 483, alínea "d", consolidado.

³ *TRT5 - RORSum 0000519-10.2022.5.05.0011*

5º Motivo: Intervalo de Descanso Suprimido.

A CLT em seu art. 71, “prevê que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação”, neste caso a supressão é uma violação as Legislação Trabalhista, ensejando falta grave, que também cabe indenização conforme a letra da Lei:

Art.71: omissos

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (CLT, BRASIL – 2017)

Assim se não for em Atividades específicas e quando houver Acordo Coletivo de Trabalho, não poderá ser suprimido, o repouso do Obreiro, sob pena de falta grave pacífica de RI.

[...] RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. RESCISÃO INDIRETA. ART. 483, "D", DA CLT. CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Consoante disposto no art. 483, "d", da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando não cumprir o empregador as obrigações do contrato. No mesmo sentido é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, o qual estabelece que o descumprimento de obrigações contratuais, como a não concessão de intervalo intrajornada, constitui falta grave do empregador suficiente para acarretar a rescisão indireta do contrato de trabalho. "In casu", constatou-se a irregularidade na concessão do intervalo intrajornada, somando-se a isso a ausência de pagamento do adicional de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT, razão pela qual dá-se provimento ao recurso do reclamante para reformar a sentença e declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (SEGUNDA TURMA). Acórdão: 0000578-56.2023.5.14.0061. Relator(a): ILSO ALVES PEQUENO JUNIOR. Data de julgamento: 22/08/2024. Juntado aos autos em 27/08/2024)

Tal posicionamento é firmado, intervalo intrajornada tem por finalidade a proteção da saúde e segurança do empregado, proporcionando tempo de descanso e alimentação, afirmando que esse objetivo não é atingido se for concedido apenas ao final da jornada de trabalho, ou suprimido.

6º Motivo: Assédio Moral ou Perseguição.

Um dos motivos mais comuns, são empregados que estão sendo perseguidos ou que estão sofrendo Assédio Moral.

Para a configuração do assédio moral:

exige-se a exposição reiterada do trabalhador, no curso do contrato de trabalho, a episódios que acarretem humilhações ou degradação de seu patrimônio psíquico e moral, em decorrência da conduta paulatina e sistematizada do empregador, tendente a impingir-lhe o denominado "terror psicológico". Assim, configura-se o assédio moral quando há desvio do poder diretivo, por uma série de maus tratos aplicados ao obreiro, proveniente de comportamento autoritário do empregador, em forma de perseguições, humilhações e atritos. Recurso da reclamante improvido. (TRT da 24ª Região; Processo: 0024491-25.2022.5.24.0061; Data de assinatura: 26-10-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. João de Deus Gomes de Souza - 2ª Turma; Relator(a): JOAO DE DEUS GOMES DE SOUZA)

Rara a configuração do assédio moral, exige-se desvio do poder diretivo, bem com a exposição reiterada do trabalhador a episódios que acarretem humilhações ou degradação de seu patrimônio psíquico e moral, em decorrência da conduta paulatina e sistematizada do empregador, tendente a impingir-lhe o denominado "terror psicológico".

ASSÉDIO MORAL DE TRABALHADOR DO SEXO FEMININO. APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO - Tratando-se de assédio moral praticado contra trabalhador do sexo feminino por colega de trabalho, aplica-se quanto à valoração da prova o Protocolo de Julgamento sob a Perspectiva de Gênero de 2021, na forma recomendada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ. 2. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR CULPA DA EMPRESA. EMPREGADA VITIMA DE ATOS DE DESRESPEITO E DISCRIMINAÇÃO POR PARTE DE COLEGA SUPERIOR, FUNDADOS NA APARÊNCIA DA TRABALHADORA EM VIRTUDE DE USO DE APARELHO ORTODÔNTICO, SUFICIENTE PARA CARACTERIZAR A FIGURA DO ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO DEVIDA COM RESCISÃO CONTRATUAL INDIRETA POR CULPA DA EMPRESA - a) Sendo o fato noticiado na exordial confessado pela empresa que também admitiu a punição de seu preposto assediante e superior hierárquico da trabalhadora, pela falta de incontinência de conduta ou mal procedimento, como consta da defesa, caracterizado o assédio moral, nos termos do previsto no art. 1.1 da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, normativa internacional que tutela o trabalhador contra a violência e o assédio no trabalho. b) Responde a empregadora pela indenização por dano moral sofrido pela demandante, que é presumido in re ipsa, cujo valor deve ser ponderadamente arbitrado considerando-se, inclusive, que a empresa puniu o agressor, porém sem olvidar do caráter pedagógico, a recomendar à empresa a adoção de medidas que previnam contra condutas assediantes de seus empregados. Recursos

improvidos. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0025229-44.2023.5.24.0007. Relator(a): FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO. Data de julgamento: 07/08/2024. Juntado aos autos em 08/08/2024.

Diante do exposto, o empregado que for vítima de **Assédio Moral**, segundo a jurisprudência Trabalhista, O empregado terá direito além da Rescisão Indireta, o direito a Indenização por Danos Morais, pois sua hora e dignidade sempre será ofendida durante a relação jurídica do Trabalho⁴.

O Assédio Moral, ou perseguição, vai além de meras ofensas, seguindo entendimento da Corte Trabalhista, o simples fato de empresas limitar o uso de banheiros configura Violação a Honra e dignidade do Obreiro⁵.

10. CONCLUSÃO

A possibilidade da Rescisão Indireta prevista na Legislação Trabalhista, trouxe ao hipossuficiente da relação empregatícia (empregado), uma forma de encorajamento para não se submeter à relação de emprego abusiva que afronta a dignidade do trabalhador.

Deste modo, o instituto da Rescisão Indireta é um importante instrumento de proteção ao trabalhador e seus direitos Constitucionais. Permitindo ao empregado a possibilidade de ter a iniciativa de dar fim ao contrato de trabalho Abusivo, diante de uma falta grave cometida pelo empregador e receber todas as Verbas Rescisórias de Direito em uma demissão sem justa causa.

A rescisão indireta, quando corretamente fundamentada e respaldada por evidências, é um valioso instrumento de proteção dos direitos do empregado diante de condições adversas de trabalho e reiteradas violações contratuais pelo empregador.

⁴ Aq-AIRR - 21031-95.2017.5.04.0373

⁵ Aq-AIRR - 312-68.2018.5.05.0005

Trata-se de um mecanismo legal a ser utilizado em caráter excepcional, quando a manutenção do emprego não se torna insustentável.

Por isso, é importante que o Contrato de trabalho seja mantido com lealdade para garantir a ambas as partes contratantes seus direitos e deveres.

11. REFERÊNCIAS:

1. Martins, Sérgio Pinto. ***Direito do Trabalho***. 25ª ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2009;
2. GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: ed. Forense, 2014;
3. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. ***Curso de direito do trabalho***. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010;
4. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018;
5. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. E-book (não paginado). Disponível em: <<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:759391>>. Acesso em 20 de set. 2024.
6. CARVALHO, Augusto Cesar Leite. ***Direito do Trabalho***. ver. e atual. – São Paulo: LTr, 2014;
7. SILVA PEREIRA, Caio Mário da. **Instituições de Direito Civil**, v, 1, Rio de janeiro: Forense, 19 ed. 1998;
8. MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**, 27ª ed. São Paulo, ed. Atlas, 2007;
9. PAULA, Carlos Alberto Reis de. **A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001;
10. THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito Processual do Trabalho**, Rio de Janeiro, Elsevier, 2011;

11. JUS.COM, PRETTI, Gleibe; CASTRO, Luciano Martins de Castro, Provas no direito do trabalho e sua importância nos processos e seus reflexos na Reforma

12. Trabalhista, 23/04/2021 às 22:47. Disponível em: <https://l1nq.com/cotpN>; acesso em: 25 de set.2024;

13. **BRASIL**, Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Brasília 1962. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=4090&ano=1962&ato=79dkXU61kMVRVT75d>, acesso em 5 set. de 2023; as 14h25min;

14. **BRASIL**, Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. Brasília 2011, disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12506&ano=2011&ato=98fQTSU1UMVpWT57c>, Acesso em 5 set. de 2023; as 13h23min;

15. **BRASIL**, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 1º maio. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 01 de set.2024; as 11h57min;

16. BRASIL, CONSTITUIÇÃO FEDERAL (CRFB) de 1988, Brasília, de 5 de out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.html, acesso em 28 de set. de 2024, as 15h13min.

17. Julgados:

1 - TRT-3 – RO: 00102186820205030005;

2 - RR-10076-33.2014.5.18.0013;

3 - RORSum [0010314-62.2021.5.15.0119](#);

4 - Ag-AIRR - 100947-46.2020.5.01.0022;

5 - Ag-AIRR - 21031-95.2017.5.04.0373;

6 - Ag-AIRR - 312-68.2018.5.05.0005;

7 - TST-RR-108-31.2013.5.05.0027;

8 - TRT15 - RORSum [0010821-41.2023.5.15.0058](#);

9 - TRT5 - RORSum 0000519-10.2022.5.05.0011;

10 - TRT14 - ROT [0000578-56.2023.5.14.0061](#);

11 - TRT24 - RORSum [0025229-44.2023.5.24.0007](#).

