



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

JULIO CÉSAR DE SALES SANTOS

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO: um estudo sobre as disposições na CLT, hipóteses de cabimento e a possibilidade de afastamento até o julgamento da ação.

Recife

2023

JULIO CÉSAR DE SALES SANTOS

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO: um estudo sobre as disposições na CLT, hipóteses de cabimento e a possibilidade de afastamento até o julgamento da ação.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho.

Orientador: Sérgio Torres Teixeira

Recife

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Santos, Julio César de Sales.

Rescisão indireta do contrato de trabalho: um estudo sobre as disposições na CLT, hipóteses de cabimento e a possibilidade de afastamento até o julgamento da ação. / Julio César de Sales Santos. - Recife, 2023.

41 p.

Orientador(a): Sérgio Torres Teixeira

(Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, , 2023.

1. Rescisão indireta. 2. Rescisão contratual. 3. Justa causa do empregador. 4. Hipóteses de cabimento. 5. Direito do Trabalho. I. Teixeira, Sérgio Torres. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

JULIO CÉSAR DE SALES SANTOS

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO: um estudo sobre as disposições na CLT, hipóteses de cabimento e a possibilidade de afastamento até o julgamento da ação.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 24/04/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Sérgio Torres Teixeira (Orientador)

Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Bruna Barbosa Correia dos Santos (Examinadora Interna)

Universidade Federal de Pernambuco

Diego Henrique Mateus de Lima – Mestrando PPGD/UFPE

Universidade Federal de Pernambuco

Ana Carolina Torres Falcão – Mestranda PPGD/UFPE

Universidade Federal de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

De início, eu gostaria de agradecer a minha família pelo apoio que me deram durante toda a minha vida, e mais ainda, durante o meu período de formação. Por me incentivarem sempre a buscar vencer através dos estudos e conquistar todos os objetivos os quais almejei quando decidi cursar Direito na Universidade Federal de Pernambuco. Em especial, agradeço à minha avó Dona Amara e à minha mãe Cíntia por serem a todo momento o meu alicerce.

Agradeço também a todos os meus amigos: os de infância, os do ensino médio, os do pré-vestibular, os da graduação, os dos estágios e aos que a vida pôde me trazer. Estiveram sempre ao meu lado independente se estávamos compartilhando de momentos bons ou momentos ruins.

Agradeço a mim, por não ter desistido, e, apesar das adversidades (que foram muitas), ter mantido o foco e perseverado para concluir a graduação com muita força de vontade sem jamais ter duvidado dos meus sonhos.

Agradeço, de todo o coração, ao Professor Alyson que por meio da sua orientação, seja para o vestibular, seja para concurso, possibilitou a minha entrada na Universidade e me auxiliou em vários momentos ao longo dessa trajetória.

Agradeço também aos professores da Faculdade de Direito do Recife por terem feito parte dessa caminhada, principalmente ao professor Sérgio Torres Teixeira que, por meio de nobre orientação, tornou possível a concretização deste trabalho.

Por fim, resumidamente, agradeço a todos que direta ou indiretamente fizeram parte desse longo percurso e puderam, de certa forma, propiciar a minha tão sonhada e esperada GRADUAÇÃO EM DIREITO!

RESUMO

O presente trabalho tem como principal objetivo traçar uma análise acerca de uma das modalidades de extinção do contrato de trabalho previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas. Para isto, será feita uma breve observação acerca do Direito do Trabalho no Brasil. Posteriormente, será realizada uma análise atinente aos conceitos e características do contrato de trabalhista, modalidades de composição do contrato e as formas de rescisão contratual. Será analisada com mais afinco a hipótese concernente a rescisão indireta. Trata-se do instituto previsto no Artigo 483 e seus incisos, que abordam a rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador, também chamada de “justa causa” do empregador. A rescisão indireta do contrato de trabalho ocorre quando o empregador comete falta grave para com o empregado, sendo facultado ao empregado recorrer ao judiciário, o que permite ao trabalhador que sejam mantidos todos os direitos concernentes a uma demissão sem “justa causa”. Serão abordados ao longo do texto as formas de composição do contrato, as formas de rescisão do contrato de trabalho, o instituto da rescisão indireta, hipóteses de cabimento da rescisão indireta e a possibilidade de afastamento do empregado até o julgamento da ação de rescisão indireta. Assim, por meio da análise do disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas, será observado o procedimento a ser adotado pelo empregado para o pedido, além dos efeitos decorrentes deste.

Palavras-chave: rescisão indireta; rescisão contratual; justa causa do empregador; hipóteses de cabimento; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The present work has as main objective to draw an analysis about one of the modalities of termination of the employment contract foreseen in the Consolidation of Labor Laws. For this, a brief observation will be made about Labor Law in Brazil. Subsequently, an analysis will be carried out regarding the concepts and characteristics of the labor contract, modalities of contract composition and forms of contractual termination. The hypothesis concerning indirect termination will be analyzed more closely. This is the institute provided for in Article 483 and its items, which address the termination of the employment contract due to the employer's fault, also called "just cause" by the employer. The indirect termination of the employment contract occurs when the employer commits a serious misconduct towards the employee, and the employee is entitled to appeal to the judiciary, which allows the employee to maintain all rights regarding dismissal without "just cause". The forms of composition of the contract, the forms of termination of the employment contract, the institute of indirect termination, hypotheses of appropriateness of indirect termination and the possibility of removal of the employee until the judgment of the indirect termination action will be addressed throughout the text. Thus, through the analysis of the provisions of the Consolidation of Labor Laws, the procedure to be adopted by the employee for the request will be observed, in addition to the effects arising therefrom.

Keywords: indirect termination; termination; "just cause" of the employer; appropriate hypotheses; Labor Law.

Sumário

1	INTRODUÇÃO	9
2	DO CONTRATO DE TRABALHO	11
2.1	CONCEITOS CONCERNENTES AO CONTRATO DE TRABALHO.....	11
2.2	CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO.....	11
2.3	ELEMENTOS CONSTITUINTES DO CONTRATO DE TRABALHO	12
2.4	DAS MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO	16
2.5	DOS CONTRATOS EXPRESSOS E CONTRATOS TÁCITOS	17
2.6	DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS E CONTRATOS PLÚRIMOS	17
2.7	DOS CONTRATOS POR TEMPO DETERMINADO.....	18
2.8	DOS CONTRATOS POR TEMPO INDETERMINADO.....	20
2.9	DOS CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE.....	20
3	DAS FORMAS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	22
3.1	DA CLASSIFICAÇÃO DAS FORMAS DE RESCISÃO DO CONTRATO TRABALHISTA: MODOS NORMAL E ANORMAL DE EXTINÇÃO; PELA CAUSA DE EXTINÇÃO; RESILIÇÃO, RESOLUÇÃO, RESCISÃO E GRUPO INOMINADO	22
3.2	DAS FORMAS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	25
4	DO INSTITUTO DA RESCISÃO INDIRETA NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E HIPÓTESES DE CABIMENTO	29
4.1	O INSTITUTO DA RESCISÃO INDIRETA	29
4.2	DAS HIPÓTESES DE CABIMENTO DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO TRABALHISTA 31	
5	DA AÇÃO DE RESCISÃO INDIRETA E POSSIBILIDADE DE AFASTAMENTO DO EMPREGADO ATÉ O JULGAMENTO DA AÇÃO	36
5.1	DA AÇÃO DE RESCISÃO INDIRETA	36
5.2	DA POSSIBILIDADE DE AFASTAMENTO E SUA REPERCUSSÃO JURÍDICA.....	37
6	CONCLUSÃO	39
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda um estudo sobre o instituto da rescisão indireta do contrato trabalhista por parte do empregado que ocorre quando o empregador comete falta grave. Entretanto, antes de falar como ocorre a rescisão indireta, falaremos um pouco acerca das noções gerais do contrato trabalhista, tratando de conceitos e características que apontam as particularidades do contrato de trabalho.

Após a abordagem de conceitos e características, passaremos a analisar as modalidades existentes de realização do contrato de trabalho passando desde a formalização do contrato por tempo indeterminado até o surgimento da modalidade conhecida como contrato de trabalho intermitente, introduzido pela reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017.

Posteriormente, o presente trabalho abordará as formas de rescisão do contrato de trabalho de acordo com as classificações observadas pelo direito nas suas mais variadas formas, dentre elas a demissão sem justa causa, o pedido de demissão, a demissão por justa causa do empregado e a rescisão indireta, ou “justa causa” do empregador.

Por fim, será analisada a rescisão indireta, as hipóteses de cabimento para que possa ocorrer essa modalidade de rescisão do contrato de trabalho individual dispostas na Consolidação das Leis Trabalhistas e a possibilidade de afastamento do empregado das funções que exerce após a judicialização do pedido de rescisão indireta.

A rescisão indireta, também conhecida como “justa causa” do empregador, é um instituto previsto no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas e é uma das maneiras de rescisão do contrato trabalhista que se dá, diferente de outras formas de rescisão, por iniciativa do empregado que, ao constatar que o empregador não cumpriu com os seus deveres e que se caracterizou uma das hipóteses previstas na CLT, pode buscar no judiciário ajuda para que seja rescindido o contrato trabalhista e possa receber tudo o que lhe é de direito como se tivesse sido demitido sem “justa causa”.

O tema da rescisão indireta do contrato de trabalho é de grande importância no contexto do direito trabalhista brasileiro. A rescisão indireta é uma medida extrema que permite ao empregado encerrar o contrato de trabalho com justa causa, em caso

de descumprimento grave e culposo por parte do empregador de suas obrigações contratuais. Essa possibilidade é prevista pela legislação trabalhista brasileira como uma forma de proteger os direitos dos trabalhadores e garantir a justiça nas relações de trabalho.

O estudo da rescisão indireta é de grande importância para o desenvolvimento do direito do trabalho, pois permite uma reflexão crítica sobre as relações de trabalho e as garantias legais dos trabalhadores. Espera-se que este trabalho possa contribuir para uma melhor compreensão do tema e para o aprimoramento do sistema jurídico trabalhista brasileiro.

2 DO CONTRATO DE TRABALHO

2.1 Conceitos concernentes ao contrato de trabalho

O contrato de trabalho, ou contrato de emprego, é um acordo firmado entre empregador e empregado onde ambos estabelecem obrigações para a sua formalização. O contrato de trabalho pode ser realizado de forma tácita ou de forma expressa, sendo, na hodiernidade, um dos principais elementos da cultura jurídica da sociedade. Temos como definição do contrato de trabalho “o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços” (Delgado, 2019). Assim, o contrato de trabalho nada mais é do que a formalização do desempenho do trabalho de um empregado para um empregador.

Na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a definição desse importante instituto jurídico está elencada no Artigo 442, caput, que dispõe: “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” Essa definição dada pela CLT não traz consigo elementos que integram o contrato de trabalho. Além disso, ela apresenta o contrato de trabalho como uma formalização do emprego, e assim, acaba de certa forma produzindo um “círculo vicioso de afirmações” (Delgado, 2019).

A denominação de contrato de trabalho, e não de emprego, se consolidou na tradição. Entretanto, essas denominações significam na prática a mesma coisa, visto que as duas se referem a um tipo de trabalho prestado por pessoa natural em que há subordinação, pago por e para outra pessoa.

2.2 – Características do contrato de trabalho

Para caracterizarmos o contrato trabalhista é preciso que sejam observadas particularidades inerentes a este instituto que sem elas não seria possível a sua concretização. As características típicas do contrato de trabalho são inúmeras. Serão abordadas aqui aquelas que são mais importantes para a composição desse instituto jurídico. As características indicam elementos importantes que literalmente caracterizam a formação de um contrato trabalhista.

De início, temos que o contrato de trabalho é um pacto de Direito Privado, contrato do tipo sinalagmático, consensual, personalíssimo, oneroso, dotado de alteridade e pode ser acompanhado de contratos acessórios.

A primeira característica a ser analisada será a de ser um contrato de Direito Privado, essa característica advém da natureza dos sujeitos que firmam o contrato de trabalho, dos interesses abrangidos por este tipo contratual e da relação jurídica em si, tendo como regimento as normas próprias do Direito Privado.

O contrato é consensual, pois pode ser firmado apenas pela oferta e aceitação do trabalho sem a necessidade de formalidades. Alguns contratos de trabalho exigem formalidades, como o contrato de emprego discente, empregado artístico, contrato de aprendizagem e contrato do atleta profissional.

O contrato é bilateral, uma vez que somente duas pessoas podem assiná-lo, o empregado e o empregador, sem a participação de terceiros. É sinalagmático, pois prevê obrigações recíprocas entre as partes. O contrato é oneroso e comutativo, pois ambas as partes suportam um ônus, o empregado no trabalho prestado e o empregador na remuneração paga. Também há equivalência obrigacional entre as partes.

O contrato é celebrado *intuitu personae*, ou seja, é vinculado somente à figura do empregado, que é objetivamente infungível no contexto do contrato de trabalho. Essa característica não permite a substituição do empregado contratado por outro. Algumas exceções podem ser previstas na doutrina, como no caso de um jornalista que se recusa a trabalhar para uma empresa cuja orientação foi alterada.

O contrato é de trato sucessivo, pois as prestações centrais desse contrato, trabalho e verbas salariais, ocorrem continuamente ao longo do tempo, não se extinguindo com o cumprimento de uma única prestação. Além disso, o contrato visa à continuidade na prestação de serviços. O contrato de trabalho é um contrato de atividade, pois possui obrigações centrais relacionadas à atividade contratada pelo empregado, conforme explica Maurício Godinho Delgado (2019).

2.3 – Elementos constituintes do contrato de trabalho

O contrato de trabalho é composto por três categorias de elementos: elementos naturais, elementos essenciais e elementos acidentais. Essa divisão é

importante para entender quais elementos são fundamentais para a validade e eficácia do contrato de trabalho e quais são acessórios ou secundários.

Para que haja uma relação de emprego, é necessário que sejam cumpridos cinco elementos: prestação de trabalho por pessoa física a outra pessoa, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. No entanto, é papel do operador jurídico analisar se essa relação é válida de acordo com o Direito do Trabalho. Para isso, o operador examina os elementos jurídico-formais do contrato de trabalho, que são fundamentais para que a relação empregatícia seja válida de acordo com a lei. Esses elementos são essenciais para que a relação de trabalho produza plenos efeitos jurídicos.

Primeiramente abordaremos os elementos essenciais do contrato. Esses elementos são indispensáveis para que haja a formação do contrato de trabalho, e caso não estejam presentes ou sejam irregulares eles podem prejudicar a existência ou a validade do contrato. Dentro dessa categoria, temos a capacidade das partes, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não proibida por lei. Além desses, temos também a higidez da manifestação da vontade, onde temos que para que seja válido a vontade das partes deve ser livre e consciente.

Acerca da capacidade, temos que, assim como na capacidade civil onde o indivíduo deve possuir aptidão para realizar os atos concernentes a vida civil, a capacidade trabalhista é a aptidão reconhecida pelo Direito Trabalhista para o exercício dos atos da vida laborativa. O Direito do Trabalho mantém o mesmo padrão jurídico estabelecido pelo Direito Civil em relação à capacidade do empregador. Ou seja, desde que o empregador seja uma pessoa física, jurídica ou um ente despersonalizado reconhecido pela lei como capaz de adquirir e exercer direitos e obrigações na vida civil, ele também é considerado capaz de assumir responsabilidades trabalhistas. Em resumo, o Direito do Trabalho não apresenta mudanças em relação à capacidade do empregador e segue as mesmas regras do Direito Civil.

Com relação ao trabalhador o Direito do trabalho possui algumas particularidades. Inicialmente, estabelece que a capacidade plena para atos trabalhistas começa aos 18 anos (e não mais aos 21 anos, como previa o antigo Código Civil Brasileiro). Isso significa que a maioria trabalhista tem início aos 18 anos, de acordo com o artigo 402 da CLT. Dos 16 aos 18 anos de idade o trabalhador

possui capacidade relativa para os atos da vida trabalhista, e, caso se vincule ao trabalho por contrato de aprendiz, pode se considerar relativamente capaz a partir dos 14 anos. Por fim, é imperioso destacar que há atividades trabalhistas que são proibidas para menores de 18 anos, mesmo que eles sejam considerados relativamente capazes. Isso se aplica, por exemplo, ao trabalho noturno ou em condições perigosas ou insalubres. Essa proibição está prevista no artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal de 1988.

No tocante à licitude do objeto de trabalho, a lei reputa válido o contrato que possua o objeto lícito, possível, determinado ou determinável, como dispõe o artigo 104, inciso II do Código Civil de 2002. Se a atividade realizada estiver enquadrada em uma lei criminal, o Direito do Trabalho não reconhecerá a relação trabalhista estabelecida, e, portanto, não terá nenhum efeito legal trabalhista. Assim, qualquer contrato de trabalho que tenha como objeto uma atividade ilegal será considerado inválido. É preciso uma distinção importante entre ilicitude e irregularidade no trabalho. Trabalho ilícito é aquele que é considerado crime pela lei, enquanto o trabalho irregular é aquele que viola regras específicas que proíbem o trabalho em determinadas circunstâncias ou para certos tipos de trabalhadores. Embora um trabalho irregular possa também ser considerado ilícito, como é o caso do exercício irregular da medicina, por exemplo, nem sempre isso ocorre.

Sobre a previsão de forma regular ou não defesa em lei, não há uma forma específica exigida pelo Direito para atos jurídicos celebrados na vida privada, permitindo que as partes escolham métodos eficientes e práticos para expressar sua vontade. No Direito Trabalhista, não há uma forma específica para a celebração de um contrato de trabalho. O contrato é informal e consensual, podendo até mesmo ser ajustado tacitamente, conforme previsto no artigo 442 e 443 da CLT.

Entretanto, há situações excepcionais e legalmente definidas onde contrato de trabalho deve ter uma formalização mínima. São alguns contratos solenes trabalhistas referenciados pela CLT ou legislação extravagante, como exemplo, os contratos de artistas profissionais, atletas profissionais de futebol, entre outros. Mesmo que a formalidade exigida por lei não seja completamente observada, isso não exclui inteiramente os efeitos trabalhistas do contrato, devido às particularidades da teoria trabalhista de nulidades. A forma do contrato está diretamente ligada à sua comprovação. Como a forma é um meio de transparência do ato jurídico, a modalidade

escrita do contrato é geralmente privilegiada como meio de prova. No entanto, mesmo que o contrato empregatício seja consensual e não formal, pode ser comprovado por outros meios de prova legítimos além da forma escrita, de acordo com a CLT e o CPC.

Por fim, em relação a higidez de manifestação da vontade no contrato de trabalho temos que a vontade das partes deve ser livre e consciente, sem vícios ou coações que possam influenciar a sua manifestação. Em outras palavras, o contrato de trabalho deve ser celebrado de forma voluntária, sem que nenhuma das partes seja pressionada ou induzida a aceitar as condições propostas. Para que a manifestação de vontade seja considerada hígida no contrato de trabalho, é necessário que as partes estejam em igualdade de condições para negociar as cláusulas do contrato, sem que uma delas exerça poder ou influência sobre a outra. Além disso, as cláusulas do contrato devem estar em conformidade com a legislação trabalhista e não podem ser contrárias aos direitos fundamentais do trabalhador, tais como o direito à dignidade, à igualdade e à não-discriminação. Assim, a higidez da manifestação da vontade no contrato de trabalho é um requisito essencial para a validade e eficácia do contrato, assegurando que as partes tenham celebrado um acordo justo e equilibrado, em que os direitos e obrigações de cada uma estejam claramente definidos e respeitados.

Além dos elementos essenciais do contrato, há também os elementos naturais do contrato de trabalho. Eles são os que mesmo não sendo essenciais ao contrato de trabalho, aparecem constantemente na sua estrutura e dinâmica. Na área do Direito trabalhista, a jornada de trabalho é considerada um elemento natural do contrato de trabalho. Em outras palavras, é raro encontrar um contrato de trabalho que não inclua uma cláusula que estabeleça a jornada de trabalho. As leis trabalhistas podem até exigir que as cláusulas relacionadas à jornada de trabalho estejam presentes nos contratos de trabalho. Como exemplo temos a rotina do empregado doméstico, que antes da reforma constitucional publicada em 2013 não tinha em seu contrato estabelecido a jornada de trabalho. O artigo 62 da CLT trata de duas situações que excluem as regras de jornada de trabalho: cargos de confiança e trabalho externo sem controle de jornada. A Lei n. 13.467/2017 acrescentou o regime de teletrabalho como uma terceira situação.

Além das categorias citadas anteriormente, existem os elementos acidentais do contrato de trabalho. São aqueles que, apesar de serem circunstanciais e

ocasionais no contexto dos pactos celebrados, têm um impacto significativo na estrutura e efeitos do contrato se inseridos em seu conteúdo. Os dois elementos acidentais mais comuns são o termo e a condição, conforme enfatizado pela doutrina civilista.

No Direito do Trabalho, o termo e a condição também são considerados elementos acidentais do contrato empregatício, pois são circunstanciais e episódicos na maioria dos contratos celebrados. A presença de um termo específico (certo ou incerto) em contratos de trabalho é uma situação excepcional, permitida apenas em casos tipificados e expressos na legislação (por exemplo, o artigo 443 da CLT ou a Lei nº 9.601/98). A regra geral no cotidiano trabalhista é que os contratos são sem termo final preestabelecido. O tipo contratual mais comum é o contrato por tempo indeterminado, que é presumido a menos que a inserção lícita de um termo final seja comprovada no contrato em questão (conforme a Súmula 212 do TST).

No contrato de trabalho, a condição é pouco comum, mas é mencionada no artigo 475, parágrafo 2º da CLT. Isso ocorre em situações em que um empregado é contratado para substituir um funcionário aposentado, ciente de que será demitido quando o funcionário original retornar, caso a aposentadoria não seja efetivada. A condição resolutiva tácita é mais comum do que a expressa no Direito do Trabalho e pode estar implicitamente ligada a uma parcela contratual que pode ser afetada pela forma de rescisão do contrato. Também pode haver uma condição resolutiva implícita em contratos por tempo indeterminado, ligada a um evento futuro e incerto que pode levar à extinção do contrato.

2.4 – Das modalidades do contrato de trabalho

Existem diversas modalidades de contratos de trabalho, cada uma com características específicas, dependendo do aspecto que se enfoca e do universo de pactos laborais existentes. Essas modalidades podem ser expressas ou tácitas, individuais ou plúrimas (envolvendo vários empregados), por tempo indeterminado ou determinado, além de outras categorias mais recentes, como o contrato de trabalho intermitente. Também é importante considerar o fenômeno do paralelismo contratual, que ocorre quando há a coexistência de contratos de natureza diferente, como um

contrato de trabalho e outro de natureza jurídica distinta, na mesma relação social entre as mesmas pessoas.

2.5 – Dos contratos expressos e contratos tácitos

No âmbito trabalhista, o contrato pode ser estabelecido de duas formas: por meio de uma expressão explícita da vontade das partes, na qual são definidos os direitos e obrigações recíprocas que não são automaticamente derivados da legislação imperativa (como o FGTS, que é uma obrigação legal). Esse tipo de contrato é chamado de contrato expresso. Além desta, há também a modalidade onde a revelação da vontade das partes se dá de forma tácita, onde há um conjunto de atos realizados pelas partes do contrato que revelam a existência de uma relação empregatícia entre eles sem que haja um instrumento expresso que exprima essa vontade. Esse tipo é o contrato tácito.

Apesar de a CLT trazer em seus artigos 442 e 443 que admite a celebração expressa ou tácita do contrato de trabalho, existem algumas modalidades que, por força da lei, exige uma certa formalidade em sua elaboração. São os casos do contrato de trabalho temporário (art. 11, Lei n. 6.019/74), o contrato de artista profissional (art. 9º, Lei n. 6.533/78), o contrato de atleta profissional (anteriormente art. 3º, Lei n. 6.354/76; arts. 28, 29 e 30 da Lei n. 9.615/98, com alterações subsequentes, inclusive da Lei n. 12.395/2011), o contrato de aprendizagem (art. 428, CLT), o contrato provisório de trabalho (Lei n. 9.601/98) e outros pactos legalmente tipificados. O novo contrato de trabalho intermitente (art. 452-A, caput, CLT) também exige celebração escrita.

2.6 – Dos contratos individuais e contratos plúrimos

Os contratos trabalhistas também podem ser formalizados de maneira individual, o chamado contrato individual, ou contrato plúrimo, de acordo com o número de sujeitos ativos que componham o respectivo polo na relação contratual.

O contrato individual de trabalho envolve apenas um empregado no polo ativo da relação jurídica, enquanto o contrato de trabalho plúrimo envolve mais de um trabalhador no polo ativo dessa mesma relação. A distinção é baseada no número de

trabalhadores envolvidos e não no número de empregadores. Portanto, mesmo que um empregado faça parte de um grupo econômico, se o contrato for formado apenas entre ele e a empresa, ainda será considerado um contrato individual de trabalho.

Os contratos plúrimos são frequentemente chamados de contratos coletivos de trabalho, mas essa expressão é equívoca e pode ter significados distintos. No Direito Individual do Trabalho, o contrato coletivo é visto como uma forma de contrato plúrimo, enquanto no Direito Coletivo do Trabalho, é visto como um dos tipos de documentos normativos resultantes da negociação coletiva sindical. Esses dois conceitos não devem ser confundidos ou aproximados.

O contrato coletivo de trabalho é uma figura do Direito Coletivo do Trabalho em que as empresas e os trabalhadores coletivos negociam cláusulas que garantem direitos e obrigações entre as partes, bem como disposições que estabelecem normas jurídicas autônomas aplicáveis à base econômica e social correspondente. Essa denominação já foi usada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inspirada no texto jurídico corporativo italiano anterior à Segunda Guerra Mundial.

Naquela época, a CLT se referia ao contrato coletivo de trabalho como um "acordo normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estabelecem condições que regulam as relações individuais de trabalho dentro de sua representação" (antigo artigo 611 da CLT). Porém, apesar de conhecida desde antes da promulgação da Constituição Federal, ainda não há uma definição clara da nova figura coletiva mencionada e não se sabe exatamente em quais aspectos ela irá superar ou se diferenciar dos acordos coletivos de trabalho tradicionais.

2.7 – Dos contratos por tempo determinado

Como regra geral o contrato de trabalho é estabelecido por prazo indeterminado. Entretanto, existem contratos que podem ser pactuados com um prazo definido, esses são os chamados contratos por prazo determinado ou contrato a termo. Esses contratos, ao serem estabelecidos, possuem uma data de início e de término que são estipuladas em conjunto pelo empregado e empregador.

O contrato por prazo determinado não pode ser realizado de forma tácita, isso porque as partes precisam saber que se trata de um contrato temporário e não serem pegos de surpresa quando terminar sem que haja um prévio aviso.

O contrato a termo não é determinado só por conter as datas de início e término. Ele pode ser feito para que haja a prestação de serviço para a realização de obra certa, quando o empregado é contratado para a construção de um determinado imóvel, ou para durar por um período que possui um fim aproximado, como exemplo quando é contratado para trabalhar durante um período de safra.

O artigo 443 da CLT prevê as hipóteses de ocorrência do contrato por prazo definido. Vejamos:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Da leitura do citado artigo, principalmente o §1º, podemos observar a existência de três hipóteses de realização do contrato por prazo determinado. A primeira delas é o contrato a termo prefixado ou termo certo, onde as partes estão seguras de que o evento ocorrerá, uma vez que está vinculado à vigência do contrato e elas sabem precisamente a data em que isso acontecerá. A segunda, por sua vez, é execução de serviços especializados ou termo incerto, onde se sabe que o evento irá ocorrer, mas não exatamente a data que isso acontecerá. Por fim, a terceira

hipótese é a realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, onde há uma previsibilidade de ocorrência do evento vai ou pode acontecer brevemente.

Ainda de acordo com a CLT, em seu artigo 445, como regra geral, o contrato por prazo determinado possui uma duração máxima de dois anos, podendo ser prorrogado apenas mais uma vez, desde que não ultrapasse o limite máximo de duração, isso ocorre para que seja evitada a precarização das relações de trabalho.

2.8 – Dos contratos por tempo indeterminado

Como anteriormente citado, em regra, os contratos de trabalho são por tempo indeterminado. Isso significa que esses contratos não possuem uma data de término predeterminada, mantendo sua duração ao longo do tempo.

Existem dois fatores importantes que influenciam a estrutura e dinâmica dos contratos de trabalho devido à legislação trabalhista. Primeiramente, a falta de uma duração definida para o contrato é uma forma de garantir o princípio fundamental da legislação trabalhista, que é a continuidade do emprego. Se houvesse um prazo definido para o contrato, isso iria contra a realização desse princípio no mercado de trabalho. Por essa razão, a legislação trabalhista tem exceções específicas para contratos de curto prazo. Em segundo lugar, a falta de uma duração definida para o contrato também é benéfica para os empregados, porque contratos de longo prazo tendem a proporcionar mais benefícios trabalhistas ao longo do tempo. Além disso, contratos sem um prazo definido garantem mais direitos rescisórios para o trabalhador no momento da rescisão do contrato.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado possui efeitos específicos que, quando comparados com os contratos a termo, são mais benéficos ao empregado. Esses efeitos se referem a três aspectos fundamentais do contrato de trabalho: os efeitos da interrupção e suspensão do contrato; os efeitos das garantias especiais de emprego e estabilidade; e o número de compensações a serem pagas no momento da rescisão do contrato.

2.9 – Dos contratos de trabalho intermitente

Com o advento da Reforma Trabalhista de 2017 houve o surgimento de uma nova modalidade contratual chamada de contrato de trabalho intermitente. Essa

modalidade está disposta nos artigos 443, *caput* e § 3º, e 452-A, *caput* e §§ 1º ao 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas. Esse tipo de contrato permite que trabalhadores sejam contratados de forma mais flexível, sem as mesmas proteções, vantagens e garantias que são garantidas pela legislação trabalhista tradicional.

O contrato de trabalho intermitente ocorre quando um trabalhador presta serviços para um empregador, mas de forma não contínua. Ou seja, há alternância de períodos de trabalho e inatividade, que podem ser determinados em horas, dias ou meses. Isso acontece independentemente do tipo de atividade realizada pelo trabalhador e pelo empregador. A única exceção são os aeronautas, que têm uma legislação específica.

Diferente das demais modalidades contratuais trabalhistas, o contrato de trabalho intermitente deve ser pactuado de forma necessariamente escrita, devendo conter expressamente qual o preço da hora trabalhada, não podendo ser menor que o valor do salário mínimo. Além disso, deve ser anotada na Carteira de Trabalho do empregado, podendo firmado por prazo determinado ou indeterminado.

No tocante a remuneração e demais valores, a CLT em seu artigo 452-A, § 6º, dispõe que:

- § 6º** Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- I** - remuneração; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - II** - férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - III** - décimo terceiro salário proporcional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - IV** - repouso semanal remunerado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - V** - adicionais legais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Assim, ao final de cada prestação de serviço, o empregado recebe essas parcelas de imediato, sendo o rol do §6º exemplificativo, podendo ser acrescentada outras verbas a depender de cada caso. Além disso, o recolhimento da contribuição previdenciária e depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço será efetuado pelo empregador, devendo ser comprovado o cumprimento dessas ao empregado.

3 DAS FORMAS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

3.1 – Da classificação das formas de rescisão do contrato trabalhista: modos normal e anormal de extinção; pela causa de extinção; rescisão, resolução, rescisão e grupo inominado

O contrato de trabalho pode ser encerrado por inúmeros motivos. Cada motivo possui repercussão de forma diferente no mundo jurídico. Existem três principais formas de classificar os diferentes tipos de término de contrato de emprego. Uma delas os diferencia em "normal" e "anormal", outra classifica os termos de acordo com as causas que os levaram a acontecer, e a terceira procura enquadrá-los em grupos como "resilição", "resolução" e "rescisão" contratuais. No entanto, alguns tipos de término de contrato não se enquadram nessas categorias, formando assim um quarto grupo para englobar as hipóteses não contempladas pelos grupos anteriores.

Uma das classificações mais comuns é a que diferencia as modalidades de extinção em "normal" e "anormal". A extinção considerada normal ocorre quando o contrato chega ao seu término natural, seja por prazo determinado ou por conclusão da obra ou serviço para o qual o empregado foi contratado. É quando o contrato surte todos os efeitos preestabelecidos na formalização do pacto trabalhista. De acordo com Delgado (2019):

O chamado modo normal de extinção do contrato trabalhista configurar-se-ia pela execução plena do pacto contratual, através do alcance de seu termo final. Seria tida como normal essa modalidade de extinção — à luz do critério civilista importado — porque ela denotaria o esgotamento pleno dos efeitos contratuais, cessando a vigência do pacto empregatício essencialmente porque todos os seus efeitos preestabelecidos já teriam sido cumpridos. É o que se passaria com a extinção dos contratos a prazo em seu termo final prefixado.

Já a extinção anormal ocorre quando o contrato é interrompido antes do tempo previsto em decorrência de algum fator. Isso pode acontecer com contratos com prazo definido que são encerrados antes do término ou com contratos por tempo indeterminado encerrados de qualquer forma como demissão sem justa causa, dispensa por justa causa ou rescisão indireta. Aqui, diferente do que acontece na

extinção formal, o contrato é rompido por alguma causa que leva ao fim do contrato antes que ele possa produzir todos os efeitos pretendidos.

Em uma análise que considera a existência apenas desses dois modos de extinção contratual temos que todas as formas de extinção contratual que não sejam por término natural estariam englobadas no modo anormal de resolução do contrato. Estariam incluídas inúmeras formas de resolução, compondo um grupo gigante de formas de extinção do contrato trabalhista. Dentre elas estariam a dispensa sem justo motivo, o pedido de demissão, o distrato, a dispensa por justo motivo, a rescisão indireta, a resolução do contrato por culpa recíproca, a força maior, a extinção da empresa e a falência.

Outra classificação possível é a que divide os tipos de extinção de acordo com as causas que os levaram a acontecer. Para Delgado (2019) existem três grupos que englobam as possibilidades incluídas nessa classificação, sendo elas “extinção contratual decorrente de fatores que envolvam a conduta do empregado, lícita ou ilícita; extinção contratual decorrente de fatores que envolvam a conduta lícita ou ilícita do empregador; extinção contratual decorrente de fatores tidos como excepcionais, situados fora da estrita conduta de qualquer das partes contratuais”.

Para cada uma das hipóteses dessa classificação o tipo de causa que leva à extinção do contrato é um elemento importante. A causa pode estar relacionada à conduta do empregado, seja ela lícita ou ilícita, ou à conduta do empregador, também lícita ou ilícita. Além disso, pode ser decorrente de fatores externos às partes envolvidas, que não estão relacionados à sua conduta correta ou errada - esses fatores são relativamente incomuns no contexto jurídico trabalhista diário.

O primeiro grupo trata das causas concernentes a conduta do empregado. Nesses casos, a extinção do contrato trabalhista deve ocorrer devido ao exercício lícito da vontade do trabalhador em encerrar o contrato de trabalho, como quando há um pedido de demissão, ou devido à conduta ilícita do trabalhador, como exemplo seu comportamento infrator e culposos, que justifica a rescisão do contrato por justa causa.

O segundo grupo, por sua vez, contempla as extinções em decorrentes da vontade do empregador. Nesses casos a extinção contratual pode acontecer de maneira lícita, quando há o rompimento do contrato empregatício, conhecido comumente no Brasil como dispensa sem justa causa. Além dessa, a extinção

contratual também pode ocorrer de conduta ilícita do empregador, como exemplo a rescisão indireta do contrato trabalhista que é o tema central do presente trabalho.

Por fim, o terceiro grupo das modalidades extintivas do contrato, trata das rupturas causadas por fatores externos às partes envolvidas no contrato trabalhista. Nesses casos, as causas do término do contrato são eventos ou circunstâncias que estão fora do controle ou vontade das partes envolvidas e não decorrem de comportamento culposos delas. Apesar disso, esses fatores têm o poder de afetar o contrato de trabalho e levá-lo à extinção. Geralmente, esses fatores são considerados excepcionais e menos comuns no mercado de trabalho do que os que se enquadram nos dois grupos anteriores. São exemplos a nulidade contratual, aposentadoria compulsória, morte do empregado, entre outros.

A última classificação é a que busca enquadrar os tipos de extinção em "resilição", "resolução" e "rescisão" contratuais. A resilição ocorre quando o contrato é encerrado pela ocorrência de ato lícito entre as partes, aqui estariam contidas três hipóteses de extinção. São elas: a resilição unilateral por ato obreiro, que nada mais é do que o pedido de demissão; a resilição unilateral por ato empresarial, sendo incluídas aqui a dispensa com ou sem justa causa; por último, a resilição bilateral, quando há comum acordo entre empregado e empregador, prevista no Artigo 484-A da CLT.

A resolução contratual aborda as causas de dissolução do contrato que envolva descumprimento faltoso contratual por qualquer das partes que pactuaram o contrato trabalhista e, além desses, a dissolução por incidência de cláusula resolutiva de contrato. Neste grupo, encontram-se quatro tipos de extinção do contrato de trabalho. O primeiro é a dispensa por justa causa, que ocorre quando o empregado comete uma infração grave. O segundo é a dispensa indireta, que ocorre quando o empregador comete uma infração grave. O terceiro é a culpa recíproca das partes, quando ambos empregado e empregador contribuem para a ruptura do contrato. O quarto e último tipo é a resolução contratual por implemento de condição resolutiva, que ocorre quando uma condição prevista no contrato é satisfeita, levando à extinção do pacto empregatício.

A rescisão contratual por sua vez seria o rompimento do contrato de trabalho por existência de nulidade contratual. Estariam englobados aqui hipóteses como a

contratação indevida de empregado para entidades estatais sem a realização de concurso público, ou no caso de realização de atividades ilícitas.

Para as hipóteses não abarcadas pelos grupos anteriores, existe um grupo não denominado que trataria das demais hipóteses. Um exemplo seria a aposentadoria compulsória do empregado, ou ainda, falência, e demais hipóteses desde que não enquadradas em nenhum dos três grupos anteriores.

É importante destacar que cada forma de extinção do contrato possui consequências legais de cada tipo de extinção podem variar de acordo com a legislação aplicável e com as circunstâncias específicas de cada caso. As consequências advindas da extinção do contrato trabalhista são divididas em dois grupos, um que trata da extinção dos contratos por tempo determinado, possuindo aqui várias situações jurídicas, e o outro que trata da extinção dos contratos por tempo indeterminado, também com repercussões jurídicas atinentes a esse tipo de rompimento.

3.2 – Das formas de rescisão do contrato de trabalho

A depender da causa que ensejou a rescisão do contrato trabalhista, os efeitos decorrentes dela serão diferentes em cada caso. Para que possamos analisar de forma clara e objetiva, nesse trabalho serão abordadas quatro das principais formas de rescisão do contrato de trabalho, são elas: a demissão sem justo motivo, o pedido de demissão, a demissão por justo motivo e a rescisão indireta.

A demissão sem justo motivo está inclusa na modalidade de extinção contratual do trabalho em decorrência de ato lícito das partes. Essa modalidade de rescisão da relação trabalhista ocorre quando sem um motivo específico o empregador demite o empregado. No caso, a expressão “sem justo motivo” diz respeito a existência de um motivo que seja tipificado legalmente, não a ausência de motivação por parte da empresa. Nessa modalidade de rescisão, o empregado tem direito a diversas verbas rescisórias, tais como aviso prévio, integração do tempo no contrato, 13º salário integral e proporcional, férias vencidas e proporcionais, liberação do FGTS com multa rescisória de 40% e a indenização adicional prevista na lei 7.238/84. A despedida sem justa causa deve ser motivada por razões técnicas, econômicas ou financeiras, conforme exigido pelas legislações trabalhistas atuais. É

importante destacar que essa modalidade de rescisão não deve ser confundida com despedida arbitrária ou por motivo fútil. É devida também a indenização adicional correspondente a um salário do empregado, quando a dispensa ocorrer nos 30 dias anteriores à data-base da categoria profissional. A carteira de trabalho do empregado deve ser anotada com a baixa do contrato, e o empregador deve fornecer as guias do comunicado de dispensa e seguro-desemprego para que o empregado possa requerer o benefício. Além disso, o empregador deve entregar o termo de rescisão do contrato de trabalho com o código de saque do FGTS e o depósito dos 40% sobre os depósitos. Antes da reforma trabalhista, conforme determinava o artigo 477, §1º da CLT, era necessária a homologação da rescisão com assistência do sindicato, porém, com o advento da lei 13.467/17, tal homologação deixou de ser necessária.

O pedido de demissão é outra modalidade de extinção do contrato de trabalho, e ocorre quando o empregado manifesta sua vontade de se desligar da empresa. Diferentemente da rescisão sem justa causa, nessa modalidade não há responsabilidade direta do empregador pela extinção do contrato. O empregado, ao pedir demissão, não tem direito a diversas verbas rescisórias que são devidas na rescisão sem justa causa, como o aviso prévio, o pagamento de multa do FGTS e o seguro desemprego. Nesse caso, recebe apenas pagamento de duas verbas estritamente rescisórias que são o 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas de 1/3. No caso, se o empregado pede demissão ele não receberá aviso prévio se não tiver cumprido efetivamente o período correspondente, não terá acesso ao FGTS na rescisão e nem receberá os 40% adicionais do fundo. Além disso, ele perde as proteções trabalhistas, se houver, e não terá acesso às guias para sacar o seguro-desemprego, conforme estabelecido na Constituição Federal (artigo 7º, inciso II) e na Lei nº 7.998/90 (artigo 3º, caput). Outrossim, em caso de pedido de demissão, é responsabilidade do empregado conceder um aviso prévio de 30 dias ao empregador, conforme previsto na Constituição Federal (artigo 7º, inciso XXI) e na CLT (artigo 487, caput). Se o empregado não cumprir o aviso, o empregador pode descontar os salários correspondentes ao período faltante, conforme estabelecido na CLT (artigo 487, §2º).

A demissão por justo motivo ocorre quando o empregador decide romper o contrato de trabalho devido a uma falta grave cometida pelo empregado. Além das obrigações preestabelecidas, como a realização do trabalho e o pagamento do salário,

o contrato de trabalho exige dos pactuantes a observância dos princípios da boa-fé e da lealdade mutuas, exigindo deveres morais de ambas as partes. A demissão por justo motivo ocorre tanto em contratos por tempo determinado quanto contratos com tempo indeterminado. De acordo com Silva (2019):

O fundamento da justa causa é o descumprimento de um padrão de conduta ética, econômica ou mesmo de ordem prática por um dos sujeitos da relação de emprego, que ao cometer, pela ação ou omissão, determinado ato infracional grave, torna impossível ou muito difícil a continuidade e a execução normal do contrato de trabalho.

A classificação das hipóteses que configuram a demissão por justo motivo está disposta no artigo 482 da CLT. É estabelecida por um sistema taxativo, no qual apenas a legislação determina exclusivamente as circunstâncias que se enquadram nessa categoria. Como bem observa Sérgio Torres Teixeira (1998):

Em um sistema taxativo como o brasileiro, a previsão legal da situação abstrata considerada como legitimadora da despedida corresponde ao principal requisito caracterizador da justa causa. O motivo apontado como tal deve necessariamente se enquadrar numa das hipóteses relacionadas na legislação laboral como tal. Ausente a previsão legal, impossível será o enquadramento do motivo como uma justa causa.

Assim, impede que sejam definidas essas circunstâncias por meio de acordos coletivos, regulamentos empresariais ou diretamente entre o empregado e o empregador. Essa forma de demissão retira do trabalhador o direito a qualquer uma das indenizações rescisórias mencionadas anteriormente. O procedimento de rescisão inclui apenas a atualização da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) sem qualquer anotação prejudicial, conforme estabelecido no artigo 29, parágrafo 4º, da CLT, bem como a entrega do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, que indica o tipo de dispensa.

O contrato de trabalho também pode ser extinto por justa causa devido a atos do empregador que impedem a continuidade do contrato do empregado. Ocorre quando o empregado é obrigado a rescindir o contrato de trabalho devido ao

descumprimento grave e culposo por parte do empregador de suas obrigações contratuais, o que resultará na responsabilidade do empregador pelo rompimento contratual. Como abordado por Garcia (2017):

Na rescisão indireta, o empregado é quem rompe o contrato de trabalho, em decorrência da prática de atos ilícitos pelo empregador que configuram justa causa para o empregado. Nesses casos, a responsabilidade pelo término do contrato é do empregador, que praticou atos que inviabilizaram a continuidade da relação empregatícia. Trata-se de uma forma de tutela do empregado, que pode ser utilizada como instrumento de defesa em situações de abuso ou desrespeito aos direitos trabalhistas por parte do empregador.

Os atos que ensejam a rescisão indireta do contrato de trabalho estão previstos no artigo 483 da CLT. Caso ocorra uma dessas situações, o empregado pode considerar rescindido o contrato e terá direito as mesmas verbas rescisórias que receberia em uma demissão sem justa causa. Nesse caso, os direitos que o empregado terá ao ser dispensado sem justa causa são: aviso-prévio, com proporcionalidade se for o caso; 13º salário proporcional; férias proporcionais, com acréscimo de 1/3; liberação do FGTS, com acréscimo de 40% do período trabalhado; indenização adicional, se prevista por lei; e outras indenizações que possam existir. Os documentos necessários para a rescisão contratual também são mencionados, incluindo a "baixa" na Carteira de Trabalho, o Termo de Rescisão Contratual, a guia do FGTS e do seguro-desemprego. Se a rescisão indireta for reconhecida em processo judicial, a decisão judicial será necessária para liberação do FGTS e do seguro-desemprego.

4 DO INSTITUTO DA RESCISÃO INDIRETA NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E HIPÓTESES DE CABIMENTO

4.1 – O instituto da rescisão indireta

Dentre as formas de resolução do contrato de trabalho existentes uma das mais importantes é a figura da rescisão por ato culposo do empregador, conhecida também como rescisão indireta, nomenclatura utilizada no presente trabalho. É uma modalidade de extinção do contrato de trabalho prevista no artigo 483 da CLT. Ela ocorre quando o empregado decide se desligar da empresa em razão do descumprimento grave e reiterado das obrigações contratuais por parte do empregador. A rescisão indireta é uma forma de autotutela do direito do empregado, que, em caso de cometimento de falta grave por parte do empregador, tem o direito de se afastar do ambiente de trabalho. Para que seja reconhecida é preciso que o autor busque a justiça do trabalho para pleitear tal reconhecimento.

A rescisão indireta possui algumas condições que devem ser preenchidas simultaneamente. Caso elas não estejam presentes no caso concreto o pedido formulado pelo empregado poderá ser transformado em um pedido de demissão, ou até em uma demissão por justa causa a depender das circunstâncias. Esses requisitos se dividem em três categorias que são requisitos objetivos, requisitos subjetivos e requisitos circunstanciais.

Como requisitos objetivos relacionados a rescisão indireta do contrato trabalhista temos a tipicidade da conduta faltosa e a gravidade da conduta cometida pelo empregador. A CLT traz em seu Artigo 483 as hipóteses de falta grave que podem ser cometidas pelo empregador e ensejar a rescisão indireta do contrato trabalhista, sendo considerado um rol taxativo. Assim, apenas as hipóteses descritas no dispositivo podem ser utilizadas como fundamento para a rescisão indireta do contrato de trabalho, e outras situações não previstas no rol não podem ser utilizadas como base para essa modalidade de rescisão contratual. Além disso, como uma das condições para a rescisão indireta temos que o erro cometido pelo empregador deve ser considerado grave, de modo que continuar com o vínculo trabalhista se torne inviável. Nesse sentido, Delgado (2019) elucida que:

O requisito da gravidade da conduta empresarial também é relevante ao sucesso da rescisão indireta. Conforme já foi exposto, em se tratando de conduta tipificada, porém inquestionavelmente leve, não é possível falar-se na imediata resolução do contrato de trabalho. A par disso, se o prejuízo não é do tipo iminente, podendo ser sanado por outros meios, a jurisprudência não tem acolhido, muitas vezes, a rescisão indireta.

Desse modo, para que o pedido de rescisão indireta seja provido, não basta que haja a tipicidade da conduta pois, caso essa conduta seja considerada leve, não há que se falar em rescisão imediata do contrato trabalhista.

Adentrando nos requisitos subjetivos da rescisão indireta, temos a autoria da conduta faltosa e a existência do dolo ou culpa. Nesse sentido, além da gravidade existente, é preciso que essa falta deva ter sido cometida pelo empregador ou por algum de seus funcionários para que seja possível a configuração da rescisão indireta. Além disso, com relação ao requisito do dolo ou culpa, temos que este é analisado de forma diversa de como ocorre na justa causa do empregado. Nesse sentido, no caso de avaliação da culpa do empregado, ela é realizada de forma concreta, levando em conta sua escolaridade, setor profissional, status socioeconômico e outros aspectos subjetivos relevantes. Já no caso do empregador, em regra, a avaliação é feita de forma abstrata, sem levar em consideração esses fatores.

Além desses, temos os requisitos circunstanciais que são nexos causal, à adequação entre a falta e a penalidade aplicada, a proporcionalidade, a imediatividade e ausência de perdão tácito. No que diz respeito ao nexos causal entre a infração cometida e a penalidade aplicada, a legislação requer uma conexão real entre a falta alegada pelo empregado e a rescisão indireta buscada. É fundamental que exista uma relação direta e evidente entre a infração cometida e a medida jurídica extrema requerida, que é a rescisão contratual baseada em culpa. Sobre a adequação entre a falta cometida e a penalidade aplicada, é preciso que exista uma relação adequada e justa entre a conduta do empregador que gerou a infração e a rescisão indireta pretendida pelo trabalhador. Não se deve aplicar a penalidade máxima de resolução contratual culposa em casos de faltas consideradas leves do empregador.

Além dessas, é preciso ainda que exista uma proporcionalidade entre o erro que o empregador tenha cometido e a punição a qual se pretende, no caso, a rescisão indireta. Ou seja, é preciso avaliar a gravidade da falta cometida pelo empregador e a

sua relação com a decisão do empregado de rescindir o contrato de trabalho, no sentido de que a falta cometida pelo empregador deve ser suficientemente grave para justificar a rescisão indireta do contrato, levando em conta as circunstâncias específicas de cada caso. Tal condição está relacionada ao princípio da razoabilidade e busca garantir que a decisão de rescindir o contrato de trabalho seja tomada de forma justa e equilibrada, evitando a ocorrência de abusos por parte do empregado

Outra condição que deve se fazer presente é que a falta cometida pelo empregador não deve ter sido cometida há muito tempo atrás, devendo existir ainda a imediatez. Ela se refere à necessidade de que o trabalhador alegue a falta grave cometida pelo empregador e, imediatamente, deixe de trabalhar, ou seja, não continue prestando serviços após a ocorrência do fato que configurou a falta grave. Ou seja, se o trabalhador continuar a prestar serviços mesmo após a ocorrência da falta grave, ele pode ser entendido como tendo aceitado a situação, perdendo o direito de rescindir o contrato de trabalho indiretamente por ter havido um perdão tácito ou renúncia ao direito de punição.

4.2 – Das hipóteses de cabimento da Rescisão Indireta do contrato trabalhista

Como pontuado, a CLT traz em seu Artigo 483 as hipóteses de falta grave que podem ser cometidas pelo empregador e ensejar a rescisão indireta do contrato trabalhista, sendo considerado um rol taxativo. Assim, apenas as hipóteses descritas no dispositivo podem ser utilizadas como fundamento para a rescisão indireta do contrato de trabalho, e outras situações não previstas no rol não podem ser utilizadas como base para essa modalidade de rescisão contratual.

Nesse sentido, vamos analisar cada tipo de infração que pode vir ser cometida pelo empregador. Vejamos o que dispõe o Artigo 483 da CLT:

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

- a)** forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- 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.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 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. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)”

Como se pode observar, as hipóteses de infração por conta do empregador estão dispostas na CLT, mais precisamente nas alíneas “a” até a “g” do artigo 483.

O artigo 483 da CLT em sua alínea “a” dispõe que o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho quando **“a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato”**. Essa primeira hipótese diz respeito a “serviços superiores às forças obreiras, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato” (Delgado, 2019), onde o empregador abusa do seu poder e exige que o empregado faça coisas que são proibidas por lei, contra os bons costumes ou diferentes das atividades que o empregado deveria fazer. Dentro dessa única alínea são estabelecidos quatro parâmetros que podem ser observados para a verificação da ocorrência da grave infração por falta do empregador. O primeiro parâmetro é o próprio contrato, onde o empregado deve realizar serviços respeitando a função para a qual foi contratado. Além disso, outro parâmetro é o do empregado realizar apenas serviços que não sejam considerados proibidos pela lei, sendo incluída aqui inclusive a possibilidade de o empregado enganar alguém. Deve também, no momento da realização das atividades, ser observada conduta condizente com os bons costumes. E, por último, que o serviço não seja superior as forças do empregado, seja ela física, intelectual ou até mesmo emocional. A intenção da CLT ao mencionar a alínea 'a' do artigo 483 não se limita apenas a situações em que o trabalhador é obrigado a realizar atividades que excedem suas capacidades físicas, mas a qualquer tipo de serviço que seja abaixo do esperado para o trabalhador. Isso ocorre porque a execução de serviços acima da capacidade do trabalhador pode representar riscos para sua integridade física, moral ou intelectual.

A segunda hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho está disposta na alínea “b” que diz o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho quando **“b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo”**. O rigor excessivo ocorre quando o empregador usa o poder disciplinar de maneira exagerada ou imprópria, aplicando punições injustas ou desproporcionais, ou ainda tratando de forma diferente empregados que estão em situações semelhantes, ferindo aqui o princípio da proporcionalidade e razoabilidade. Ocorrem situações em que o empregador adota uma postura excessivamente severa em relação ao empregado, com o objetivo de pressioná-lo a ponto de levá-lo a pedir demissão. Diante disso, a legislação assegura proteção ao trabalhador, permitindo que ele deixe o emprego e mantenha os mesmos direitos que teria em caso de demissão. São exemplos dessa infração de acordo com Delgado (2019):

[...] a intolerância contínua, o exagero minudente de ordens, em especial quando configurar tratamento discriminatório, as despropositadas manifestações de poder em desarmonia com os fins regulares do contrato e da atividade empresarial consubstanciam a presente infração [...]

O desempenho de qualquer atividade de trabalho envolve riscos inerentes à sua realização, e para garantir a segurança dos trabalhadores expostos a esses riscos, o empregador deve adotar medidas de proteção que assegurem sua integridade física e segurança. Em observância a isto, a CLT traz em sua alínea “c” que poderá considerar rescindido o contrato **“c) correr perigo manifesto de mal considerável”**. Dessa forma, assegura a proteção do trabalhador em relação aos riscos que não foram acordados no contrato de trabalho, os quais são considerados anormais e apresentam perigo evidente e aparente para a saúde do empregado. Nesse sentido, o trabalhador não pode ser compelido a executar atividades que, claramente, coloquem em risco sua integridade física, como no caso de exposição a substâncias químicas sem a utilização adequada de equipamentos de proteção. A exposição a ambientes insalubres em si não configura falta grave do empregador, mas a exposição do empregado sem a devida proteção. O perigo evidente ocorre quando o trabalhador está em iminente risco de sofrer danos consideráveis à sua integridade

física, não sendo necessário que o perigo seja concreto, mas sim que um acidente de trabalho ou situação nociva esteja prestes a acontecer.

Outra hipótese, prevista na alínea “d”, é a de “**não cumprir o empregador as obrigações do contrato**”. Sabe-se que quando empregador e empregado celebram um contrato de trabalho, eles assumem obrigações e direitos específicos, que devem ser respeitados. Nesse sentido, qualquer violação desses termos por parte do empregador pode ser considerada uma falta grave, o que dá ao trabalhador o direito de rescindir o contrato de forma unilateral. Nesse caso a rescisão indireta pode acontecer quando o empregador não cumpre as obrigações previstas no contrato de trabalho. A lei não aponta especificamente quais são essas obrigações, o que significa que o trabalhador tem ampla proteção. Sendo o contrato de trabalho é composto principalmente de regras pactuadas entre o empregado e empregador, se uma dessas regras importantes for quebrada de forma grave e intencional é cabível a rescisão do contrato trabalhista.

Outra situação para rescisão indireta do contrato de trabalho está disposta na alínea “e” da CLT e indica que o empregado pode considerar rescindido o contrato quando “**e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama**”. Isso ocorre quando o empregador ofende a dignidade do trabalhador ou de sua família com palavras ou ações difamatórias, injuriosas ou caluniosas. A CLT impõe que o empregador seja obrigado a tratar seus funcionários com respeito e cordialidade. Caso contrário, o empregador poderá sofrer sanções legais e o empregado poderá rescindir o contrato de forma indireta, responsabilizando o empregador pelas consequências dessa rescisão. É proibido ao empregador utilizar qualquer forma de tratamento degradante em relação ao funcionário, bem como proferir palavras ou agir de maneira que possa afetar sua honra e reputação. Isso é proibido pela Constituição por respeito à dignidade humana. O empregador pode enfrentar diversas consequências ao agir de forma ofensiva e desrespeitosa com o empregado, incluindo o pagamento de verbas rescisórias pela rescisão indireta do contrato e a possibilidade de responder a processos criminais por calúnia, injúria ou difamação. Não há na lei previsão de que tal infração deva ocorrer no ambiente de trabalho, assim, pode ser configurada essa hipótese mesmo se praticada fora da empresa.

Assim como a ofensa à reputação e à imagem, a agressão física também pode ter um efeito prejudicial sobre o ambiente de trabalho, o que é ainda pior. Isso pode ser caracterizado por qualquer tipo de violência, mesmo que não resulte em lesões corporais ao empregado. Assim, a rescisão indireta também ser pleiteada nos casos em que o empregador agredir fisicamente o trabalhador no ambiente de trabalho, mesmo que a agressão não cause ferimentos. A alínea “f” prevê que cabe rompimento contratual quando **“o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”**. Essa hipótese se baseia no dever de respeito mútuo entre empregado e empregador, e nas limitações ao poder disciplinar do empregador, servindo como complemento ao anterior.

Além das anteriores, outra hipótese trazida pelo artigo 483, alínea “g” da CLT diz que cabe rescisão indireta quando **“o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários”**. Para que seja configurada tal hipótese é preciso que haja uma afetação significativa no salário mensal do empregado, não estando abarcadas aqui mudanças de valor relativamente pequenas. A intenção da alínea “g” do artigo 483 da CLT é proteger o empregado que tem sua remuneração vinculada à sua produtividade, como por exemplo, comissões, número de clientes atendidos, quilômetros percorridos, ou qualquer outra métrica definida pela empresa.

O artigo 483 da CLT prevê ainda duas circunstâncias especiais, que não tratam necessariamente de caso de rescisão indireta, estão dispostas nos §§ 1º e 2º do referido artigo. A primeira trazida pelo §1º dispõe que “o empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço”. Assim, é facultado ao empregado a suspensão ou rescisão do contrato caso venha a desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do trabalho. A segunda hipótese, prevista no §2º, diz que “no caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho”.

5 DA AÇÃO DE RESCISÃO INDIRETA E POSSIBILIDADE DE AFASTAMENTO DO EMPREGADO ATÉ O JULGAMENTO DA AÇÃO

5.1 – Da ação de rescisão indireta

Para rescindir o contrato trabalhista, o empregado não pode apenas informar ao empregador que pretende rescindir o contrato e receber as indenizações correspondentes. Diferente do poder disciplinar e de fiscalização concedido ao empregador com relação ao empregado, no caso de descumprimento cometido por falta do empregador que enseje a rescisão indireta do contrato trabalhista é preciso que o empregado busque a justiça trabalhista para que ela seja reconhecida. Mesmo que o empregado continue trabalhando normalmente, a ação judicial pode ser iniciada, e o magistrado terá que avaliar se é necessário afastá-lo do trabalho e a partir de que data o pacto laboral previamente existente deve ser considerado rescindido.

O empregado vai interpor ação trabalhista buscando a rescisão do contrato de trabalho. Na sentença desse processo, será definida a data de encerramento do contrato de trabalho por culpa da empresa, e o pagamento das verbas rescisórias correspondentes, como aviso prévio, férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, liberação do FGTS com acréscimo de 40% a favor do empregado, além de outras indenizações, se for o caso. Também serão incluídas as parcelas vencidas antes da rescisão, como férias já acumuladas com 1/3, ou aquelas cujo vencimento foi antecipado pela rescisão, como salário atrasado, entre outros.

Alguns requisitos são necessários para que haja a caracterização da rescisão indireta. Para que seja considerada a rescisão indireta do contrato de trabalho, é necessário que o empregador cometa uma falta grave que comprometa significativamente a relação laboral. Por isso, o trabalhador deve prontamente buscar a rescisão do contrato e ingressar com a reclamatória trabalhista, caso contrário, o juiz pode entender que houve perdão tácito da falta, tendo em vista a demora na tomada de medidas.

Outro requisito relevante nos casos de rescisão indireta do contrato de trabalho diz respeito ao ônus da prova. A CLT estabelece que a responsabilidade de produzir provas é da parte que fizer a alegação. De mesmo modo o CPC, em seu artigo 373, inciso I diz que o ônus da prova incumbe ao autor quando este alega um

fato constitutivo do seu direito. No caso da Rescisão Indireta, cabe ao empregado o ônus de provar a falta grave cometida pelo empregador, para que seu pedido seja aceito. Isso significa que é responsabilidade do trabalhador apresentar as provas que demonstrem a existência da falta grave. O trabalhador deve demonstrar claramente que a ocorrência da falta grave cometida pelo empregador, não cabendo aqui a presunção

5.2 – Da possibilidade de afastamento e sua repercussão jurídica

Quando o empregado opta por requerer a rescisão do contrato em razão de uma falta cometida pelo empregador, ele pode decidir livremente se permanecerá ou não em seu emprego. O artigo 483 da CLT, em seu §3º, prevê a possibilidade de afastamento até o julgamento da ação de rescisão indireta. O referido parágrafo elenca como possibilidade para afastamento a ocorrência das infrações apontadas pelas alíneas “d” e “g” do artigo 483. Dispõe exatamente que “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”. Assim, apesar de menos agressoras ao empregado, é permitido a ele que se afaste ou não do serviço caso ocorra a grave infração por parte do empregador.

Acerca dessa possibilidade, há uma controvérsia relacionada a uma possível vinculação determinada em lei entre a falta empresarial cometida no caso concreto e a possibilidade de afastamento em decorrência desta. Para alguns doutrinadores, o afastamento é um requisito essencial para pleitear a rescisão indireta, pois a falta patronal deve ser tão grave a ponto de tornar-se a continuidade da relação empregatícia insustentável. Entretanto, se o trabalhador não se afastar do trabalho, poderá ter consequências negativas, como a dificuldade em comprovar a gravidade da falta cometida pelo empregador, pois como o trabalhador pode provar que o empregador cometeu uma falta grave que justifique a rescisão indireta, apesar disso ele ainda suporta permanecer no emprego?

Uma outra controvérsia relacionada a esta questão diz respeito as consequências repercutidas no mundo jurídico caso o empregado se afaste e posteriormente tenha seu pedido de rescisão indireta do contrato trabalhista negado.

Em caso de trabalhador que não possui estabilidade ou garantia de emprego, a o momento em que ele se afasta das atividades é considerado a data que encerra o contrato entre as partes. Aqui, o Judiciário vai apenas analisar se o término do contrato ocorreu por culpa da empresa ou por vontade do empregado. Mesmo que o trabalhador tenha considerado a relação empregatícia difícil, constrangedora ou insustentável e tenha decretado o rompimento, se o pedido de rescisão indireta não for aceito, a extinção do contrato prevalece como um pedido de demissão. Nesse caso, o trabalhador não precisa conceder aviso-prévio, já que a ação trabalhista cumpriu o papel de dar ciência ao empregador da intenção de rescindir o contrato. Maurício Godinho Delgado (2019) considera que:

É, portanto, equívoco grave considerar que o afastamento do trabalhador, em exercício de prerrogativa conferida pela ordem jurídica, convole-se em justa causa operária, caso o pedido de rescisão indireta seja considerado improcedente. Não existe, no Direito, infração gravíssima que resulte do simples exercício regular de uma prerrogativa assegurada pela própria ordem jurídica. Além do mais, não poderia haver justa causa obreira sem comprovação de dolo ou culpa do correspondente empregado.

Nesse sentido, não há nenhuma violação tão grave vinda de uma prerrogativa garantida pela própria lei, não podendo inclusive haver justa causa sem a prova de o empregado agiu com intenção ou negligência.

Além disso, não tem justificativa legal a reintegração do empregado caso seu pedido de rescisão contratual seja negado. O retorno ao trabalho do empregado após o afastamento só é possível em casos de trabalhadores com estabilidade no emprego ou estabilidade temporária, em que a rescisão do contrato sem justa causa é proibida por lei.

6 CONCLUSÃO

Para as considerações finais do presente trabalho, temos que o instituto da rescisão indireta é um instrumento imprescindível para que o empregado possa garantir a autotutela dos direitos que lhe são concedidos por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Entendeu-se que, através de ação judicial postulada pelo empregado que tenha sofrido falta grave cometida pelo empregador, é possível o rompimento do pacto laboral preexistente de forma a manter todas as verbas rescisórias devidas como se houvesse uma demissão sem justo motivo.

Ao longo do presente estudo, foi possível analisar conceitos inerentes ao Direito do Trabalho e a rescisão indireta do contrato trabalhista, observando inicialmente as características do contrato de trabalho, os elementos que constituem o contrato trabalhista e as modalidades contratuais relevantes para o presente trabalho.

Posteriormente, foram observadas quatro modalidades de rescisão do contrato de trabalho relevantes para o presente estudo, de forma a compreender requisitos concernentes a cada uma delas, seus fundamentos basilares e as consequências decorrentes dessas

Além disso, o desenvolvimento do presente trabalho, foi possível ainda, analisar a forma de como ocorrem as faltas graves patronais e os requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais inerentes a elas, considerando-se que a conduta deve estar caracterizada no artigo 483 da CLT, cabendo interpretação das normas lá dispostas visto que o rol do artigo não é taxativo, sendo assim verificado requisito necessário para se considerar incidência da rescisão indireta.

Ainda no desenvolvimento, foram observadas as alíneas do artigo 483 de modo a compreender sua aplicação prática, onde é possível a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, analisando as hipóteses legais dessa modalidade de extinção contratual.

Analisou-se, ainda, que para que haja o reconhecimento do pedido de rescisão do pacto laboral é preciso o cumprimento de alguns requisitos como o nexo causal entre a infração cometida e a penalidade aplicada, a proporcionalidade e imediatividade da ação judicial. O trabalhador ainda deve instruir a ação com todas as

alegações e provas necessárias para que haja o convencimento do juiz, visto que no caso da rescisão indireta cabe ao reclamante o ônus da prova.

Outrossim, acerca da possibilidade de afastamento do trabalhador se analisou algumas controvérsias e possíveis resultados em caso de improcedência do pedido pretendido pelo reclamante.

Diante do exposto, podemos concluir que a rescisão indireta é uma importante ferramenta para a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil. A possibilidade de afastamento do empregado até o julgamento da ação de rescisão indireta, por sua vez, é uma medida que visa garantir a integridade física e psicológica do trabalhador.

No entanto, é importante destacar que a rescisão indireta deve ser utilizada apenas em casos extremos, nos quais o empregado é submetido a condições de trabalho que colocam em risco a sua saúde e integridade física ou moral. Além disso, é necessário que o trabalhador comprove a existência dessas condições perante a Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE JUNIOR, Clodoaldo. **Rescisão Indireta**: a justa causa aplicada pelo empregado no empregador. A justa causa aplicada pelo empregado no empregador. 2021. Disponível em: <https://caj.adv.br/blog/direito-trabalhista/rescisao-indireta-a-justa-causa-aplicada-pelo-empregado-no-empregador/>. Acesso em: 29 dez. 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 680 p

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DIAS, Gabriel Radi. **Rescisão Indireta**: #breveintroito. #BreveIntroito. 2017. Disponível em: <https://advocaciaaranega.jusbrasil.com.br/artigos/508426900/rescisao-indireta>. Acesso em: 29 dez. 2022.

GHERSEL, Giovanna. **Tipos de contrato de trabalho**. 2020. Disponível em: <https://giovannaghersel.jusbrasil.com.br/artigos/837380834/tipos-de-contrato-de-trabalho>. Acesso em: 11 mar. 2023.

LACERDA, Josué Alves de. **Elementos constitutivos do contrato de trabalho**. 2022. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/99516/elementos-constitutivos-do-contrato-de-trabalho>. Acesso em: 29 dez. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022.

NASCIMENTO, Joao Lima. **Contrato de trabalho intermitente**. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/93831/contrato-de-trabalho-intermitente>. Acesso em: 29 dez. 2022.

OLIVEIRA, Isabela Fadul de. **Contrato por prazo determinado**. 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/348/edicao-1/contrato-por-prazo-determinado>. Acesso em: 19 mar. 2023.

PRETTI, Gleibe; ANTONINI, Sabrina. **REFORMA TRABALHISTA E MODALIDADES DE CONTRATO**. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/94128/reforma-trabalhista-e-modalidades-de-contrato>. Acesso em: 29 dez. 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SANTOS, Jackson Passos. **Contrato de trabalho intermitente**. 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/351/edicao-1/contrato-de-trabalho-intermitente>. Acesso em: 19 mar. 2023.

SILVA, Aarão Miranda da. **Rescisão indireta do contrato do trabalho**. 2008. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-52/rescisao-indireta-do-contrato-do-trabalho/>. Acesso em: 19 out. 2022.

SILVA, Paulo Antônio Maia e. **Direito do trabalho**. João Pessoa: Editora Acadêmica, 2019.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. **Proteção à relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 1998.