

Rescisão Indireta

A rescisão indireta é aquela que toma curso por **iniciativa do empregado** que, por sua vez, não está vendo cumpridos os direitos contratados no que tange às obrigações do empregador.

Ou seja, admite-se a rescisão indireta nos casos em que o empregado, mesmo cumprindo com todas as obrigações advindas do contrato de trabalho, não encontra respaldo dos seus direitos, como por exemplo o pagamento de salários. Na carência de ver os seus direitos cumpridos desincumbe-se da obrigatoriedade para com o contrato, podendo assim rescindi-lo, acarretando nos direitos desse fato provenientes.

Os casos que ensejam a rescisão indireta encontram-se disciplinados no artigo 483 da CLT e são **taxativos**, ou seja, delimitam os casos especiais em que se pode proceder com a rescisão indireta, sendo que, aqueles que não se encaixarem no que prevê o dispositivo, não ensejam a rescisão indireta. Em seu caput estabelece que “*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.

Trata-se de evitar que o serviço exigido do empregado vá além daquilo que foi estabelecido, o que afrontaria o equilíbrio inicialmente estabelecido em contrato. Também evita que se incorra em qualquer tipo de atividade que atente contra a dignidade do trabalhador.

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

A segunda alínea visa garantir que a condição de empregado não submeta o trabalhador a qualquer tipo de mau trato advindo de sua situação, podendo assim rescindir o contrato em caso de abuso por parte dos empregadores.

c) correr perigo manifesto de mal considerável.

O trabalhador não deve, tampouco, submeter-se, em prol de seu emprego, a atividade que lhe acarrete risco além do esperado em seu trabalho.

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato.

Princípio geral dos contratos: o descumprimento por uma das partes pode acarretar na rescisão. Dessa forma, o empregador que não pague os vencimentos, por exemplo, está sujeito a ver o contrato de trabalho encerrado por rescisão indireta.

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Coíbe-se a prática de abusos do empregador para com o empregado ou sua família, de forma a evitar que a condição de necessidade do trabalhador seja usada como forma de subjugação.

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

A alínea proíbe qualquer tipo de violência física contra o trabalhador, excetuando-se os casos de legítima defesa ou defesa de terceiro.

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

Trata-se, de certa forma, de um descumprimento contratual, quando o empregador resolve alterar os termos inicialmente estabelecidos de forma a diminuir o trabalho e, consequentemente, a importância auferida pelo trabalhador.

Uma outra forma de rescisão indireta está prevista em caso de se tratar de empregada gestante:

Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Dessa forma, a gestante cuja gravidez possa ser prejudicada pela rotina do trabalho tem a liberdade de rescindir o trabalho caso entenda necessário, não havendo que arcar com as consequências dessa manifestação de vontade. Não obstante, tem o direito garantido de ser realocada para lugar onde possa exercer suas atividades e guiar sua gravidez e posterior amamentação de forma segura para si mesma e para o filho.

Em caso de rescisão indireta, que toma curso primordialmente por faltas cometidas pelo empregador, garante-se ao empregado os seguintes direitos:

- Saldo de salário
- Férias vencidas e vincendas do período
- 13º salário proporcional
- Aviso prévio
- **Saque do FGTS + multa de 40% sobre o saldo**
- Seguro-desemprego

Vale ressaltar que a penalidade de 40% sobre o saldo acumulado durante o tempo de trabalho do FGTS é característica das rescisões onde há culpa do empregador, motivo pelo qual incide sobre a rescisão indireta.