

RESCISÃO INDIRETA NO CONTRATO DE TRABALHO

Lucas Daniel Ferreira de Souza*

Francisco Antonio Morilhe Leonardo**

Gabriela Garcia Scaramucci***

Resumo: O presente trabalho trata da rescisão indireta do contrato de trabalho, que tem por objetivo analisar o cumprimento do Direito do Trabalho de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, no que orienta o artigo 482 do referido diploma. Todo o contrato de trabalho, que em algum momento teve seu início, terá, também, seu término e a extinção do contrato pode se dar de diversas formas, dentre elas a específica de o empregado, em decorrência de ato faltoso do empregador, rescindindo. Para tanto, como método de abordagem foi utilizado o dedutivo, tendo como princípio a matéria de um modo geral, ou seja, a justa causa, elencando a relação de faltas arroladas no dispositivo acima citado, da Consolidação das Leis do Trabalho, que, se executadas pelo empregador, acarretam a possibilidade da obtenção judicial da rescisão indireta do contrato tra-

* Pesquisador e Advogado. Possui Bacharelado em Direito pelo UNIVEM - Centro Universitário Eurípides de Marília, em 2011. Especialização em Direito Penal e Processo Penal pela Faculdade de Direito Damásio de Jesus - FDDJ, em 2013. Mestrando em Teoria do Direito e do Estado pelo UNIVEM - Centro Universitário Eurípides de Marília, sendo bolsista CAPES/PROSUP.

** Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília (2011). Mestrando em Didática do Ensino do Direito pelo UNIVEM - Centro Universitário Eurípides de Marília. Participa do Grupo de Pesquisas ENJUR - Reflexões sobre o Ensino Jurídico Brasileiro, coordenado pela Professora Doutora Raquel Cristina Ferraroni Sanches.

*** Pesquisadora. Possui Bacharelado em Direito. Mestranda em Teoria do Direito e do Estado pelo UNIVEM - Centro Universitário Eurípides de Marília.

balhista. A forma de investigação usada foi o tipo bibliográfico, sendo utilizada a doutrina, Legislação e Jurisprudências pertinentes. Ficou nítida que a parte mais frágil da relação é o empregado. Como conclusão foi perceptível, outrossim, que o instituto legal da rescisão indireta é, em uma avaliação, um direito que visa proteger o empregado, para que este não seja prejudicado no que se refere ao pagamento das verbas rescisórias, que neste caso, não seriam percebidas por uma dispensa imotivada.

Palavras-Chave: Contrato de Trabalho. Formas de Contrato de Trabalho. Rescisão Contratual

INDIRECT TERMINATION IN EMPLOYMENT CONTRACT

Abstract: This paper deals with the indirect termination of the employment contract, which aims to analyze the performance of labor law in accordance with the Consolidation of Labor Laws in guiding Article 482 of that law. Entire contract work, which at some point had its beginning, will also have its termination and the termination of the contract may be given in several ways, among them specific to the employee as a result of wrongful act of the employer, rescindi- it. For both, as deductive method approach was used, based on the principle of the matter generally, ie the cause, listing the relation of fouts enrolled in the aforementioned device, the Consolidation of Labor Laws, that if executed by the employer, carry the possibility of judicial obtain indirect termination of the labor contract. The type of research used was the bibliographical, doctrine, legislation and relevant case law being used. It was clear that the weakest part of the relationship is the employee. As a conclusion was noticeable, moreover, that the legal institution of indirect termination is in an evaluation, a law that seeks to pro-

tect the employee, so that it is not adversely affected in relation to the payment of severance pay, which in this case would not be perceived by a dismissal without cause.

Keywords: Employment Contract. Forms of Employment Contract. Contract Termination

INTRODUÇÃO



presente tema consiste em tecer ideias relativas a rescisão indireta do Contrato de Trabalho diante conduta culposa praticada pelo empregador.

A rescisão indireta do contrato de trabalho é uma forma de rescindi-lo, mas por uma falta grave que foi cometida dentro do mesmo por parte do empregador, facultando ao empregado perceber todas as verbas devidas dentro do contrato, além da multa dos 50% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), como também receber o Seguro Desemprego.

As condições dos contratos de trabalho são amparadas pela Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas e o registro encontrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Assim como o ambiente de trabalho, o tema foi muito abordado e discutido nos últimos anos, e atualmente preocupa-se com a manutenção do contrato de trabalho, integridade física e mental do trabalhador.

O modo pelo qual a empresa mantém o contrato de emprego efetuando seus compromissos diante dos seus funcionários, a forma como o empregado é tratado pelo dono da empresa ou pelos seus prepostos, o tipo de trabalho que lhe é submetido, o cumprimento de todas as normas contratuais e sindicais, tem dado uma atenção especial e garantido isonomia dentro do contrato de trabalho.

Possibilita-se assim ao empregado rescindir seu contrato tendo como garantia todos os seus direitos, como no caso em que o empregador resolve rescindir o contrato de trabalho sem justa causa.

Essa faculdade do empregado em rescindir o contrato de trabalho encontra-se descritas nos artigos 482 e 483 da CLT.

As empresas ainda lesam seus funcionários no período laboral de várias formas, como pagamentos atrasados, falta, ou atraso nos depósitos do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço (FGTS).

Assegurados por leis, os empregados encontram seus direitos nos casos de pedido de demissão o que seria a dispensa desmotivada, sem justa causa, submetendo a tal conduta por parte da empregadora. Nas dispensas injustas, por decisão empresarial, terá motivação da dispensa obreira, tendo ruptura por parte do empregador.

Neste trabalho, foi utilizada toda a historia do trabalho, desde o seu surgimento até maiores conquistas, as influências internas e externas dentro do nosso Direito do Trabalho, os tipos de contrato de trabalho, a rescisão indireta do mesmo, os direitos assegurados, direitos de garantia e os entendimentos Jurisprudenciais.

1. CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Veremos neste tópico os elementos que integram o Contrato de Trabalho, conforme estuda Delgado (2011, p. 485), suas estruturas predominantes e os elementos que fazem parte.

A caracterização do Contrato é mais ampla que o da definição; nesta última, são os elementos essenciais que compõe o fenômeno e o que os mantêm integrados. Entretanto, na caracterização, indica os elementos que não são conceitualmente essenciais, mas que imprimem marca relevante ou distinta do fenômeno examinado. Indica ainda, um grupo significativo de

elementos relevantes: um pacto de Direito Privado. É contrato sinalagmático, consensual, e celebra-se intuito personae relativo ao empregado. É o pacto de trato sucessivo e de atividade; e finalmente o contrato oneroso, dotado de alteridade, podendo ainda ser acompanhado de outros contratos.

Quanto aos elementos essenciais e suas características, nos dizeres de Oliveira (2011, p. 82) “elementos essenciais são aqueles que dizem respeito à validade do ato jurídico, ou seja, a sua aptidão para implementar todos os efeitos jurídicos previstos.” Ainda, nas palavras da autora, “não sendo respeitados os elementos essenciais previstos, o direito os pune através da invalidade do ato, que pode ser absoluta ou relativa”.

O contrato de trabalho, por suas características e singularidades, pode ser classificado, conforme estuda Delgado (2011, p. 486), que contrato de Direito Privado é incontestável no âmbito privado, o posicionamento deriva da natureza essencialmente privada não só dos sujeitos pactuantes, como também dos interesses envolvidos e, da relação jurídica central desse contrato.

No predomínio das normas justralhistas não transforma o contrato empregatício em contrato de Direito Público. As partes colocam-se em situação de paridade jurídica, por ser privada a relação jurídica básica regulada por suas cláusulas contratuais.

Contrato sinalagmático são os direitos e deveres e obrigações contrárias, opostas e equilibradas, de modo que a obrigação de um dos sujeitos seja fundamento jurídico da existência de outro direito, dever ou obrigação da outra parte. Assim, esta reciprocidade torna inverdade que no meio empregatício, seja possível usar apenas uma das partes do contrato.

Contrato consensual não se submete a nenhum caráter de obrigação imperiosa ou que exprima ordens formais. Este é consensual, ou seja, subentende-se que está implícito, sem qualquer necessidade de manifestação procedente das partes

contratuais.

Existe a exceção desta característica de informalidade, submetendo-se, a um ajuste formal para que tenha validade.

Contrato celebrado ou *intuito personae* envolve a parte contratual referente ao contratado, a figura do trabalhador é subjetivamente infungível, sendo sujeito a deslegitimar-se esse contrato. Já o contratante pode sim, ser sucedido por outro, pois este é considerado fungível.

Em relação à fungibilidade, a prestação de serviço é subjetivamente infungível não podendo ser cumprida por outrem que desonre o cargo.

Contrato de trato sucessivo, como destaca Martins (2011):

No contrato de trabalho deve haver a continuidade na prestação de serviços, daí por que se dizer que é de trato sucessivo ou de duração, pois não é instantâneo, não se exaurindo no cumprimento de uma única prestação. (MARTINS, 2011, p. 103).

Dessa forma, Delgado (2011) equipara as seguintes proposições:

[...] as verbas devidas pelo empregador em geral tendem a vencer continuamente, parcela a parcela, ao longo do tempo contratual. Dessa forma, o caráter da *continuidade e permanência* – oposto ao aspecto *instantâneo* de uns contratos (compra e venda) ou *episódico* de outros (contrato de trabalho eventual) – é distintivo importante dos contratos empregatícios. (DELGADO, 2011, p. 488).

Comparando os dois autores citados, pode-se concluir que tanto Martins, quanto Delgado entendem que, a duração e a continuidade são características deste contrato. É a prestação de trabalho e verba salarial, uma relação de trabalho e de débito permanente, assim como um registro ininterrupto que incorpora esses elementos típicos.

Contrato de atividade tem como obrigação principal a prestação do fazer, associando-se ao contrato de trabalho sucessivo, pois assim como este se cumpre continuamente no

tempo.

Segundo empregado a atividade contratada, é a intenção principal, já para o empregador é a própria causa de formação do contrato.

Contrato oneroso é adjetivado dessa forma o contrato em que ambas as partes contribuem com obrigações economicamente mensuráveis. Há perdas, ônus, vantagens e desvantagens econômicas para o contratante e o contratado, há também esta recíproca mesmo que desigual de riquezas entre as partes tornando verdadeiro o contrato. A troca se faz através da relação de prestação de serviço e salário a ser realizado sem intuito contraprestativo por parte do empregador.

Contrato dotado de alteridade explica que a prestação de serviço de tipo empregatício e seu resultado são por risco do empregado. O contrato empregatício, tendo como característica o risco de combinação de acerto, compromisso e pela sua experiência adquirida, prestando o serviço no empreendimento ou do trabalho efetivado, tendo impacto ao adquirente tais serviços.

Contrato complexo tem como característica, a possibilidade de acompanhar outros contratos, tendo relação de contratos acessórios. O nexu de acessoriedade ao contrato empregatício é ligado aos contratos auxiliares, mas este nexu não pode ser integral, pois nada impede que as partes defendam seus interesses.

1.1 DAS ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO

Serão estudadas as espécies de Contrato de trabalho, tipificando e distinguindo cada uma delas. Segundo Delgado (2011, p. 509), que estuda cada modalidade, comparando e diferenciando como os contratos empregatícios são construídos.

Assumindo que, para celebração e cumprimento do

Contrato de Trabalho é necessário que as duas partes compareçam sendo evidentemente um ato jurídico bilateral, entretanto há a noção de contrato individual de trabalho, que inicialmente pode ser considerada uma expressão contraditória. Esta contradição é apenas aparente, pois o termo “Contrato Individual de Trabalho” trata-se de um único indivíduo em contraponto a pluralidade de prestadores.

Conforme Martins (2011, p. 113) a duração dos contratos de trabalho podem ser por prazo determinado ou indeterminado, segundo artigo 443 da CLT. Sendo que nos contratos por prazo determinado, o contratante e o contratado, estipulam o término do pacto laboral, já nos contratos por prazo indeterminado, o mais usual, é que ambas a partes desconsideram uma data para o fim do emprego.

Ainda neste sentido Delgado (2011) explicita que:

Em primeiro lugar, a *indeterminação* da duração contratual é meio de se conferir concretude ao essencial princípio justralhista da *continuidade da relação de emprego*. A prefixação de um termo final ao contrato conspiraria contra a efetivação, na prática cotidiana do mercado, desse princípio específico do Direito do Trabalho (a relação empregatícia já teria sua morte preanunciada). Por essa razão é que as autorizações legais para pactuação de contratos a prazo surgiriam como claras exceções no estuário normativo justralhista. (Delgado 2011, p. 512-513).

Outro aspecto também a ser considerado seria que sem um fim preanunciado, existe uma maior potencialidade relacionada ao alcance de direitos trabalhistas pelo empregado ao longo do tempo. É importante ressaltar que, o contrato por tempo indeterminado dá ao trabalhador maior direito no tocante a rescisão contratual.

Dos Contratos por Tempo Determinado (A Termo): Este tipo de contrato é considerado para ordem justralhista exceções devido ao fato de que só podem ser reais em estritas hipóteses especificadas. Eles tornam-se diferentes dos outros por se submeterem a datas e termos muito estreitas e rígidas.

Segundo Delgado (2011, p. 516) as Hipóteses de Pactuação é indubitável exceção no Direito do Trabalho, pois os prazos determinados serão observados nas hipóteses legais, e será desigual a contratação empregatícia frente a contratos de duração prefixados. Sendo três as hipóteses de pactuação de contrato determinado, previsto na CLT no artigo 443, § 2º.

As hipóteses de pactuação firmadas pela CLT são muito claras. Em primeiro lugar situa-se o serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (art. 443, § 2º, “a”, CLT); em segundo lugar as atividades empresariais de caráter transitório (art. 443, § 2º, “b”, CLT); em terceiro lugar a pactuação mediante contrato de experiência (art. 443, § 2º, “c”, CLT). (DELGADO, 2011, p. 516).

Há também as consideradas quarta e quinta hipóteses. A quarta hipótese se caracteriza nos contratos de duração prefixada tipificados por legislação extravagante a CLT, da mesma forma ocorrendo nos contratos de artistas e atletas. Já a quinta hipótese diz que qualquer profissão ou categoria profissional e não submetida às concessões do artigo 443 da CLT, é um contrato provisório com direitos trabalhistas ainda mais restritos que os demais contratos por tempo determinado.

O contrato de experiência, atualmente é o mais usado no contexto trabalhista, devido derivação da rapidez com que a CLT lidou no caso.

Há uma situação rara em que após a extinção do contrato o trabalhador for recontratado para laborar no mesmo cargo e no mesmo contexto empresarial justificam um novo contrato de experiência.

Claramente as hipóteses de pactuação do contrato por prazo determinado seguem os termos estipulados por cada diploma específico enfocado. Entretanto esses diplomas configuram contrato por prazo determinado como ferramenta de contratação dos prestadores de serviços a que são justificados a prefixação de prazo do contrato.

Existem casos dos quais a lei especial busca outros meios de contratação indeterminada, garantindo a melhora de

pactuação de trabalho apenas para trabalhadores como, artistas, atletas, etc., ou seja, profissionais altamente qualificados. Isto acontece com estes profissionais devido ao fato de que, geralmente aperfeiçoam o seu trabalho conforme a experiência de serviço prestado.

Prorrogação e Sucessividade Contratuais: Delgado (2011, p. 521) explica que, as normativas dos contratos por prazo que são expressos pelas Consolidações das Leis do Trabalho resultam nas limitadas chances de prorrogação e sucessividade que a lei concede a este tipo de pactuação. Caso não cumprido as alternativas limitadas, o contrato por tempo determinado torna-se inválido, ou seja, indetermina-se legalmente.

A prorrogação trata do adiamento da data de término preestabelecida no contrato a termo, essa prorrogação pode ser feita apenas uma vez, uma segunda prorrogação tornaria o contrato indeterminado. Contudo, tratando-se do primeiro caso só se verifica regular quando a soma dos períodos contratuais não ultrapasse o prazo máximo estabelecido nos contratos por tempo determinado, ou seja, geralmente dois anos ou tratando-se de contrato de experiência 90 dias.

A prorrogação pode ser explícita ou subentendida, entretanto, a chance de acontecer deverá estar no conteúdo do contrato previamente, sendo de 30 dias, prorrogáveis automaticamente, por mais 60 dias, sendo obrigatória a manifestação das partes de houver.

A sucessividade celebra um contrato novo a termo depois de ter sido extinto o contrato anterior. Tendo importância em diferentes pactos contratuais, já a prorrogação se consolida no contexto de um mesmo contrato a prazo. Completa o autor:

As regras celetistas restritivas da sucessividade contratual informam que um contrato a termo somente pode ser licitamente sucedido por outro, entre as mesmas partes, *se transcorridos seis meses do contrato anterior* (art. 452). Celebrados dois contratos a termo em lapso temporal inferior a seis meses

do término do primeiro contrato, o segundo contrato sofrerá modificação objetiva automática, considerando-se como pacto de duração indeterminada. (DELGADO, 2011, p. 521).

Indeterminação Contratual Automática (“Novação”):

O princípio da continuidade da relação de emprego, se sucede mais comumente nos contratos por tempo indeterminado se comparado ao contrato a termo, fazendo com que esta última se conduza à indeterminação a prazo contratual, caso haja alguma irregularidade.

A modalidade de extinção de obrigações consiste na criação de uma obrigação nova com a intenção de extinguir uma anteriormente designada ao contratado. Podendo ser subjetiva, alterando os sujeitos contratuais; ou objetiva, alterando o conteúdo em si no contrato. Aduz Delgado (2011) que:

Na verdade, a indeterminação automática imperativa da duração contratual, em situações de desrespeito às regras de pactuação, temporalidade, prorrogação e/ou sucessividade de contratos empregatícios a termos, *não* pode ser confundida com novação. É que não há extinção das obrigações anteriores (ao contrário, elas se afirmam no novo tipo contratual); além disso, não deriva tal modificação da vontade das partes, e sim de imperativo legal. A menos que se queira adotar a nomenclatura para designar um tipo legal específico e diferenciado de novação, inconfundível com a figura clássica civilista – ilustrativamente, “novação trabalhista” (novação *ex lege*) –, não se justifica a identificação da figura celetista examinada com o tradicional instituto de Direito Civil. (DELGADO, 2011, p. 523).

Da indeterminação imperativa do contrato a termo decorrem-se várias situações:

- Caso não haja pactuação nas estritas hipóteses legais de sua contratação;
- Caso haja a pactuação por lapso temporal superior ao tempo máximo estipulado pela legislação (90 dias para contrato de experiência e dois anos nos outros casos);
- Caso haja a prorrogação (explícita ou implícita) uma ou mais vezes fazendo-se além do prazo legal permitido.

- Caso haja um pacto após outro contrato a prazo, sendo antes de seis meses do término do primeiro, mesmo não tendo acabado por conta da execução dos serviços especializados ou especificados, ou ainda que tenha sua extinção devido aos acontecimentos que deram motivo a contratação a termo.

2. DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Nas palavras de Zangrando “Como tudo mais, o contrato de trabalho possui um início, um período de existência, e um fim” (ZANGRANDO, 2008, p. 926), o que expressa bem à relevância e a importância do presente estudo.

Assim como outros negócios jurídicos o contrato de trabalho tem um fim, porém no ramo justrabalhista sempre se atuou no sentido contrário ao término deste, pois este fato ultrapassa o mero interesse individual das partes, ou seja, o desemprego não é interessante para a sociedade como um todo, exceto em contextos como os de afirmações democráticas. Delgado (2011, p. 1046) ensina que o direito do trabalho tem vigorado o princípio da conservação do contrato e desta forma a continuidade da relação de emprego, pois contrário a isto o término do contrato de trabalho envolve a análise de inúmeros aspectos jurídicos.

Estabilidade e Garantias de Emprego: Segundo Delgado (2011, p. 1054), a estabilidade e a garantia seriam um segundo incentivo para a permanência do contrato de trabalho junto com o já estudado o princípio da continuidade da relação de emprego. O papel delas seria a restrição dos meios de extinção de contrato de trabalho. As duas são essenciais, contraposto a unilateralidade do poder do empregador, tornando a quebra de contrato arbitrária pelo empregador inviável, ou seja, a dissolução do contrato sem nenhuma razão importante juridicamente.

Estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância típifi-

cada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indeferida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador. (DELGADO, 2011, p. 1054).

Somente tem validade a estabilidade por norma estatal preestabelecida em lei, mas a estabilidade concedida pelo empregador não pode ser descartada.

Garantia de emprego, por sua vez, é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. [...] (DELGADO, 2011, p. 1054).

Essas garantias têm sido chamadas de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias, esta última seja de regra heterônomas estatais, de status constitucional ou legal, sejam regras heterônomas estatais de origem judicial, sejam regras autônomas que derivam da negociação coletiva. Sendo incomum, mas possível do ponto de vista jurídico que vontade do empregador conceda a garantia de emprego.

Se for demitido sem justa causa, ou seja, nenhum motivo causaria a rescisão, o empregador resolve demitir o empregado. Nessa modalidade de dispensa, o empregador poderá sofrer consequências outras, como a hipótese de ser o empregado reintegrado ao trabalho, tratando-se neste caso, como afirma Cesarino Júnior (1970), de estabilidade própria, ou ser obrigado a indenizar o empregado com todos os rendimentos que lhe são afeitos até o término virtual do período em que a condição que lhe rendia a estabilidade perduraria.

Interrupção e Suspensão: Existem no direito do trabalho restrições jurídicas ainda mais específicas que se tipificando nas formas de interrupção e da suspensão contratuais se caracterizam por serem ainda mais específicas do que as garantias de emprego.

Interrupção contratual (ou interrupção da prestação de serviços) é a figura jurídica pela qual acontece uma pausa tem-

porária, a prestação de serviços e disponibilidade obreira em favor do empregador, sob cláusula obrigatória comprovando fato verídico com base na lei.

Estuda Marins (MARTINS, 2011, p. 358) que para exemplificar interrupção e suspensão seriam as férias do empregado, pois se cumpre a obrigação das férias ficando suspenso, e mesmo assim vigoram todas as obrigações do empregador.

O exemplo mais comum que se da de hipótese de interrupção do contrato de trabalho ocorre nas férias. Nestas o empregado não presta serviços, mas recebe salários, não ficando privado de sua remuneração (art. 129 da CLT), sendo, também, contado o tempo de serviço para todos os efeitos (§ 2º do art. 130 da CLT). (MARTINS, 2011, p. 358).

A suspensão seria o cumprimento das principais obrigações contratuais das partes e vigorando também as obrigações do empregador, a cláusula obrigatória comprovando fato verídico com base em lei. Aqui vemos o exemplo do empregado com suspensão com período de afastamento previdenciário após o 16º dia.

Nos dois os efeitos produzidos no curso do contrato impossibilitam, nos contratos por prazo indeterminados, a extinção por parte do empregador (art. 471, CLT).

2.1 PENALIDADES RELATIVAS AO PAGAMENTO RESCISÓRIO

O empregado está subordinado às ordens dadas pelo empregador, como forma de dinamizar e organizar os trabalhos desenvolvidos na empresa.

O não cumprimento dos deveres decorrentes do exercício do poder organizacional do empregador constatados por meio de poder de fiscalização e controle permite que o empregador aplique certas sanções ao empregado (JÚNIOR, 2010, p.218).

Existem duas penas relativas ao pagamento das quais favorecem credor-empregado.

Ambas penas têm como objetivo fazer com que o empregador pague mais rapidamente o pagamento rescisório.

A) *Pena do art. 477, da CLT* – no art. 477, § 6º, da CLT, consta que há dois prazos para o “pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação”.

O primeiro se dá até “o primeiro dia útil imediato ao término do contrato”, atingindo contratos a termo que se extinguiram na data combinada.

O segundo prazo é maior, se estendendo “até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão [...]”. Este é usado em situações das quais não existe o aviso prévio (como quando existe a dispensa por justa causa ou extinção do contrato por morte do empregado);

É usado também, em situações de indenização do pré-aviso de fim do pacto laboral (extinção da empresa ou justa causa);

E ainda é usado em situações de liberação do cumprimento do aviso-prévio.

B) *Pena do art. 467, da CLT*- Este artigo tem cargo de penalizar o empregador caso seu empregado mova uma ação referente à ele.

O não cumprimento desses prazos por parte do empregador culmina no pagamento de duas multas: a trabalhista e outra em favor ao empregado no valor de seu salário.

A penalidade, embora elevada (100%), não se estendia a todas as verbas rescisórias, mas apenas sobre o *saldo de salários* incontroversamente devido à data do término contratual; no máximo, poder-se-ia considerar que abrangia também o *13º salário proporcional*, por se tratar de parcela salarial incontroversa em casos de *dispensas injusta*. Sendo também incontroversa a dispensa injusta, e tendo sido laborativo o aviso-prévio (não se tratando, pois, de aviso indenizado), sobre ele também poderia incidir, obviamente, a dobra fixada no dispositivo da CLT. (DELGADO 2011, p. 1088).

Apenas não cabe a penalidade acima citada no caso de

verbas rescisórias sem caráter salarial.

Entidades Estatais: exclusão da pena – Em determinada época o jurisdição eliminava a pena rescisória que uma vez se aplicaria aos Estados, à União, ao distrito federal, e outras fundações públicas. Mas essa medida se tornou inválida e ineficaz, pois transferia à estes órgãos de caráter público enorme e injusto privilégio e discriminação em relação aos empregados, ferindo assim a constituição.

Nesse quadro, instigar às entidades públicas (como fazia o parágrafo único mencionado) a que não paguem, regularmente, nos prazos genericamente estabelecidos pelo Direito do Trabalho, as verbas rescisórias devidas a seus ex-empregados, é simplesmente um abuso, uma exorbitância na construção de privilégios. O preceito legal não alargou, com razoabilidade, o prazo para pagamento; simplesmente excluiu a multa, induzindo à ideia de que até mesmo as simples verbas rescisórias deveriam, a partir de então, ser pagas meses ou anos depois, mediante precatório. (DELGADO, 2011, p. 1089).

A jurisprudência, felizmente determina que deva sim, ser submetida à multa do art. 477 da CLT qualquer pessoa jurídica de direito público não pagante das verbas rescisórias no prazo, tornando-a igual aos outros em direitos e obrigações.

2.2 RESILIÇÃO

Nas palavras de Reis (2009) a resilição “consiste em uma denuncia vazia por ato volitivo, que é o modo de desfazimento do contrato de trabalho oriundo de ato de vontade de uma das partes ou de ambas.” (REIS, 2009, p. 30).

Na obra de Gonçalves encontramos a seguinte definição para resilição: “dissolver o contrato por vontade de uma das partes, quando firmado por tempo indeterminado” (GONÇALVES, 2009, p. 13), assim, entendemos por ato de vontade própria que coloca fim a relação de trabalho.

Os tipos mais importantes das modalidades de término de contrato de trabalho, ou ruptura do pacto laborativo são: a

resilição, resolução contratual e rescisão contratual. No caso estudado que será a resilição, indica a ruptura por exercício lícito da vontade das partes. Como subdivisão da resilição, teremos três extinções de contratos: sendo a primeira delas a resilição unilateral por ato do empregador, envolvendo a dispensa ou despedida sem justa causa ou conhecida também como dispensa desmotivada ou dispensa arbitrária.

No sistema brasileiro, segundo Delgado (2011, p.1098), não substituiu a dispensa sem justa causa pela dispensa motivada, mas sem justa causa celetista, sendo vista como mais consistente pelo sistema jurídico de regras da Convenção 158 da OIT.

O segundo é a resilição unilateral por ato do empregado é conhecida como pedido de demissão. O terceiro tipo de término do contrato será a resilição bilateral do pacto empregatício, ou seja, o distrato.

2.3 RESILIÇÃO UNILATERAL: DISPENSA OU DESPEDI-DA

A resilição unilateral do contrato de trabalho tem como finalidade uma vontade de respectiva parte, colocando fim ao pacto laboral. Explica Cassar (2014) que:

A palavra despedida ou dispensa é utilizada por praticamente todos os doutrinadores para designar o tipo de terminação unilateral do contrato de trabalho indeterminado, de iniciativa de rompimento pelo empregador, sem justa causa praticada pelo empregado. (CASSAR, 2014, p. 1055).

É a declaração unilateral constitutiva (negativa) e receptícia de vontade. É receptícia, porque tem destinatário certo: o empregado que se pretende demitir e é constitutiva, porque tem finalidade de desconstituir o contrato e o empregador expressa sua vontade através da declaração unilateral.

O direito potestativo é a prerrogativa ou vantagem que se exerce onde é emitida a declaração de vontade, independente

da aceitação ou não do trabalhador. É uma posição desajustada perante a ordem trabalhista, que frisa a despedida sendo apenas um modo de extinção do contrato.

A rescisão por ato do empregador, a despedida arbitrária ou sem justa causa, é uma modalidade de termino do contrato por parte do empregador, estando prevista no artigo 165 da CLT. Tendo alguns requisitos para a dispensa:

Para a validade da dispensa é necessário o preenchimento de alguns requisitos: declaração de vontade receptícia; capacidade do empregador e do empregado; legitimidade de quem emite a declaração; e a homologação do recibo de quitação ou do pedido de demissão, no órgão competente, para os contratos com mais de um ano de vigência – art. 477, § 1º, da CLT. (CASSAR, 2014, p. 1056).

Na rescisão por dispensa injusta, por decisão empresarial terá: a motivação da dispensa ou segundo sua amplitude no contexto empresarial.

- A motivação da dispensa: terá o motivo da dispensa obreira tendo alguns tipos de ruptura por parte do empregador.

Tendo a despedida desmotivada, chamada também de dispensa arbitrária ou despedida sem justa causa, dando a ideia de falta do motivo legalmente tipificado. Não se falando em motivação relacionada dentro da empresa, pois essa existirá. Em segundo existe a despedida motivada, mas sem justa causa operária, a dispensa não arbitrária, porém sem culpa obreira, pouco usada hoje em dia. A despedida motivada por justa causa obreira, ou dispensa por justa causa, em terceiro ponto, trata-se da resolução culposa do contrato de trabalho, e não simples rescisão contratual. E por fim a chamada despedida obstativa, que seria a quando o empregador impede a aquisição de um direito pelo empregado.

- Despedidas Individuais e Coletivas: é classificada por sua amplitude ou abrangência no contexto da empresa, é a despedida individual e a coletiva. Essa espécie tem situações de rescisão unilateral do contrato por ato do empregador, não envolvendo os casos de contratual culposa.

A despedida de mais de um trabalhador não necessariamente configura uma despedida coletiva, pode tratar-se de um grande número de dispensas individuais, ou seja, a dispensa individual envolve um único trabalhador.

Já a despedida coletiva configura-se na ruptura contratual de um significativo grupo de trabalhadores vinculados a uma mesma empresa ou estabelecimento.

Segundo Martins, a cessação do contrato de trabalho por decisão do empregador:

O empregador poderá fazer cessar o contrato de trabalho em certos casos: Necessário, inicialmente verificar o inciso I do art. 7º da Constituição, que estabelece: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Enquanto não for editada a lei complementar mencionada, o percentual da indenização do FGTS é elevado para 40% (art. 10, I, do ADCT). (MARTINS, 2011, p. 375).

2.4 RESILIÇÃO UNILATERAL: PEDIDO DE DEMISSÃO

A respeito da resilição contratual por ato obreiro Cassar (2014) ressalta que “É a declaração unilateral constitutiva e receptícia de vontade feita pelo empregado ao empregador, com a finalidade de romper o contrato sem justa causa”.

Apesar da nomenclatura utilizada por todos ser pedido de demissão, não se trata, na verdade, de um pedido e sim de uma comunicação, um aviso, uma notícia, pois o pedido independe da concordância da outra parte para ser aceito ou não. (CASSAR, 2014, p. 1059).

O envolvimento do empregado no contrato empregatício é precisamente pessoal, devido ao fato de que seria transgressão à liberdade individual manter contra a vontade da pessoa física envolvida uma relação de trabalho indefinida no tempo. No caso do empregador é uma relação impessoal, pois a manutenção da relação de emprego contra sua vontade não seria uma necessária agressão à liberdade individual da pessoa

física.

É importante ressaltar que para Delgado (2011):

Relembre-se de que, em caso de pedido de demissão, o empregado é que deverá anteceder o aviso-prévio de 30 dias ao empregador (art. 7º, XXI, CF/88; art. *caput*, CLT). Omitindo-se quanto à dação e cumprimento do aviso, confere ao empregador o “direito de descontar os salários correspondentes ao preço respectivo” (art. 487, § 2º, CLT). Evidentemente que é válida, por mais favorável, a libertação empresarial do cumprimento do aviso-prévio pelo obreiro, em caso em que inexistirá qualquer projeção contratual e respectivo desconto. A restrição aventada pela Súmula 276 do TST refere-se, evidentemente, como já apontado, somente aos casos em que o aviso é *direito* do empregado (como se passa na dispensa sem justa causa), e não quando é seu ônus e obrigação. (DELGADO, 2011, p. 1118).

Ao denunciar o contrato o próprio trabalhador é quem fere a eficiência dos princípios justralhistas da continuidade da relação de emprego e da norma mais favorável, os princípios que são em seu favor. Sendo totalmente incoerente que esses princípios se confrontem ao resultado para que fossem criados.

2.5 RESILIÇÃO BILATERAL – DISTRATO

Como narra Reis, no que diz respeito a contrato por prazo indeterminado, “o empregado e o empregador resolvem pôr fim ao contrato individual de trabalho, estipulando as suas condições que deverão obedecer à legislação vigente”. (REIS, 2009, p. 30).

Citamos ainda Zangrando que aduz que “Nada impede que as partes acordem a extinção da relação jurídica de emprego. Não haverá, nesse caso, nem resolução, nem rescisão, mas sim verdadeira resilição de contrato de trabalho”. (ZANGRANDO, 2008, p. 993).

Corresponde à resilição bilateral do contrato que em regra geral, com adesão ao desligamento, o trabalhador recebe as

parcelas inerentes à dispensa injusta, acrescidas de um montante, de natureza indenizatória, reparando a perda do emprego.

Dessa forma, o autor ratifica que mesmo a relação de emprego tem por ajustável a situação de cessação do contrato de trabalho, onde as partes ajustam conforme os próprios interesses o fim da relação jurídica. Assim, Zangrando em sua obra afirma que “... as partes poderão estabelecer concessões mútuas... observando os princípios específicos... irrenunciabilidade e a transição dos direitos trabalhistas” (ZANGRANDO, 2008, p. 993).

Com isso, os envolvidos podem convencionar desde que não sejam irrenunciáveis a relação de emprego, tornando a estipulação muito próxima a rescisão sem justa causa. Costuma, contudo, estar estabelecido em norma coletiva as possibilidades que conferem as partes o suprimento ou flexibilização de direito ou garantia.

2.6 RESOLUÇÃO

O poder disciplinar dá ao empregador o direito de aplicar punições ao empregado quando este descumprir o contrato de forma prejudicar a relação contratual.

Os tipos de punições para este são:

Advertência: Admoestação censura ou repreensão pode ser oral ou escrita e visa punir faltas leves e reprimir que aconteçam novamente, tendo ínsita do poder disciplinar. Quando for escrita, o empregado assinará o instrumento de conhecimento da punição, que serve para provar seu comportamento na empresa.

Suspensão: O empregador pode suspender o empregado quando este praticar faltas mais graves, mas não ao limite de gerar a resolução do contrato e nem tão brandas para culminar em apenas uma advertência. No caso de suspensão disciplinar o empregado não recebe o salário (suspensão contratual). A sus-

penção disciplinar não poderá ser superior a 30 dias consecutivos, pois se houver o contrato será rompido sem justa causa, (art. 474 da CLT).

Dispensa do empregado com Justa Causa: A justa causa poderá ocorrer quando o empregado comete falta grave, dando-se a cessação do contrato de trabalho por justo motivo. Sendo assim o empregador pode dispensá-lo ensejando o vínculo empregatício, de acordo com as hipóteses previstas na lei. Martins (2011) observa que:

A justa causa deverá ser prevista na lei, pois seria possível aplicar a regra do Direito Penal e adaptá-lo no Direito do Trabalho, no sentido de que não haverá justa causa se não houver previsão na lei. Assim, existem as hipóteses previstas no art. 482 da CLT, como também em outros dispositivos consolidados, v.g. art. 508 da CLT. (MARTINS, 2011, p. 376).

Martins (2011) separa os elementos da justa causa como objetivos em subjetivos.

O elemento subjetivo é a vontade do empregado, e pode ser verificado se agiu com culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou com dolo se o obreiro realmente teve a intenção de fazer certo ato. Outros elementos subjetivos são a personalidade do agente, seus antecedentes, seu grau de instrução ou de cultura, sua motivação etc. (MARTINS, 2011, p. 379).

O término do contrato de trabalho por justa causa praticada pelo empregado se opera *ope iuris*, despedida por justo motivo para produzir seus efeitos, não exige forma especial, salvo quando se tratar de empregado estável e, e mesmo, quando a lei exigir que a falta grave seja analisada e comprovada através de inquérito judicial. Neste caso a extinção será *ope judicis*, isto é, através do Judiciário.

Vimos os tipos e modalidades de término do contrato em resilição contratual, resolução contratual e rescisão contratual. No próximo capítulo estudaremos dos meios de justa causa sendo um dos meios mais relevantes de terminação contratual.

3. DAS FORMAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

Dando continuidade ao término do contrato de trabalho estudaremos a terminação do contrato em face da conduta culposa do empregado, ou mais conhecida como justa causa obreira.

Segundo estuda Martins “Justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei”. (MARTINS, 2011, p.377).

Quando se tratar de demissão por justa causa, a rescisão se dá devido a alguma falta grave cometida pelo empregado, como por exemplo, a desídia. O empregador extingue “o contrato de trabalho firmado com o empregado quando este realiza ato determinado como ilícito, violando, assim, alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita”, como afirma Carrion (2000). O artigo 482 da CLT arrola as hipóteses de justa causa.

A caracterização das infrações trabalhistas, conforme já antecipado no Capítulo anterior tem dois principais critérios de caracterização: o critério genérico e o critério taxativo, ou tipicidade legal. Mas podem ocorrer também os dois critérios juntos.

O critério taxativo são os tribunais trabalhistas que ficam a cargo de tratar as hipóteses de justa causa e não os regulamentos da empresa. A infração se da em um tipo legal preestabelecido que não necessariamente tem formas rígidas expressos em lei.

O critério genérico não é específico, aborda o assunto apenas de forma abstrata. É encontrado nas legislações que autorizam a demissão do funcionário sem especificar as hipóteses que configuram a justa causa. Pode-se entender como gené-

rico, pois não obriga previsão exaustiva ou formalidades ilícitas. Tem conduta de natureza e características próprias, preservando o vínculo empregatício.

O critério misto: é uma mistura entre os sistemas trabalhados acima. O direito determina taxativamente as hipóteses de justa causa, entretanto, algumas dessas hipóteses, ficam bastante amplas legalmente (genérico) permitindo conforme a especificação de cada situação em determinada lei.

Justa causa e falta grave: A justa causa é o motivo mais importante juridicamente dando a resolução do contrato de trabalho por culpa no empregado.

As infrações cometidas pelo empregado estão previstas no art.482, CLT, dando cabimento à dispensa do trabalhador por justa causa, e pelo empregador estão no art. 483, CLT, caracterizando ruptura contratual, a rescisão indireta.

A CLT refere-se à noção de falta grave e estipula que esta é a prática de qualquer um dos fatos referentes ao art. 482, sendo assim sua repetição representa séria violação dos direitos e deveres por parte do empregado, art. 493, CLT.

No entender de Moraes Filho (1978):

Tanto a justa causa, como a falta grave são expressões sinônimas, pois a justa causa é todo ato doloso ou culposos grave, que faça sumir a confiança e boa-fé existentes entre as partes integrantes do contrato de emprego, tornando impossível o prosseguimento da relação (MORAES, 1978, p. 311).

A falta grave corresponde à justa causa, analisada judicialmente segundo art. 494, *caput, in fine*, e arts. 853 a 855 da CLT. Dentro do ponto de vista formal tem nítida diferença entre justa causa e falta grave.

3.1 INFRAÇÕES DO EMPREGADO

Segundo Delgado (2011, p. 1130) existem no âmbito empregatício três grupos de requisitos que são divididos em requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais.

Os requisitos objetivos no contrato á a tipicidade da conduta do trabalhador, e sua gravidade. No quesito da tipicidade da conduta faltosa, permite adequação dos tipos de condutas consideradas modernas, por exemplo, o assédio sexual que seria a conduta pelo art. 482, “b”, da CLT, que se praticado pelo empregado para com sua colega de serviço. Se for empregador contra empregada, será feito nas alíneas “a”, “e” ou “f” do art. 483 da CLT “ato lesivo da honra e da boa fama” ou “ofensa física”.

Este requisito tem envolvimento o exame da natureza da matéria envolvida, pois se restringem as condutas obreiras as obrigações para que o trabalhador fora contratado, ou seja, o comportamento do trabalhador prejudicou a prática do seu trabalho contratual, ou teve prejuízo no ambiente de trabalho. Não há prerrogativas que se se estendem a conduta pessoal ou familiar, somente se este comportamento se caracterizar irregular no ambiente de trabalho.

O requisito da gravidade não será absoluto, pois quando é a conduta tipificada, pede o Direito que o empregador use as prerrogativas, para fins de orientar seu empregado, evitando assim qualquer meio de negativa da empresa, só terá punição se mesmo assim acontecer.

Os requisitos subjetivos a infração do trabalhador e seu dolo ou culpa com respeito ao fato ou omissão imputado, a autoria empresarial na infração é, evidentemente, requisito que se for configurada a participação do trabalhador é que poderá ter punição.

O requisito dolo ou culpa, diferente do que ocorre nos casos de justa causa do empregado (artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho), que são examinadas em concreto, levando em consideração, se foi intencional. Em primeiro lugar verá a intenção e a culpa que serão examinadas e, concreto, por exemplo, seu nível de escolaridade, segmento profissional, etc., no caso do patrão são examinadas em abstrato, diante do prin-

cipio da alteridade, tal que o fato de ser o empregador, por exemplo, microempresário ou pessoa física, não atenua o efeito da infração.

Infrações que resultam na justa causa: Os trabalhadores do sistema celetista são regidos pelo art. 482 da CLT. A ordem jurídica explica a infração em casos especiais previstos, por exemplo, nos arts. 158 parágrafo único, 240 parágrafo único e 508 da CLT.

As infrações do art. 482 da CLT tem rol tipificados dos casos em que se configuram a justa causa:

- *ato de improbidade* (alínea “a”), baseando tal situação no ato desonesto do empregado no desempenho de suas funções, como por exemplo, realizar um furto no caixa da empresa, etc.;

- *incontinência de conduta ou mau procedimento* (alínea “b”, *ab initio*), são justos motivos, como define Maranhão (1972) que se fundam no “comportamento irregular do empregado, incompatível com a sua permanência no emprego, e que o faz decair da confiança do empregador. Trata-se, igualmente, de falta cuja prática não está, necessariamente, ligada à prestação do trabalho”.

Ambas as figuras diferenciam-se devida à extensão física do ambiente em que a falta é praticada, pois a primeira poderia ser um ato ligado à vida desregrada do empregado, estando determinada por atos ligados à moral sexual relacionada com o emprego; enquanto a outra se amplia de forma a se verificar em qualquer ato do empregado que de certa forma se torna incompatível com o senso comum do homem comum, capaz de prejudicar o nome da empresa;

- *Negociação habitual:* é aquela que ocorre quando o empregado exerce atividades mercantis e, com tal ato, acaba por prejudicar o seu próprio desempenho na empresa em que presta serviços, assim como pode se configurar com a atitude de negociar para empresa concorrente daquela em que foi con-

tratado, logo, havendo habitualidade nesta negociata o ilícito estará caracterizado (alínea “c”);

- *Condenação criminal*: é a privação da liberdade do empregado (alínea “d”);

- *Desídia funcional*: é a falta de diligência do empregado em relação ao emprego, revelando-se por uma síntese de faltas leves;

- *Embriaguez habitual ou em serviço* (alínea “f”), ou seja, no primeiro caso a embriaguez ocorre com frequência fora do ambiente de trabalho, oportunidade em que o empregador pode dispensar o empregado por justa causa, enquanto a embriaguez em serviço basta uma única ocorrência para justificar a dispensa;

- *Violação de segredos da empresa* (alínea “g”), este ato atenta ao dever de fidelidade que o empregado tem em relação às atividades do empregador, sendo que este dever pode estar expresso ou implícito nos contratos de trabalho;

- *Indisciplina e insubordinação* (alínea “h”), a indisciplina se caracteriza pela desobediência as ordens gerais relativas à organização interna do estabelecimento, enquanto a insubordinação é o descumprimento de uma ordem específica do empregador;

- *Abandono de emprego*, Maranhão (1972) afirma que “a prestação continuada de trabalho é obrigação que decorre da própria natureza da relação de emprego”. O descumprimento desta configuração o abandono. (alínea “i”);

- *Ato lesivo da honra e boa fama* (alínea “j”), este ato estará caracterizado quando for realizado contra qualquer pessoa no ambiente de trabalho, sendo que se este ato for cometido fora de trabalho, somente caracterizará a falta quando for contra o empregador ou superior hierárquico.

- *Prática constante de jogos de azar* (alínea “k”) segundo Nascimento (1991) diz que:

São jogos de azar apenas aqueles assim descritos pela legislação contravencional em vigor no país: Ex: jogo do bicho, rifas

não autorizadas, apostas em corridas de cavalos fora de local autorizado, etc.[...]Desde que o empregado se dedique, constantemente, a jogos de azar, estará praticando justa causa. [...] (NASCIMENTO, 1991, p. 203).

Pois deverá ter prática corriqueira para caracterizar a falta. Um segundo estudo para explicar os jogos proibidos é de Giglio (2000) “justa causa em estudo se configura pela prática, habitual e reiterada, com o fito de lucro, de jogos nos quais a sorte constitui, senão o único, pelo menos o principal fator determinante do resultado”. (GIGLIO, 2000, p. 334)

Das Punições Trabalhistas: No Direito do Trabalho as penalidades trabalhistas se dividem em: lícitas e ilícitas. As lícitas têm como característica as sanções previstas em norma estatal e as ilícitas não são especificadas.

Entre as penalidades que rege o Direito do Trabalho classificam-se em três tipos de sanções: advertência, suspensão disciplinar e ruptura contratual por justa causa.

Segundo Delgado “Por exceção, no caso do atleta profissional, a legislação especial admite a multa punitiva – modalidade que é vedada, contudo, para o restante dos empregados brasileiros (art. 462, CLT).”. (DELGADO, 2011, p.1149).

Essas punições podem ser aplicadas pelo empregador. O judiciário não intervém na aplicação da pena, as situações de práticas de medidas ilegais pelo empregador fogem da regra geral, outra também é a aplicação da pena de dispensa por justa causa em trabalhadores estáveis ou com garantias de emprego sindical (Súmula 197 STF, art. 494 e 659, X, CLT).

Para essas penas o empregado sofre advertência sendo a mais leve, podendo ser verbal ou escrita, a advertência não tem tipificação no texto de lei, incorpora apenas parcialmente o princípio da tipificação de ilícitos e penas.

A suspensão disciplinar será a segunda em rigor das penas, ela tem redação no art. 474 da CLT, sendo ilícita a suspensão que ultrapasse trinta dias consecutivos. Essas punições serão mais reduzidas por que os critérios de aplicação são de pra-

zos suspensivos, depois por motivo de serem menores os seus efeitos terão a mesma proporção, e por ultimo por ser comum para penalidade deverá presidir o poder disciplinar.

Sendo o mais grave das penas a dispensa por justa causa, com consequência de extinção do contrato sob ônus do trabalhador faltoso, extingue-se o pacto laborativo, sem direito do empregador. Se houver a caracterização do justo motivo para o empregador dispensar o empregado, caberá a este o recebimento apenas das verbas adquiridas no decorrer do contrato de trabalho, como o saldo de salário e as férias vencidas, perdendo o direito às verbas rescisórias, assim como de levantar os valores referentes ao FGTS.

Rescisão Indireta: Procedimentos Aplicáveis : Os procedimentos do término contrato por falta do empregador, e o termino do contrato por justa causa do empregado que terá infração apurada em ação proposta pelo empregado, para analisar se o empregado será ou não afastado do trabalho. O afastamento será analisado juridicamente ou se não tiver ocorrido. Terá verificação sobre a necessidade ou não de tê-lo afastado imediatamente, para rescisão indireta do contrato.

Ação Trabalhista com Pleito de Rescisão Indireta: Nas infrações cometidas pelo empregado, segundo ordem justrabalhista o empregador tem como fiscalizar e conferir a conduta e o serviço prestado pelo empregado, cumprindo o que está presente no contrato de trabalho, aplicando as penas que seriam proporcionais para o obreiro.

Nas infrações cometidas pelo empregador a ordem justrabalhista não concede poderes de fiscalização e conferencia por parte do empregado. Então o empregado encontra muita dificuldade ao mostrar a falta cometida pelo empregador. Por conta disso a rescisão indireta passa pelo processo judicial trabalhista, que terá se julgada sentença a resolução culposa do contrato com devidos pagamentos de verbas rescisórias: “aviso prévio, com projeção no período contratual; férias proporcio-

nais com 1/3; 13º salário proporcional; liberação do FGTS, com acréscimo pecuniário de 40% em favor do empregado”. (DELGADO 2011. p, 1165).

Todas essas por conta de maneira geral, sendo vista pelo empregado insustentável dar continuidade no emprego, por conta das infrações cometidas pelo empregador, irá dar propositura na ação trabalhista, após isso ele irá se afastar no emprego. A ação trabalhista é comum na rescisão indireta, pois ajudaria a saída do empregado, na prática. Ocorrendo situações raras, onde o afastamento do empregado seria forma de resposta a grave infração do empregador, mesmo a ação proposta muito tempo depois.

Rescisão Indireta e Afastamento do Empregado do Trabalho: Os dois efeitos provocados pelo afastamento da rescisão indireta do contrato, a primeira estabelecida em lei art. 483, § 3º da CLT sobre o tipo de falta do empregador e o possível afastamento ou não do empregado do trabalho. E em segundo, aos efeitos do afastamento do empregado sobre a im procedência do pedido de rescisão indireta do contrato na ação trabalhista.

A) Afastamento do trabalho juridicamente – no art. 483 da CLT, que tem formação defasada resultam em divergência de afastar ou não o trabalhador do labor na rescisão indireta. Onde deste art. 483§ 3º alíneas “d” e “g” da CLT, “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”, explica as infrações menos graves do artigo, podendo o empregado se afastar ou não ao dar início a ação trabalhista para rescisão indireta. Havendo infração do empregador o empregado propondo ação resolutória afastará o empregado do serviço, seria contra a resolução o não afastamento do empregado, gerando conflito empresarial. A escolha do empregado em permanecer no trabalho pode ser ruim na análise que fará o Juiz no quesito da in-

fração grave ao empregador.

B) Afastamento laborativo e improcedência do pedido – onde repercutirá o afastamento do empregado no serviço quando a sentença tiver improcedência no pedido de rescisão indireta.

Vale que a data do afastamento do trabalho será a data do fim do contrato de trabalho, extinguindo-se o pacto empregatício.

Quando não houver afastamento a data da extinção será prefixada em sentença, levando em conta a data da publicação da decisão do Juiz. Trabalhando o empregador até o término do contrato que estará descrito na sentença. Se afastado o empregado do trabalho antes da ação sem sentença favorável, quando o trabalhador não tiver garantia de emprego ou estabilidade, a cessação do trabalho põe fim ao contrato entre as partes, onde somente o Juiz irá resolver se o término teve culpa do empregador ou por resilição pelo empregado a demissão, sendo pleiteadas as verbas rescisórias: liberação de aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais de 1/3. Considerando que não poderia haver justa causa sem provas de dolo ou culpa do empregado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho tratou da rescisão indireta do Contrato de Emprego pelo empregado, quando o empregador comete uma falta grave, ensejando assim a justa causa.

Primeiramente foi verificada as origens históricas do trabalho, as influências no decorrer do tempo, as formas de contrato de emprego, o registro na Carteira de Trabalho e Previdência social (CTPS).

Finalmente foram analisados todos os atos constitutivos da justa causa por parte do empregador, que possibilita ao empregado litigar judicialmente a rescisão indireta do contrato de

trabalho, de acordo com o artigo 483 da Consolidação das Leis do trabalho (CLT).

E consoante com o já declarado anteriormente, a segurança da existência e a manutenção do contrato de emprego é a confiança que tem que haver entre empregado e empregador, ou seja, os atuantes no pacto empregatício.

O tema da rescisão indireta do Contrato de Emprego foi escolhido em razão, dos deslizes por parte dos empregadores, caracterizado com a ocorrência de uma falta grave dentro do contrato de trabalho.

Diante disso o propósito de desenvolver a monografia dentro dos parâmetros da Justa causa indireta, como pretexto de um aprofundamento sobre o assunto, e conseqüentemente, fornecer informações aos trabalhadores que se consubstanciam em noções que lhes poderão ser úteis.

A justa causa é sempre um assunto de muita importância, pois envolve uma discussão sobre a resolução do Contrato de Emprego, seguramente que interessa aos empregados, e mormente, a empregadores acusados da prática de conduta lesiva, com o risco do pagamento integral de todas as verbas rescisórias.

Sendo assim, ficando caracterizada a rescisão indireta, sérios riscos financeiros sobrevirá para o empregador no caso de êxito na decisão Judicial favorável ao empregado, que, como já mencionado, se beneficiara com as verbas oriundas da rescisão provocada.

Por conclusão ao presente trabalho, é de se explicar, do pacto laborativo celebrado, evidenciam como parte mais frágil nitidamente o empregado, seja por falta de esclarecimento necessário, seja por falta de um acompanhamento competente, seja por falta de instrução.

Dessa maneira, acaba não se beneficiando do diploma legal da despedida indireta, com fundamento no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), deixando de perce-

ber, justa causa pecuniária a que faz jus.

Com este entendimento é que se almejou, através da consecução do presente trabalho, estabelecer bases sólidas para investigar os fatores da justa causa na rescisão indireta no pacto empregatício, com a manutenção consequente da segurança dos haveres trabalhistas do empregado.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. *Código Civil*. 1 ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BRASIL. *Código Penal. Título I Da Aplicação da Lei Penal*. 1 ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2009.
- _____. *Consolidação das Leis Trabalhistas (1943)*. São Paulo: Saraiva, 2009.
- _____. *Constituição Federal (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1998.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 24 ed. Editora Saraiva, 2000. Disponível em: www.baetaminhoto.com.br/old.../baetaextin%E7contrtrabalxmicuin.doc. Acesso em 15/10/2014.
- CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.
- CESARINO JUNIOR, A. F. *Direito Social Brasileiro*. 6 ed. 2 vol. São Paulo: Saraiva, 1970.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTR, 2010.
- GIGLIO, Wagner D. *Justa Causa*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2000.
- GONÇALVES, Gilson. *Resumo prático de rescisão de contra-*

- to de trabalho*. 4 ed. Curitiba: Juruá, 2009.
- JÚNIOR, José Cairo. *Curso de Direito do Trabalho – Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5 ed. Salvador: JusPodivm, 2010.
- MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*, 2 ed. Fundação Getúlio Vargas, 1972.
- MORAES FILHO, Evaristo. *Introdução ao direito do trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTR, 1978.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Indicação ao Direito do Trabalho*, 17 ed. São Paulo: LTR, 1991.
- OLIVEIRA, Cinthia Machado de. *Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.
- REIS, Jair Teixeira dos. *Manual de rescisão de contrato de trabalho*. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2009.
- ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Curso de direito do trabalho*. Tomo II. Direito individual do trabalho. São Paulo: LTR, 2008.