

**CENTRO UNIVERSITÁRIO  
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

**CURSO DE DIREITO**

**A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Ana Letícia Roza Belo

Presidente Prudente/SP

2016

**CENTRO UNIVERSITÁRIO  
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO” DE PRESIDENTE PRUDENTE**

**CURSO DE DIREITO**

**A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Ana Letícia Roza Belo

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Sandro Marcos Godoy.

Presidente Prudente/SP

2016

## **A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Trabalho de Monografia aprovado  
como requisito parcial para obtenção  
do Grau de Bacharel em Direito.

SANDRO MARCOS GODOY

WELLINGTON BOIGUES CORBALAN TEBAR

ANDRÉA SILVA ALBAS CASSIONATO

Presidente Prudente, 23 de novembro de 2016.

*Aos que buscam justiça e dignidade do direito de  
viver do seu trabalho.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus pela vida e oportunidade de poder cursar uma faculdade. Agradeço meus pais pelo exemplo de força e determinação que sempre tiveram independente das dificuldades que enfrentaram.

Agradeço a meus colegas de curso pela amizade e companheirismo nessa jornada, bem como a todos os professores que se doaram e contribuíram para a minha formação acadêmica e profissional, que fomentaram em mim a vontade de vencer e a certeza de estar trilhando o caminho certo.

Em especial, dedico um agradecimento a meu marido Vinícius Rosa da Silveira que esteve ao meu lado nos momentos difíceis de readaptação à rotina acadêmica, me incentivando e oferecendo suporte para que eu pudesse retomar o sonho de ser uma profissional do Direito.

Não menos importante, o agradecimento dedicado ao meu filho Pedro, que soube entender os momentos de ausência para a dedicação aos estudos além de oferecer todo amor e carinho para que tudo fosse realizado.

Por fim, agradeço a paciência, competência e empatia do meu orientador, por compreender as dificuldades que enfrentamos na elaboração da pesquisa, oferecendo sempre o melhor direcionamento. E, a disposição dos membros componentes da banca examinadora pelos ensinamentos dispensados a nós alunos.

## RESUMO

O presente trabalho tem a finalidade de esclarecer aspectos importantes em relação à possibilidade do trabalhador rescindir o contrato de trabalho abusivo, sem que sofra prejuízo econômico. Assim, é necessário primeiramente entendermos a origem desse instituto, aprofundando a compreensão sobre o contrato de trabalho e as teorias que o determinaram pela forma que é atualmente, correlacionando-o com a teoria da hipossuficiência do trabalhador e sua importância para o Direito do Trabalho, bem como a proteção social dispensada a este ramo do Direito, de modo que se possa compreender quais os motivos que levam o obreiro a valer-se da Rescisão Indireta, passando a analisar as diferentes faltas que o empregador pode cometer e ser penalizado com a tal medida, observando os requisitos necessários para verificação da ocorrência de tais faltas. Veremos ainda, as novas modalidades de falta grave, não elencadas pelo texto legal, mas que ensejam a aplicação desta modalidade de Rescisão. Analisando casos em concreto julgados recentemente, considerando o entendimento atual sobre a maneira que deve se buscar a aplicação do meio rescisório, fazendo um comparativo de certos tipos de falta grave a outros institutos protecionistas como a figura do assédio, especialmente, contra a trabalhadora mulher. Por fim, serão verificadas as consequências jurídicas que acarretam tanto ao trabalhador quanto ao empregador.

**Palavras-chave:** Rescisão Indireta. Falta Grave. Empregador. Proteção Integral do Trabalhador.

## ABSTRACT

This paper aims to clarify important aspects regarding the possibility of the employee terminate the abusive employment contract without suffering economic loss. Thus, we must first understand the origin of this institute, deepening the understanding of the employment contract and the theories that have determined the way it is currently correlated it with the theory of worker barely enough and its importance to the Labour Law, and social protection dispensed to this branch of law, so that we can understand the motives that lead the worker to avail of Termination Indirect going to analyze the different faults that the employer can commit and be penalized with such measure, observing the requirements for verification of the occurrence of such faults. We will see also the new forms of serious misconduct, not listed by the legal text, but giving rise to application of this type of termination. Analyzing cases specifically tried recently, considering the current understanding of the way it should seek the application of severance means, making a comparison of certain types of serious misconduct to other protectionist institutes like the figure of harassment, especially against women workers. Finally, the legal consequence that carry both the employee as the employer.

**Keywords:** Indirect Termination. Serious Faults. Employer. Full Protection Worker.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2 CONCEITO .....</b>	<b>13</b>
<b>3 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA RESCISÃO INDIRETA.....</b>	<b>15</b>
3.1 Organização do Trabalho na Pré-História, Servidão e Feudalismo.....	15
3.2 As Colonizações e o Escravismo .....	16
3.3 A Abolição dos Escravos e o Início da Imigração de Europeus: Nova Força de Trabalho .....	18
3.4 A Era da Indústria e o Surgimento da Classe Operária.....	18
3.5 O Surgimento do Direito do Trabalho .....	20
3.5.1 O contrato de trabalho de acordo com a teoria subjetivista.....	22
3.5.2 O contrato de trabalho como entidade social .....	23
3.5.3 A hipossuficiência do trabalhador.....	25
<b>4 AS FALTAS GRAVES DO EMPREGADOR OU FALTAS GRAVES PATRONAIS .....</b>	<b>28</b>
4.1 Requisitos Para se Configurar a Rescisão Indireta .....	28
4.1.1 Requisitos objetivos .....	28
4.1.2 Requisitos subjetivos.....	29
4.1.3 Requisitos circunstanciais .....	30
4.2 Das Infrações do Artigo 483 da CLT .....	31
4.2.1 Serviços superiores às forças do empregado .....	31
4.2.2 Serviços defesos por lei .....	32
4.2.3 Serviços contrários aos bons costumes .....	33
4.2.4 Serviços alheios ao contrato .....	33
4.2.5 Rigor excessivo .....	35

4.2.6 Perigo manifesto de mal considerável.....	38
4.2.7 Descumprimento das obrigações do contrato de trabalho .....	40
4.2.8 Ofensa à honra e boa fama.....	42
4.2.9 Ofensas físicas.....	43
4.2.10 Reduzir o trabalho por peça ou tarefa .....	44
4.3 A Ausência de Depósitos do FGTS Como Falta Grave do Empregador .....	45
4.3.1 O sistema da estabilidade decenal.....	45
4.3.2 O novo meio de indenização pelo FGTS.....	47
4.3.3. Obrigação contratual do empregador em pagar o FGTS .....	49
4.3.4 Penalidades administrativas ao empregador.....	54
<b>5 COMO RESCINDIR INDIRETAMENTE O CONTRATO DE TRABALHO .....</b>	<b>57</b>
5.1 A Imediação na Postulação.....	57
5.2 O Ônus da Prova.....	59
5.3 O Afastamento do Empregado do Trabalho .....	61
5.4 As Consequências Legais da Rescisão Indireta .....	63
<b>6 A APLICABILIDADE ATUAL DA RESCISÃO INDIRETA.....</b>	<b>65</b>
6.1 Da Reversão do Pedido de Demissão para Rescisão Indireta.....	67
6.2 Da Reversão da Demissão por Justa Causa para Rescisão Indireta.....	68
6.3 Das Faltas Graves Praticadas Contra a Mulher .....	70
6.3.1 Da falta grave praticada contra a empregada doméstica .....	71
6.3.2 Da falta grave pela prática de assédio sexual .....	72
6.3.3 Da falta grave pela prática de revista íntima .....	73
<b>8 CONCLUSÃO .....</b>	<b>76</b>

<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>78</b>
--	-----------

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo procurou esclarecer o que é a Rescisão Indireta apresentando sua utilidade e aplicabilidade. As situações cabíveis e como deve se proceder para que seja reconhecida.

Objetivou-se demonstrar de forma clara e objetiva que a proteção oferecida pela rescisão indireta é suficientemente capaz de promover a dignidade do trabalhador.

Nos dias atuais, é comum a situação de trabalhadores insatisfeitos com a maneira que seus empregadores conduzem a relação de trabalho, ainda assim continuarem a trabalhar, muitas vezes pelo receio do desemprego, que tem aumentando, diante da crise política e econômica que o país está a enfrentar, bem como pelo desconhecimento de ferramentas de preservação de seus direitos, supondo que ficarão desamparados por tomar a iniciativa de ruptura do contrato.

Assim, trazer o conhecimento de que muitas situações indignas e desgastantes podem ser evitadas, através do instituto aqui estudado, é o principal objetivo da pesquisa.

O capítulo dois teve o escopo de esclarecer a ideia do conceito sobre a despedida indireta, desmistificando-a e apresentando a possibilidade de aplicá-la.

No capítulo seguinte foi apresentado um breve panorama sobre a evolução das relações de trabalho e como ocorreu a organização social na história até chegar à criação das leis trabalhistas e entender o motivo que levou ao surgimento da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Apresentou, ainda, a evolução dos contratos de trabalho e o fundamento dos princípios trabalhistas, em especial o da hipossuficiência do operário como fundamento para os moldes atuais de contrato de trabalho.

Por conseguinte, passou-se a abordar uma a uma das faltas graves elencadas no artigo 483 da CLT, praticadas pelo empregador. Analisando a interpretação que deve ser aplicada para verificar corretamente a incidência de tais faltas.

Por sua vez, o capítulo seguinte, apresentou como fazer caso seja verificada a ocorrência de falta grave. Trazendo em discussão questões

controversas e a interpretação atual da doutrina e jurisprudência. E, suas consequências legais, se reconhecida a aplicação da rescisão indireta.

No próximo tópico, foram abordadas as novas modalidades de falta grave, trazidas ao cenário jus trabalhista em decorrência da evolução das relações e do mercado de trabalho. Com especial abordagem aos pedidos de reversão no judiciário e as faltas graves cometidas contra a mulher.

Para encerrar a conclusão.

Utilizou-se o método dedutivo, partindo de um aspecto geral para situações específicas, com enfoque à aplicabilidade da rescisão indireta nos contratos trabalhistas.

Para as referências bibliográficas, contou-se com o auxílio de livros, doutrinas, legislação brasileira, jurisprudência, artigos científicos e sites da internet.

## 2 CONCEITO

Para entender a Rescisão Indireta de forma simplificada, referimo-nos à situação em que seria o empregado quem sofre falta grave cometida pelo empregador, aplicando-lhe uma sanção: a rescisão do contrato de trabalho. Assim, contrariamente à situação em que é o empregado quem comete a falta grave - e sofre a demissão por justa causa - a Rescisão Indireta parte de uma iniciativa exclusiva do empregado.

A rescisão do contrato de trabalho se dá de muitas formas: pela dispensa arbitrária ou sem justa causa, quando o empregador exerce seu direito de direção e comando da empresa; pelo pedido de demissão do empregado, por sua livre e espontânea vontade; por distrato, conforme convenção das partes ou termo do contrato; pela dispensa por justa causa do empregado, no caso deste cometer falta grave contra o empregador; pela ruptura por culpa recíproca; pela extinção da empresa ou do estabelecimento; em caso de morte do empregado ou empregador, ou ainda, ruptura por infração empresarial ou do empregador, nada mais que a Rescisão Indireta, o objeto de estudo deste trabalho.

O contrato de trabalho é o instrumento pelo qual as partes convencionam sobre os termos da relação trabalhista que se iniciará. Ele é bilateral e gera para os contratantes direitos e deveres, nos limites da lei. A não observância de certos preceitos legais aos quais incumbe o cumprimento de obrigações poderá configurar falta grave.

A falta grave enseja um motivo para a ruptura do contrato de trabalho, devendo ser aplicadas as penalidades a quem o infringiu.

No caso do empregado, quando comete falta grave, ele pode ser demitido por justa causa, e não gozará de plenos direitos rescisórios previstos em lei. É um tipo de ruptura brusca da relação empregatícia, que causa grande impacto na vida do empregado, por isso é aplicada por motivo de falta grave, em caráter excepcional e desde que seja observado o preenchimento de requisitos exigidos pela lei, para a aplicação deste tipo de demissão.

Do mesmo modo ocorre com o empregador, ao cometer uma falta grave contra o empregado, também poderá ele sofrer uma sanção. Porém neste caso, o empregador a penalidade que se aplica, obriga que ele pague ao empregado todas as verbas rescisórias que ele não faria jus receber, na hipótese de ter simplesmente pedido demissão.

A doutrina mais recente, nas palavras do especialista sobre Direito do Trabalho, Sérgio Pinto Martins<sup>1</sup>, conceitua que “[...] a rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude de justa causa praticada pelo empregador”.

Portanto, trata-se de uma prerrogativa do empregado que pode ser exercida diante, somente, de uma falta grave cometida pelo empregador. Obedecendo à forma e critérios corretos para sua aplicação. Observando-se que:

“Não podemos esquecer que o empregador exerce a direção da empresa, com poderes de mando, comando e gestão empresarial, assumindo a parte patronal, os riscos da atividade econômica, sendo o empregado a ele subordinado juridicamente”<sup>2</sup>.

Já Cesarino Júnior<sup>3</sup> define:

*[...] a despedida indireta como o fato de a parte interessada na rescisão do contrato individual de trabalho criar para a outra uma situação tal, que a forçará a dar à rescisão a aparência de haver-se realizado por ato desta última, libertando assim a primeira das consequências legais da rescisão.*  
[...]

Impõe desta forma, o instituto da Rescisão Indireta, uma limitação ao poder de mando e gestão do empregador, já que, caso ele venha a dar causa à despedida do empregado, através da prática de uma falta grave, será ele obrigado a indenizar o empregado da mesma forma que se decidisse imotivadamente a dispensá-lo.

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 401.

<sup>2</sup> SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Método, 2010. p. 261.

<sup>3</sup> CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira; CARDONE, Marly A. **Direito Social**: 2 ed. São Paulo: LTr, 1993. p. 266.

### 3 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA RESCISÃO INDIRETA

Desde os primórdios da humanidade, a força de trabalho foi de extrema importância para a organização da vida em sociedade.

Segundo o autor Marcus Pedrosa<sup>4</sup>, “o trabalho é uma atividade social, pois depende da interação entre os indivíduos para que ocorra. É, ao mesmo tempo, causa e efeito das aglomerações humanas [...]”.

Primeiramente, o poder de comando pertencia àqueles que tinham a maior força física, capacidade de coagir fisicamente seus iguais e proteger o grupo. Com a evolução da humanidade, os que detinham maior poder econômico e de produção é quem agiam com dominância.

#### 3.1 Organização do Trabalho na Pré-História, Servidão e Feudalismo

Na pré-história, o trabalho era organizado de forma que aqueles que colaboravam com as funções necessárias para prover a sobrevivência do grupo recebiam em troca a proteção dos mais fortes.

Já na Antiguidade, a organização das comunidades passou a ser de forma sedentária, ou seja, os grupos passaram a estabelecer locais fixos para viver, preferencialmente em torno de rios.

No Egito, por exemplo, o povo se estabeleceu nos arredores do Rio Nilo, e ali desenvolveram sua comunidade. A forma de trabalho era a servidão coletiva.

O Estado era quem detinha a maioria das terras férteis, assim tinha a prerrogativa de distribuí-la entre os cidadãos para a produção de alimentos e matérias-primas. Como forma de tributo parte do que os servos produziam, exercendo sua soberania através da religião, submetendo os servos e escravos a obedecer tal sistema, sob pena de serem amaldiçoados, buscando equiparar os chefes de Estado, os *faraós*, a deuses.

---

<sup>4</sup> PEDROSA, Marcus. **Tripalium**: o trabalho transformado em tortura. Goiania: Kelps, 2007. p. 11.

No Império Romano, se deu praticamente, da mesma forma que no Egito. Contudo, com a conquista de novos territórios, através das guerras, os guerreiros vencidos passavam a ser escravizados pelos romanos.

Durante a Idade Média, o Feudalismo surgiu como um novo modelo de relação de produção. Onde senhores feudais donos de grandes propriedades, nobres e membros da Igreja Católica, se apropriavam da força de trabalho dos servos, concedendo-lhes a terra para produzir e proteção militar, contanto que parte da produção seria apropriada pelos donos das terras.

A Igreja teve um papel muito importante para este sistema, pois, cabia a ela a repressão espiritual dos servos, que justificava a forma de domínio dos senhores feudais como vontade de Deus.

Com a necessidade de expandir os territórios, para o crescimento comercial das civilizações europeias da época, que eram basicamente agrícolas devido ao Feudalismo, iniciou-se o movimento das Cruzadas, que abriu novas rotas comerciais entre os países.

Com o avanço do comércio, as relações de trabalho passaram a se organizar hierarquicamente em classes, os *mestres artesãos*, eram os donos dos produtos e do conhecimento para produzi-los; os *companheiros ou oficiais*, que auxiliavam a produção sendo remunerados periodicamente e os *aprendizes*, que recebiam de seu mestre além da oportunidade de aprender um ofício, alimentação, abrigo e vestuário.

### **3.2 As Colonizações e o Escravismo**

O desenvolvimento da atividade marítima e a expansão das relações comerciais, Portugal e Espanha, que seguiam a frente do movimento de colonizações e descobertas de novos territórios onde dominavam e escravizavam os nativos, contribuíram para que se fizesse renascer o escravismo.

No Brasil, Portugal utilizou-se da mão de obra indígena para auxiliar na exportação do Pau-Brasil, em troca de presentes para os índios, que eram pagos com qualquer artefato, por mais ínfimo que fosse o valor comercial. Tudo que lhes era oferecido era novidade, e facilmente se encantavam.

Já para o desenvolvimento da colônia, a tentativa de escravizar os índios do Brasil, não obteve sucesso. Os índios não aceitavam ser dominados pelos portugueses e se rebelaram, gerando uma relação conflituosa que resultou no extermínio de grande parte dos nativos brasileiros. Os que sobreviveram migraram para o interior do país para se esconderem.

Juntamente com o crescimento do processo de colonização, Portugal também expandia seu domínio sobre os países africanos, atuando na comercialização de mão de obra escrava, importando os nativos desses países para escravizá-los nas colônias e na corte.

Visando a construção e o desenvolvimento da colônia, os portugueses passaram a trazer os africanos para o Brasil, fazendo da venda de escravos um negócio lucrativo.

Os negros trazidos da África eram comercializados no Brasil como simples objetos, medidos por metro e tonelada. O tráfico de escravos tornou-se uma atividade lucrativa para os portugueses, que continuavam arrebanhando-os de suas tribos, e trazendo para os países recentemente colonizados, como o Brasil.

Ao serem comprados, eram utilizados nas fazendas, *a priori*, de engenho de cana-de-açúcar e trabalhavam exaustivamente. Eram submetidos a todo tipo de violência, sexual inclusive.

A alimentação que lhes ofereciam, era extremamente precária. Ficavam à mercê dos capatazes das fazendas, que a mando de seus patrões ou não, aplicavam os mais sórdidos castigos aos escravos, levando-os muitas vezes à morte, ou ao próprio suicídio diante da situação de desespero em que viviam. Foi um processo de verdadeira degradação da condição humana dos negros.

O escravismo perdurou por muito tempo, e atravessou no Brasil, vários ciclos de produção. Depois da cana-de-açúcar, o algodão, o extrativismo de minério de ouro e pedras preciosas até o ciclo do café.

### **3.3 A Abolição dos Escravos e o Início da Imigração de Europeus: Nova Força de Trabalho**

Com a Revolução Industrial, a Inglaterra principalmente, visando alcançar como mercado consumidor os escravos, foi precursora dos movimentos abolicionistas.

No Brasil, a Lei Eusébio de Queiroz<sup>5</sup>, por exemplo, proibia o tráfico de negros escravos, apreendendo os navios que circulassem pelo Oceano Atlântico, transportando negros escravizados.

O movimento abolicionista dificultou o comércio negreiro, que restou por diminuir seu fluxo e incentivou a imigração de europeus para trabalhar e viver no Brasil, que carecia de mão de obra produtiva que ao chegarem ao Brasil, traziam consigo a esperança de uma vida melhor e melhores condições de trabalho.

A presença de trabalhadores imigrantes e as políticas para abolir a escravidão acabaram por desencadear na abolição da escravatura, com a assinatura da Lei Áurea no Brasil, que foi o último país das Américas a abolir a escravidão.

Com a chegada dos imigrantes, os negros foram sendo substituídos das fazendas, e a vida desses recém-chegados também não foi nada fácil. Os trabalhadores imigrantes eram submetidos a longas jornadas nas lavouras de café, principal produto cultivado nesta época. Sofriam violência, eram presos e muitas vezes até expulsos das fazendas.

### **3.4 A Era da Indústria e o Surgimento da Classe Operária**

O avanço da tecnologia de produção e o desenvolvimento de máquinas direcionadas à produção em grandes escalas fez surgir o movimento da Revolução

---

<sup>5</sup> Foi a primeira lei a produzir efeitos no Brasil para o fim da escravidão, de autoria de Eusébio de Queiroz Coutinho Matoso Câmara, foi aprovada em 04 de setembro de 1850, sob o argumento de que os fazendeiros brasileiros tinham adquirido muitas dívidas com traficantes negreiros e o crescimento da quantidade de escravos no Brasil colocaria em risco a segurança da própria população. A Lei veio a criminalizar o contrabando de negros, tornando a atividade do escravagismo cara e difícil.

Industrial, iniciado na Inglaterra e expandido por todo o mundo, que segundo Cesarino Júnior<sup>6</sup>:

Os maquinismos movidos primeiramente pelo vapor e depois pela eletricidade produziram radical modificação na organização da produção que, das pequenas oficinas, onde reduzido grupo de operários fazia à mão os diversos produtos, passou para as grandes fábricas, dotadas de maquinismos e reunindo milhares de empregados. É esta a chamada *revolução industrial*.

Assim, a Revolução Industrial trouxe para o Brasil, além de um sistema novo de relação trabalhista, o avanço da indústria e implantação de tecnologias produtivas, que desencadeou um êxodo rural, acelerando o crescimento demográfico urbano com a migração de habitantes rurais para as cidades.

Essas pessoas vinham para trabalhar na indústria, com a perspectiva de uma vida próspera com mais oportunidade de trabalho. Porém, como consequência do aumento da oferta de mão-de-obra, houve a desvalorização do trabalhador.

As relações de trabalho passaram a ser explorativas e desiguais. As jornadas de trabalho eram excessivas, e giravam em média de 14 a 16 horas por dia. Sem garantias, e um salário miserável.

Pior ainda, era a situação para mulheres e crianças que tinham mão-de-obra considerada barata, eram mais desvalorizados pela indústria que pagava menos, por sua condição física ser inferior ao homem adulto. Sem qualquer dignidade.

A situação de trabalho de mulheres e crianças era degradante, exaustiva e desumana. As crianças eram submetidas a condições insalubres além de sofrerem castigos físicos, caso não atingissem uma boa produtividade.

Tanto era deplorável tal situação que para Wilson *apud* Pedrosa<sup>7</sup>:

Por pior e mais insensata que seja a escravidão existente na América, a escravidão branca das fábricas inglesas era, nesse período que tudo era permitido, coisa muito pior que os escravos domésticos que posteriormente vi nas Índias Ocidentais e nos Estados Unidos, e sob muitos aspectos, tais como saúde, alimentação e vestuários, os escravos viviam em muito melhor situação do que as crianças e trabalhadores oprimidos e degradados das fábricas da Grã-Bretanha.

---

<sup>6</sup> CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira; CARDONE, Marly A. **Direito Social**: 2 ed. São Paulo: LTr, 1993. p. 62.

<sup>7</sup> PEDROSA, Marcus. **Tripalium**: o trabalho transformado em tortura. Goiania: Kelps, 2007. p.42.

Em contraste com a condição do proletariado, era o crescimento da riqueza da burguesia industrial, que buscava apenas o aumento dos lucros em detrimento das condições dos trabalhadores.

Diante do cenário de exploração, miséria e degradação de um lado, o luxo, riqueza e ostentação de outro, os trabalhadores começaram a se revoltar com sua situação, e se organizaram criando movimentos a favor de seus direitos.

Todas essas arbitrariedades aconteciam justamente porque não havia normas regulamentadoras da relação de emprego.

Depois da Segunda Guerra Mundial, os movimentos criaram ainda mais força e alguns direitos dos trabalhadores foram sendo instituídos.

Logo, em 1943, foi sancionada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que garantia aos trabalhadores brasileiros, benefícios como o salário mínimo, repouso semanal obrigatório, férias remuneradas, limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias e indenização por dispensa sem justa causa.

### **3.5 O Surgimento do Direito do Trabalho**

Foi necessária a regulamentação de normas para organizar a situação dos trabalhadores, diante dessa nova organização econômico-produtiva, e o desenvolvimento tecnológico dos meios produtivos.

Em resumo o surgimento do Direito do Trabalho, segundo a explicação de Amauri Mascaro Nascimento<sup>8</sup>:

O direito do trabalho rapidamente institucionalizou-se, fenômeno recente, cujas totais manifestações ainda estão ocorrendo.  
Seus princípios foram adotados pelos Estados, moldados pelo ideal que os anima na época contemporânea: a realização da justiça social.

Sob esse aspecto, a CLT foi um marco histórico na conquista dos trabalhadores por melhoria nas condições de trabalho. No Brasil esta foi a mais importante conquista para a classe trabalhadora:

---

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva. 2009. p. 35.

[...] Pois conseguimos organizar o trabalho nacional segundo os princípios cristãos da justiça social, sem abalos econômicos. O trabalhador brasileiro possui hoje o seu código de direitos, a sua carta de emancipação econômica. Ele sabe perfeitamente o que isso vale.<sup>9</sup>

Porém a ditadura militar vigente controlava os sindicatos, desvirtualizando-os, do fim a que foram criados, o que não permitiu a concreta aplicação da lei protetiva dos operários.

Somente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, tais direitos seriam efetivamente aplicados. A Constituição Federal trouxe em seu texto garantias fundamentais para benefício dos trabalhadores, de modo que o mínimo necessário da dignidade fosse-lhes garantido diante da relação empregatícia. “A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, paulatinamente o direito do Trabalho vem adquirindo a eficácia e o grau de importância que necessariamente lhe competem”.<sup>10</sup>

Assim, juntamente com outras garantias conquistadas pelos trabalhadores, surgiu um novo instituto de defesa para a classe: a Rescisão Indireta. Tal modalidade de rescisão trouxe ao empregado, a faculdade de rescindir um contrato abusivo por parte do empregador.

Ante a necessidade de receber os salários para prover o sustento de sua família, era comum que os empregados continuassem a se sujeitar a condições de trabalho distintas às estabelecidas em lei.

Frente a essa realidade, a Rescisão Indireta veio a funcionar para que o empregado que sofresse tratamento abusivo do patrão não tivesse tolhido seu direito a perceber as verbas trabalhistas relativas à dispensa sem justa causa. Proporcionando-lhe a possibilidade de cessar a relação de emprego resguardado de todas as garantias inerentes à dispensa por prerrogativa do empregador, no exercício do seu poder de comando e gestão.

---

<sup>9</sup> Trecho do discurso de Getúlio Vargas, no dia 02 de Maio de 1943 logo após promulgar a Consolidação das Leis Trabalhistas, citado pelo Excelentíssimo Senhor Ministro Presidente do Superior Tribunal do Trabalho Carlos Alberto Reis de Paula no prefácio da edição especial de 2013 da CLT em comemoração aos 70 anos de sua promulgação.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST faz hoje, dia 2, solenidade em homenagem aos 70 anos da CLT**. CRISÓSTOMO, Marta. TST Serviços. 2013.(Disponível em: <HTTP: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/ffb36b7b-68a4-4886-8cbd-b3499b617eda>. Acesso em 11/07/2016).

<sup>10</sup> BRASIL, 2013, loc. cit.

### 3.5.1 O contrato de trabalho de acordo com a teoria subjetivista

Anteriormente à promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, o contrato de trabalho, era pactuado em conformidade com o Código Civil vigente, que foi editado em 1916. Considerava-se prioritariamente a vontade das partes, em detrimento aos interesses da sociedade como um todo, diferentemente de como vigora nos dias atuais.

A mão de obra era o produto do contrato, enquanto a remuneração o seu preço. Desta forma, as relações de trabalho eram realizadas assim como um contrato comum de compra e venda, sendo resultado do livre acordo entre as partes.

Para Mário de La Cueva *apud* Nascimento <sup>11</sup>

É explicável essa maneira de resolver a questão porque durante séculos, desde o direito romano, as prestações de serviço foram contempladas dentro do marco institucional do contrato. [...] Assim, a doutrina do direito civil e os professores de direito do trabalho em princípio não punham em dúvida que a relação de emprego fosse um contrato semelhante aos demais contratos encontrados no direito civil.

O mais importante segundo esta teoria é a tarefa a ser realizada, e não a relação de emprego pessoal com o trabalhador. Tanto que para esse conceito de contrato, não havia subordinação.

Tal qual outro contrato qualquer do direito civil, “o contrato de trabalho nada mais seria do que uma simples manifestação do arredamento, [...] alugava-se um homem ou sua força de trabalho como quem aluga uma casa ou qualquer outra coisa” <sup>12</sup>.

Porém, apesar do contrato ser bilateral, quem estabelecia seu teor era o patrão (contratante), que instituía ao empregado (contratado) as obrigações, garantindo a ele somente o direito de receber seu pagamento. Independentemente de observar as condições mínimas de dignidade oferecidas ao prestador do serviço.

O contratante quem decidia e ditava as normas da prestação do serviço, quase que se equiparando a um contrato de consumo.

---

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva. 2009.p. 559.

<sup>12</sup> NASCIMENTO, 2009, loc., cit,

Em regra, os contratos eram sempre verbais e em longo prazo, onde somente o patrão/contratante decidia quando terminaria ou se deveria ser modificado.

### 3.5.2 O contrato de trabalho como entidade social

Com a criação de leis visando garantir o direito dos trabalhadores, a relação de emprego passou a ter relevância não só para os envolvidos na relação contratual, mas para a sociedade como um todo.

O contrato de trabalho passou a ser considerado elementar para o desenvolvimento social do cidadão, tornando o Estado responsável por zelar do seu desenvolvimento e aplicação.

Este conceito passou a ser desenvolvido desde muito antes da Consolidação das Leis do Trabalho. A Constituição de 1937<sup>13</sup>, por exemplo, já trazia em seu texto, no artigo 136 que:

A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este como meio de subsistência do individuo **constitui um bem que é dever do Estado proteger**, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa. (original em grifos)

Nesse mesmo sentido protetivo, a Constituição de 1946<sup>14</sup>, em seu artigo 145 diz que “a todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social”.

Com esse ideal de proteção do Estado em relação ao contrato é que as leis e garantias do Direito do Trabalho foram criadas.

Percebeu-se que o trabalho é a força econômica do desenvolvimento da nação e assegurar as garantias do regular cumprimento do contrato de trabalho, garante aos trabalhadores o direito fundamental à dignidade. Pois é da força do

---

<sup>13</sup>BRASIL. Constituição (1937) **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm)>. Acesso em 29/08/2016.

<sup>14</sup> BRASIL. Constituição (1946) **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em 29/08/2016.

trabalho que o cidadão promove seu sustento e de sua família, contribuindo para o crescimento das atividades econômicas do país.

Diante da relevância que importa a força de trabalho, e com essa preocupação de proteger a dignidade do trabalhador, que a evolução do Direito do Trabalho foi direcionada, vejamos ainda, um trecho do artigo 160 da Constituição de 1967<sup>15</sup>:

A ordem econômica e social tem por fim realizar o desenvolvimento nacional e a justiça social, com base nos seguintes princípios:

[...]

II – valorização do trabalho como condição da dignidade humana;

[...]

Até chegarmos à atual Constituição<sup>16</sup> em seu artigo 170:

A ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VIII – busca do pleno emprego.

Para Cesarino Júnior<sup>17</sup>, o Estado deve além de atuar como guardião do Direito, deve também atuar como promotor do bem comum, do bem-estar social, devendo não somente garantir a liberdade de trabalho, como também, proporcionar o trabalho.

O contrato de trabalho, porém, não deixa de ser instrumento de conversão de vontades entre as partes contratantes. Mas, há uma intervenção do Estado para garantir a legalidade dos serviços prestados e a proteção do trabalhador, já que devido à sua hipossuficiência diante do empregador, é a parte mais frágil da relação contratual.

Portanto, segundo a definição de Cesarino Júnior<sup>18</sup>, a natureza jurídica do contrato individual do trabalho é “um contrato de direito social, consensual,

---

<sup>15</sup> BRASIL. Constituição (1967) **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1967. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em 29/08/2016.

<sup>16</sup>BRASIL, Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Senado. 1988

<sup>17</sup> CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira; CARDONE, Marly A. **Direito Social**: 2 ed. São Paulo: LTr, 1993. p. 33.

<sup>18</sup> CESARINO JÚNIOR, 1993, loc. cit.

sinalagmático perfeito, oneroso, comutativo, sucessivo e do tipo dos contratos de adesão”.

É social porque é celebrado objetivando a troca de serviços pela remuneração, para garantir a subsistência do trabalhador.

Tem natureza consensual, por simples característica inerente ao contrato, por tratar-se de manifestação da vontade das partes.

A característica de ser sinalagmático perfeito é devido ao equilíbrio obrigacional, que desde que firmado o contrato apresenta obrigações equitativas para ambas as partes: ao empregado, prestar o serviço e ao empregador, a remuneração, além de outras obrigações indiretas. Tornando-se, conseqüentemente, oneroso para as partes, sendo a remuneração requisito indispensável independente de ser pecuniária ou não.

É comutativo, por ser presumida a equivalência da relação entre remuneração e serviço a ser prestado, ou seja, o serviço prestado deve estar de acordo com o valor que o empregador se propôs a pagar.

Sérgio Pinto Martins<sup>19</sup> esclarece que “o contrato de venda e compra tem natureza instantânea, que se aperfeiçoa com o pagamento do preço e a entrega da mercadoria, enquanto o contrato de trabalho é um pacto de trato sucessivo”, portanto perdura-se no decorrer do tempo.

Tem a característica de contrato de adesão, porque em regra, é o empregado que aceita seus termos pré-estabelecidos em conformidade com a lei, com normas coletivas e o próprio regulamento da empresa, de acordo com o tipo de serviço a ser prestado.

### **3.5.3 A hipossuficiência do trabalhador**

Tratar dessa peculiar característica do trabalhador é sem dúvida, o ponto de partida para a busca de proteção para seus direitos.

A relação de emprego é composta de um lado pelo empregador que é em regra, pessoa jurídica, com autonomia econômica, e conforme o artigo 2<sup>a</sup> da

---

<sup>19</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p.90.

CLT<sup>20</sup> “é a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” e de outro lado pelo empregado, “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, artigo 3º da CLT<sup>21</sup>.

A própria definição trazida pela lei importa um sentido de desproporcionalidade entre “patrão” e “empregado”.

O empregador tem autonomia para admitir, é ele quem assalaria, e dirige a prestação de serviços do empregado, é ele quem detém o poder de mando e gestão de sua empresa e decide de que forma os serviços deverão ser prestados.

Já ao empregado cabe a dependência em relação ao empregador, ante a subordinação inerente ao contrato de trabalho, mediante a paga de salários.

Essa dependência do trabalhador em relação ao patrão refere-se à diferença do poder econômico entre eles: o empregador é quem tem a capacidade de assalarar o empregado, é ele quem dispõe de capital para a manutenção da atividade econômica. Enquanto que o empregado necessita do emprego para receber o salário para subsistir, seu poder econômico se resume em sua força de trabalho.

Com base nesse raciocínio, Cesarino Júnior<sup>22</sup> define em sua obra, serem os *hipossuficientes* aqueles que só possuem sua força de trabalho para sobreviver e os *autossuficientes* os proprietários de capitais, imóveis, mercadorias, maquinaria, terras, etc. Traz ainda o conceito dos *hiperssuficientes* que são nada mais que os autossuficientes, mas em posição econômica superior.

A hipossuficiência decorre da necessidade do indivíduo depender da sua força de trabalho para sustentar a si e à sua família. Podendo ele, diante dessa condição, sujeitar-se a formas inadequadas de relação de trabalho.

Com a evolução do Direito do Trabalho, essa condição de hipossuficiência deu origem a diversas normas protetivas ao trabalhador.

---

<sup>20</sup>BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

<sup>21</sup> BRASIL, op. cit,

<sup>22</sup> CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira; CARDONE, Marly A. **Direito Social**: 2 ed. São Paulo: LTr, 1993. P.32.

Com a efetiva aplicação do princípio da proporcionalidade, as normas trabalhistas visam maior proteção do trabalhador em relação ao empregador, justamente em decorrência dessa desigualdade na relação de emprego.

Assim como no Direito do Trabalho, outros ramos do direito se valem da mesma proteção, tais como o Direito do Consumidor e Direito Previdenciário, por justamente uma das partes figurar em posição inferior à outra, em situação de hipossuficiência.

Por se tratar de contratos de adesão, em regra, necessário se faz que sejam estabelecidas regras, tendo em vista que, o contratante é quem se encontra nessa posição menos favorável, devendo o Estado interferir para garantir a devida proteção à justiça social, inibindo os abusos.

Para promover esta garantia, foram criados alguns princípios norteadores do Direito do Trabalho. Tais como: o princípio da proteção integral do trabalhador, que visa buscar igualdade do empregado ao empregador, ofertando ao empregado maior proteção do que para o empregador.

Podemos observar a existência deste princípio dividindo-o da seguinte forma:

- 1- O *in dubio pro operário*, ou seja, na dúvida o trabalhador será o favorecido;
- 2- Aplicação da norma mais favorável ao trabalhador;
- 3- Aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador;

Outro princípio que merece destaque é o princípio da irrenunciabilidade de direitos.

Os direitos garantidos aos trabalhadores devem ser respeitados, tanto pelos empregadores quanto por eles próprios, não podendo o trabalhador por vontade própria renunciá-los. É dever do Estado, garantir a aplicação das leis trabalhistas, independente da vontade em contrário do protegido pela lei, o trabalhador.

Pela a ótica da hipossuficiência do empregado, o instituto da rescisão indireta busca a proteção do trabalhador das possíveis manobras do empregador para direcioná-lo a pedir demissão, ou ainda, ser obrigado a suportar um contrato ilegal de trabalho.

## 4 AS FALTAS GRAVES DO EMPREGADOR OU FALTAS GRAVES PATRONAIS

A CLT traz em seu artigo 483 o rol das situações previstas, em que possa o empregador cometer falta grave contra seu empregado.

Porém, segundo o entendimento da doutrina, a lei é muito vaga quanto à definição do que pode ser ou não falta grave, deixando a critério do magistrado a interpretação, para a devida aplicação.

Outrossim, o rol trazido pela CLT, trata-se de rol meramente exemplificativo, visto que existem outros tipos de faltas graves que o empregador comete que não estão previstas na lei, que poderão ensejar a dispensa indireta.

Neste capítulo analisaremos cada uma das situações previstas em lei, e os requisitos necessários para configurar ocorrência da rescisão indireta.

### 4.1 Requisitos Para se Configurar a Rescisão Indireta

Do mesmo modo que para imputar ao empregado a justa causa por ter cometido falta grave, também na rescisão indireta deverão ser observados alguns requisitos de validade, para caracterizar a falta grave cometida pelo empregador. Tratam-se dos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais.

#### 4.1.1 Requisitos objetivos

Os requisitos objetivos dizem respeito à tipificação da conduta praticada pelo empregador. Ou seja, se o ato por ele praticado caracteriza falta grave, conforme descreve o artigo 483 da CLT, na ótica de um critério penalista de tipicidade e gravidade.

Nessa toada, Maurício Godinho Delgado<sup>23</sup> ilustra 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

---

<sup>23</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 1117.

não é do tipo iminente, podendo ser sanado por outros meios, a jurisprudência não tem acolhido, muitas vezes, a rescisão indireta.

Seguindo tal orientação, não é qualquer falta que o empregador comete contra o obreiro, que será apurada justa rescisão indireta. Deverá ser levado em conta o grau de prejuízo que o empregado tenha sofrido.

Uma pequena falha do empregador não enseja motivo para que o trabalhador possa pleitear reclamatória trabalhista em face da falta empresarial. Salvo se esta for de natureza grave.

#### 4.1.2 Requisitos subjetivos

Os requisitos subjetivos se referem ao envolvimento do sujeito que pratica a falta grave, na relação de trabalho.

Quem comete falta grave: o patrão, gerente, dono da empresa, diretor, etc. Observando serem inerentes ao empregador os riscos do empreendimento, e a conduta faltosa pode ser ou não praticada por ele.

Apurar-se-á, ainda, a culpa ou dolo da conduta. Que serão analisados como requisito subjetivo.

Segundo entendimento do Mestre Maurício Godinho Delgado<sup>24</sup>:

[...]enquanto a culpa em sentido lato do empregado na dispensa por justa causa, é examinada em concreto, isto é, considerando-se o nível de escolaridade do obreiro, seu segmento de atuação profissional, seu nível socioeconômico e outros aspectos subjetivos relevantes, no caso do empregador, *regra geral*, é examinada apenas em *abstrato*. [...]

Isso significa que não se observará a característica subjetiva do empregador. Não será levado em conta seu grau intelectual, o tamanho do seu empreendimento, sequer seu poder econômico.

Não há motivos que impliquem na redução de culpa do empregador. Não poderá justificar suas faltas graves na atual situação econômica do país, crise ou qualquer outra justificativa externa. O risco e lucro da atividade empresarial cabem somente ao empregador, jamais será atribuído ao empregado.

---

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 1118.

### 4.1.3 Requisitos circunstanciais

Quanto aos requisitos circunstanciais, referem-se estes ao nexos causal, à adequação entre a falta e a penalidade aplicada, a proporcionalidade, a imediatividade e ausência de perdão tácito.

O nexos causal é o elo que liga a conduta do empregador à falta grave alegada pelo empregado. Deve ser inequívoca a presença de vínculo entre a infração e o efeito jurídico gravoso.

A conduta praticada pelo empregador deve diretamente estar ligada ao prejuízo sofrido pelo obreiro.

Já adequação entre a falta e a penalidade deve ser claramente reconhecida para dar causa à rescisão indireta. A conduta praticada deve sustentar gravidade de tal monta, que seja capaz de motivar o empregador ao ímpeto de cessar o contrato de trabalho.

As resoluções contratuais culposas não podem ser motivadas por infrações consideradas leves, que não importem prejuízo considerável ao trabalhador, como já mencionado acima.

Igualmente, a proporcionalidade é observada sob este prisma. Deve-se haver proporcionalidade para adequar a pena mais grave (resolução contratual culposa) à falta substancialmente grave.

A imediatividade, segundo a doutrina, é requisito obrigatório. Pois quando ocorrer a falta grave pelo empregador, deve-se esta implicar que o empregado não tenha condições de permanecer no seu trabalho e tenha que se afastar imediatamente.

Ocorre que nestes casos, muitas vezes, o empregador se vale da alegação que o empregado simplesmente abandonou o emprego.

Diante dessa possibilidade, a doutrina e a jurisprudência têm ponderado quanto à exigência deste requisito.

Por outro lado, sob o aspecto da não exigência de tal requisito, o empregado que sofre falta grave pelo empregador, de maneira reiterada, corre o risco de ser entendido que houve, no caso, o perdão tácito.

Por isso a necessidade de se não se aplicar de forma taxativa o rol do artigo 483. Cada caso deve ser analisado individualmente de acordo com as suas próprias circunstâncias.

## 4.2 Das Infrações do Artigo 483 da CLT

O artigo 483 da CLT traz em seu texto, o rol das condutas praticadas pelo empregador que podem ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Abordaremos neste título uma a uma as situações.

### 4.2.1 Serviços superiores às forças do empregado

O contrato de trabalho pode ser utilizado como parâmetro para delimitar as obrigações de empregado e empregador quanto às funções que deverão ser executadas e as contraprestações a serem percebidas.

Quando o empregador passa a exigir do seu empregado que ele execute serviços além do que for pactuado no contrato, pode ele incorrer em falta grave. Assim, se o empregado foi contratado para executar determinado tipo de tarefa adequada à sua condição atual, seja física, intelectual ou psicológica, é defeso ao empregador exigir que seu empregado execute outra tarefa que lhe seja superior.

Para Sérgio Pinto Martins<sup>25</sup>, as forças à que se refere o texto legal não se limitam à força física, mas também na capacidade intelectual e emocional, e nas condições pessoais do trabalhador.

Nesse importe, a exigência de serviço superior àquilo que o empregado está capacitado a fazer poderá causar-lhe, de certo, constrangimento ou até mesmo dano físico.

No que se refere à força física, a CLT traz em seu texto quais os limites que se podem exigir de acordo com a característica de gênero do trabalhador em seu artigo 198<sup>26</sup>: “É de 60 (sessenta) quilogramas o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher”.

---

<sup>25</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, **Manual da Justa Causa**. 3 ed. São Paulo: Atlas. 2008. p. 220.

<sup>26</sup>BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

Portanto, ao se referir na alínea 'a' do artigo 483, a CLT quis trazer não só o que diz respeito às forças físicas do trabalhador, mas a qualquer tipo de serviço que alguém ao trabalhador executar. Tendo em vista que, os serviços que lhe forem exigidos acima de sua capacidade podem causar riscos à integridade física, moral ou intelectual do trabalhador.

#### 4.2.2 Serviços defesos por lei

O empregador possui a prerrogativa da direção e gestão do seu negócio, onde através da subordinação de seus empregados, delega-lhes funções e os serviços a serem executados.

A nenhum cidadão se obriga a prática de qualquer conduta se não for por força de lei. Trata-se de uma garantia constitucional expressa no artigo 5º, inciso II da Carta Magna.<sup>27</sup>

No sentido de proteger o trabalhador quanto ao poder de mando do empregador, a CLT, no artigo 483 alínea "a" tipificou como conduta ensejadora da rescisão indireta os serviços defesos por lei que forem exigidos do trabalhador, ou seja, o empregado não deve infringir a lei sob as ordens de seu empregador. Mas se este assim o exigir que faça, a lei garante a ele que tenha seus direitos resguardados e rescinda indiretamente o contrato de trabalho.

O texto legal refere-se a todo e qualquer ato oriundo de ordem patronal em que venha de encontro com as proibições legais.

Serviços defesos por lei são as tarefas executadas pelo trabalhador não autorizadas por força de lei. "É qualquer lei, tanto a lei trabalhista, como qualquer outra que vede a prestação de serviços em certas condições."<sup>28</sup>

Portanto, em que pese ser o empregado subordinado às ordens do empregador, ele não será prejudicado por não aceitar executar serviços os quais a lei proíba, podendo se valer da dispensa indireta para ver garantido seus direitos em decorrência de falta grave cometida por seu patrão.

---

<sup>27</sup>BRASIL, Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Senado. 1988

<sup>28</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, **Manual da Justa Causa**. 3 ed. São Paulo: Atlas. 2008. p. 223.

### 4.2.3 Serviços contrários aos bons costumes

Assim como o empregador não pode exigir do empregado serviços defesos por lei, não poderá exigir os serviços que são contrários aos bons costumes.

Segundo Sérgio Pinto Martins<sup>29</sup>, “o costume é a vontade social decorrente de uma prática reiterada, de certo hábito, do seu exercício. Serviços contrários aos bons costumes são os imorais”.

Partindo desse entendimento, verifica-se situação semelhante ao título anterior, pois os costumes são extremamente relevantes ante a análise de situação fática dentro de uma relação jurídica. Consistindo em fundamentar entendimentos baseados no que a população local, vivente de seus costumes, entendem ser atitudes corretas ou incorretas, morais e imorais.

Desse modo, o empregador não pode exigir que o trabalhador execute serviços contrários aos bons costumes, e contra o que a sociedade entende ser moral e correto, estaria confrontando fundamento jurídico válido, pois os costumes devem ser considerados de forma, preponderante até, dentro das análises das relações jurídico-trabalhistas.

O empregador que exigir tal conduta de seu empregado incorrerá em falta grave, o que poderá motivar o trabalhador a exercer seu direito em rescindir o contrato de forma indireta.

### 4.2.4 Serviços alheios ao contrato

Como anteriormente abordado, o contrato de trabalho encontra-se como um parâmetro limitador das obrigações do empregado e do empregador.

Os serviços que serão executados pelo obreiro, serão sempre previamente pactuados, assim como os pagamentos por parte do empregador, jornada de trabalho, benefícios, etc.

Assim, exigir que o empregado execute serviços para os quais não foi contratado é uma conduta faltosa do empregador que pode dar ensejo ao pleito da dispensa indireta.

---

<sup>29</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, **Manual da Justa Causa**. 3 ed. São Paulo: Atlas. 2008. p. 226.

O empregado pode se negar a prestar serviços que não foram pactuados previamente na relação de trabalho, sem que desse modo, seja considerada insubordinação. Ele não é obrigado a fazer um serviço pelo qual não foi contratado.

Contudo, é importante observar se o serviço alheio ao contrato, ao qual a ele foi solicitado, não é inerente à função exercida pelo empregado, determinada pelas Convenções Coletivas de Trabalho, de cada categoria profissional.

Podemos citar uma situação muito comum nas relações de trabalho em que consiste no fato do empregador exigir que o empregado execute serviços menos gratificantes, que os expõem rebaixados da função a que foram contratados, tais como: o vendedor que antes de começar a atender os clientes, tem que limpar a loja onde trabalha; a secretária que antes de iniciar seu expediente tem que se prontificar com a assepsia do escritório e o cafezinho do chefe; são as situações mais ocorrentes no cenário das relações de trabalho.

Porém, para Sérgio Pinto Martins<sup>30</sup>, “a exigência de serviços alheios ao contrato implica humilhação em relação à pessoa do empregado. O empregado é rebaixado no exercício de suas funções”.

Exigir do obreiro, serviços alheios ao contrato é falta grave tipificada na alínea ‘a’ do artigo 483, motivo que pode configurar falta patronal autorizando, conseqüentemente, a aplicação da rescisão indireta.

Seguindo esse entendimento, o Desembargador Paulo Pimenta, do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região<sup>31</sup>, proferiu a seguinte decisão em seu relatório:

RESCISÃO INDIRETA. EXIGÊNCIA DE SERVIÇOS ALHEIOS AO CONTRATO. **FALTA GRAVE CONFIGURADA**. Evidenciado que o reclamado exigia do reclamante a execução de serviços alheios ao contrato de trabalho e, inexistindo nos autos elementos que infirmem a relação de causalidade entre a conduta transgressora e a decisão do obreiro de dar fim ao vínculo laboral, deve ser declarada a justa causa, com fulcro no art. 483, a, da CLT. Sentença mantida.

---

<sup>30</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, **Manual da Justa Causa**. 3 ed. São Paulo: Atlas. 2008. p. 229.

<sup>31</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **RESCISÃO INDIRETA. EXIGÊNCIA DE SERVIÇOS SUPERIORES ÀS FORÇAS DO OBREIRO NÃO CONFIGURADA**. RO - 0001111-77.2011.5.18.0011. Relator: Paulo Pimenta. 2ª Turma. Data de Publicação: DEJT Nº 991/2012, de 01.06.2012, pág.67. Disponível em: <HTTP: <http://www2.trt18.jus.br/solr>>. Acesso em: 26/10/2016.

(TRT-18 1111201101118000 GO 01111-2011-011-18-00-0, Relator: PAULO PIMENTA, Data de Publicação: DEJT Nº 991/2012, de 01.06.2012, pág.67.)  
(original sem grifos)

Observa-se, portanto, que os limites do contrato norteiam a relação do trabalhador com seu gestor, devendo ser respeitado o que foi pactuado, para que se preserve, principalmente, a dignidade do trabalhador e o contrato seja executado em conformidade com o que descreve a lei, visto que em caso de infração contratual pelo empregador, o trabalhador estará amparado pela lei para que o contrato seja rescindido e todas suas verbas rescisórias sejam devidamente pagas.

#### **4.2.5 Rigor excessivo**

Tratar o empregado com rigor excessivo caracteriza mais uma das faltas graves tipificadas no artigo 483 da CLT.

O rigor excessivo ocorre quando o superior hierárquico do empregado aplica-lhe de forma desmedida condutas de ordem e direcionamento de seu trabalho, excedendo-se na maneira de operar as ordens, de forma a tratá-lo de forma indigna.

O empregador ou superiores hierárquicos, como traz a alínea 'b' do referido artigo, detêm o poder de mando e direção da empresa, em relação aos empregados em situação de subordinação e, o tipo legal garante ao empregado, a proteção necessária para sua condição hipossuficiente na relação de trabalho, quando um superior hierárquico se exceder em sua conduta, ao conduzir as atividades da empresa.

As relações de trabalho devem ser pautadas no respeito, educação e cortesia, tanto pelo empregador, quanto pelo empregado. Ressalte-se que, na maioria dos casos, é o lugar em que se permanece a maior parte do dia, onde é necessário cultivar um ambiente tranquilo e pacífico, pelo bem da saúde psíquica de todos que convivem diariamente.

O empregador ao gerir o seu negócio, toma uma postura diretiva que pode ser rigorosa para com os seus subordinados, desde que dentro dos limites aceitáveis.

O contrato de trabalho delimita obrigações e direitos de ambos, e ao tratar com excesso de rigor o empregado, o empregador incorre em falta grave.

O rigor excessivo pode ser caracterizado nas condutas do empregador que pune desproporcionalmente o empregado por conduta inadequada, ou trata-o diferente de outros empregados, com mais rigor do que o normal, ou faz alguma exigência excessiva em relação à execução de suas funções.

Existem situações em que o empregador age com excessivo rigor para com o empregado, na intenção de que se sinta acuado, levando-o ao limite, até que peça demissão. Por isso, a lei garante a proteção ao obreiro, que pode deixar seu emprego e manter os mesmos direitos caso fosse demitido.

A lei não traz se o rigor excessivo deve ser praticado de forma habitual ou uma única vez. Para Sérgio Pinto Martins<sup>32</sup>, “um único ato praticado pelo empregador, com rigor excessivo, tipifica a falta em discussão, desde que seja grave”.

Situações reiteradas de rigor excessivo podem prejudicar o empregado física e psicologicamente, onde pode ocorrer nesses casos, o assédio moral.

O assédio moral nada mais é que condutas abusivas do empregador ou superior hierárquico, praticadas contra seu empregado subordinado, causando-lhe humilhação e expondo-o a situações vexatórias, de forma reiterada.

Para Amauri Mascaro Nascimento<sup>33</sup>:

O assédio moral é uma forma de violência no trabalho que pode configurar de diversos modos (p. ex., o isolamento intencional para forçar o trabalhador a deixar o emprego, também chamado, no direito do trabalho, de disponibilidade remunerada, o desprezo do chefe sobre tudo o que o empregado faz, alardeado perante os demais colegas, deixando-o em uma posição de constrangimento moral, a atribuição seguida de tarefas cuja realização é sabidamente impossível, exatamente para deixar a vítima em situação desigual à dos demais colegas).

Marcus Pedrosa *apud* Barreto<sup>34</sup>, também o conceitua em sua obra:

Conhecido também como violência moral ou tortura psicológica, envolve atos e comportamentos agressivos, na maioria das vezes, por parte de um superior hierárquico contra uma ou mais pessoas. Visa desqualificá-la emocionalmente, tornando o ambiente de trabalho desagradável e hostil, para forçá-la a pedir demissão. Pressupõe exposição – prolongada e repetitiva – a condições de trabalho que vão sendo degradadas ao longo da jornada. Predominam relações desumanas e aélicas, marcadas por

---

<sup>32</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, **Manual da Justa Causa**. 3 ed. São Paulo: Atlas. 2008. p. 233.

<sup>33</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva. 2009. p.518.

<sup>34</sup> PEDROSA, Marcus. **Tripalium: o trabalho transformado em tortura**. Goiania: Kelps, 2007. p.59.

manipulações contra um trabalhador ou, mais raramente, entre os próprios pares.

Percebe-se, portanto, tratar-se de um ato ilícito contra o trabalhador, que poderá proteger seus direitos através da Rescisão Indireta.

Trata-se de uma situação que vem se tornando muito recorrente nas relações laborais, tendo em vista o crescimento do mercado de consumo e a necessidade de produzir cada vez mais utilizando um número cada vez menor de trabalhadores, sobrepondo substancialmente aos gestores mediatos uma cobrança maior de produtividade, e estes impondo este aumento da carga aos trabalhadores.

É óbvio que não se pode justificar a existência de assédio moral com o aumento da necessidade de se produzir. Mas observou-se ter sido um fator determinante para o aumento das ocorrências desta situação.

Diferente do Rigor Excessivo, o assédio moral pode causar graves danos à saúde do trabalhador, tanto psíquicas quanto físicas, assim caberá a aplicação da dispensa indireta para que o empregado não seja obrigado a suportar tal situação, com o fundamento no artigo 483, alínea 'b' da CLT.

Nesse sentido, seguem decisões dos tribunais sobre o tema:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. **ASSÉDIO. RESCISÃO INDIRETA. IMEDIATIDADE.** Comprovada a prática de atos pela preposta da Empresa, que exorbitaram o poder discricionário do empregador, **configurando o assédio, traduzido pela violência psicológica, sistemática e frequente contra a empregada, causando-lhe desequilíbrio emocional e dor íntima, reconhece-se a rescisão indireta do contrato de trabalho decorrente de ofensa moral** e a obrigação de indenizar, constitucionalmente assegurada. Nesse sentido, não se pode acolher a tese patronal de ausência de imediatidade, porquanto as situações de assédio moral relatadas causaram angústia na obreira, pouco a pouco, não se podendo entender que houve perdão tácito, só por não ter ela se insurgido, quando da primeira vez em que se sentiu ofendida. (original sem grifos)

(TRT-3 - RO: 2138307 00809-2007-131-03-00-6, Relator: Irapuan Lyra, Terceira Turma, Data de Publicação: 24/11/2007 DJMG . Página 10. Boletim: Sim.)<sup>35</sup>

DANO MORAL. **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. RESCISÃO INDIRETA.** Não se pode esquecer que a humanidade caminha para frente, para sua libertação, buscando melhores condições de vida e de trabalho e não retrocedendo a um estado comparável à barbárie. **O rigor excessivo como prática empresarial para estimular o cumprimento de metas, degradando as condições de trabalho, ignorando o capital humano e**

<sup>35</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **ASSÉDIO.RESCISÃOINDIRETA.RO** - 00809-2007-131-03-00-6. Relator:Irapuan Lyra. 3ª Turma.Data de Publicação: 24/11/2007 DJMG . Página 10. Boletim: Sim. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br >. Acesso em: 26/10/2016.

**as peculiaridades de cada indivíduo, pode configurar o que vem sendo chamado de "assédio moral**organizacion (original sem grifos)

(TRT-15 - RO: 59523 SP 059523/2011, Relator: ANA MARIA DE VASCONCELLOS, Data de Publicação: 09/09/2011)<sup>36</sup>

**ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA.** O assédio moral supõe repetição ou reiteração da conduta ilícita, que deve ser direcionada, sistemática e tendente a minar um determinado profissional, ou alguns, de modo individualizado, no aspecto de sua dignidade psicológica, com o objetivo de determinar o seu afastamento do trabalho, seja por despedida, seja por demissão, seja por aposentadoria. **O assédio moral é, assim, apto a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos da alínea e do art. 483 da CLT.** In casu, restou evidenciado o assédio pela prova oral produzida nos autos, notadamente a testemunhal. (grifos da autora)

(TRT-1 - RO: 3134320125010080 RJ, Relator: Leonardo Dias Borges, Data de Julgamento: 25/03/2013, Terceira Turma, Data de Publicação: 17-04-2013)<sup>37</sup>

Vale destaque na decisão acima, proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que a alínea em que se fundamentou a rescisão indireta foi a 'e' e não a 'b' como tratamos neste tópico.

Conclui-se, portanto, que para que seja configurado o assédio moral é necessário que a ocorrência de faltas graves do empregador seja praticada de maneira reiterada.

#### **4.2.6 Perigo manifesto de mal considerável**

Cada atividade laborativa importa em um risco inerente à sua execução, e para proteção dos empregados que são expostos a tais riscos, o empregador deve tomar medidas protetivas que garantam a sua integridade física e segurança.

A alínea 'c' do artigo 483 garante a proteção do trabalhador quanto aos riscos não pactuados no contrato de trabalho, aqueles que são anormais, que geram perigo à saúde do trabalhador, que seja manifesto, aparente.

<sup>36</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. RESCISÃO INDIRETA.** RO -0118800-98.2008.5.15.0022 . Relator: Ana Maria de Vasconcellos. 3ª Turma. Data de Publicação: 09/09/2011. Disponível em: < <http://busca.trt15.jus.br>>. Acesso em: 26/10/2016.

<sup>37</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **ASSEDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA.** RO – 00003134320125010080. Relator: Leonardo Dias Borges. 3ª Turma. Data de Publicação: 17/04/2013. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/consulta-jurisprudencia>>. Acesso em: 26/10/2016.

Ou seja, o trabalhador não pode ser obrigado a executar serviços que manifestamente tragam riscos à sua saúde ou integridade física. Como por exemplo, se submeter a atividades que podem gerar contaminação por produtos químicos sem o uso devido de equipamentos de segurança.

A simples exposição a ambientes insalubres não configura falta grave por parte do empregador, se faz necessário a ocorrência da exposição sem a devida proteção, de forma que o empregado fique suscetível a sofrer dano à sua saúde.

O perigo manifesto ocorrerá na situação em que o trabalhador esteja exposto a risco iminente de dano, ou seja, mal considerável. Não se trata exatamente de correr perigo concreto, mas refere-se à situação em que um acidente de trabalho ou algo nocivo à integridade física do obreiro esteja prestes a acontecer.

Existem situações em que a condição temporária do trabalhador pode exigir que o empregador busque adequar suas funções, como por exemplo, a trabalhadora gestante que, deve se submeter a certos cuidados em decorrência de seu estado, muitas vezes tendo que evitar a cumprir com funções que cumpria antes da gestação.

Seguindo tal entendimento, segue jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região<sup>38</sup>:

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE EMPREGO. MAL CONSIDERÁVEL. GESTANTE.

É inquestionável que o trabalho inadequado à condição de gestante acarreta riscos à gravidez. Logo, ao não buscar a readaptação de funções da obreira gestante, ao menos durante o período em questão, o empregador submeteu a empregada a uma situação de -perigo-, como previsto na alínea c do art. 483, Consolidado. Comprovado que o empregador desrespeitou as normas de saúde e segurança do trabalho, de forma a expor a reclamante a -mal considerável-, procede a pretensão de rescisão indireta do contrato de emprego.

(TRT-18- RO: 1232200920118006 GO, Relatora: Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque. Data de Julgamento: 09/12/2009, Primeira Turma, Data de Publicação:20/01/2010)

Outra situação que merece destaque é o obreiro que retorna ao trabalho depois de cessado benefício previdenciário por motivo de acidente ou

---

<sup>38</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE EMPREGO. MAL CONSIDERÁVEL. GESTANTE.RO** - 0123200-85.2009.5.18.0201. Relator:Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque. 1ª Turma.Data de Publicação: 20/01/2010. Disponível em: <<http://www2.trt18.jus.br/solr>>. Acesso em: 27/10/2016.

doença. Ao empregador cabe adequá-lo de maneira a resguardar sua saúde e integridade física pela condição atual que se encontra.

Assim, se ao contrário do que descreve a lei, o empregador não respeitar a situação do empregado e passar a exigir-lhe trabalho que o exponha a perigo manifesto ou mal considerável estará praticando a falta grave descrita no tipo legal supra mencionado.

#### **4.2.7 Descumprimento das obrigações do contrato de trabalho**

Ao pactuarem o contrato, empregador e empregado assumem obrigações e detêm direitos determinados por este. Agir diversamente do que foi anteriormente contratado é falta grave por parte do empregador, ensejando motivo para o obreiro arguir a rescisão unilateral do contrato.

Dentre as diversas formas em que o empregador pode descumprir o contrato de trabalho, certamente, a que mais se evidencia é a mora salarial. O fato de o empregador atrasar reiteradamente o pagamento dos salários é o que mais tem motivado o obreiro a buscar a tutela jurisdicional para pleitear a rescisão indireta.

Outra situação bastante apontada é a falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, e consiste em obrigação do empregador fazer a anotação. Deixar de anotar o contrato de trabalho na CTPS prejudica de forma contundente o empregado, portanto, pode ele pleitear a rescisão indireta, neste caso.

Maurício Godinho Delgado<sup>39</sup> entende que:

O contrato de trabalho, tendo parte relevante de seu conteúdo formada por determinações de regras constitucionais, legais e oriundas da negociação coletiva, deve ser cumprido como um todo quer pelo obreiro, quer pelo empregador. O culposo e grave descumprimento do conteúdo do contrato, qualquer que seja a origem da estipulação, configura, sem dúvida, a falta prevista na alínea “d” do art. 483 da Consolidação Trabalhista.

Ou seja, ao pactuarem sobre a relação de trabalho, as partes estão sujeitas ao cumprimento dos dispositivos legais e normas coletivas de trabalho, tanto quanto ao que ficar ajustado no contrato.

---

<sup>39</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Ltr, 2009. p.1122/1123.

Em posicionamento contrário está Sérgio Pinto Martins<sup>40</sup> ao afirmar que:

A interpretação sistemática do artigo 468 da CLT mostra que a palavra *contrato* deve ter interpretação restritiva. Dispõe o artigo sobre alteração de condições estabelecidas no contrato individual do trabalho. Não trata de alterações feitas pelo empregador contrárias à previsão da lei ou da norma coletiva.

O Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que as obrigações normativas e legais podem, também, configurar a falta grave descrita na alínea “d” do artigo 483 da CLT, conforme segue decisão da Ministra Dora Maria da Costa<sup>41</sup>:

RECURSO DE REVISTA. 1. RECISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DO FGTS. **O descumprimento da obrigação contratual relativa aos depósitos fundiários constitui fundamento suficientemente válido para a aplicação do art. 483, -d-, da CLT. Precedentes.** Recurso de revista não conhecido. 2. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. O Regional, com amparo no laudo pericial, concluiu que a reclamante trabalhou em condições insalubres em grau máximo, destacando que - mesmo com o uso das luvas de borracha a insalubridade não ficaria elidida, uma vez que, uma das formas de transmissão de agentes biológicos insalubres é a via respiratória, e, ainda, que as luvas servem também como meio de proliferação de agentes infecciosos e desta forma agem como veículo de transmissão de possíveis contaminações, além de não possuírem CA frente a agentes biológicos-. Diante desse contexto, não há como acolher a tese da recorrente de que os EPIs utilizados elidiram o contato com o agente insalubre. Óbice da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. 3. HORAS EXTRAS. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. BANCO DE HORAS. Em relação à impossibilidade de elastecimento do limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras, a decisão regional encontra-se em consonância com a Orientação Jurisprudencial nº 372 da SDI-1/TST. Quanto ao banco de horas, não se vislumbra ofensa ao art. 7º, XXVI, da CF, pois o Regional considerou inválido o referido sistema de compensação justamente porque não foram cumpridos os requisitos estabelecidos em norma coletiva para a sua implementação. Recurso de revista não conhecido. 4. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. AUSÊNCIA DA CREDENCIAL SINDICAL. SÚMULAS NºS 219 E 329 DESTA CORTE. Segundo a diretriz das Súmulas nºs 219 e 329 deste Tribunal, na Justiça do Trabalho a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a quinze por cento, não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita

<sup>40</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, **Manual da Justa Causa**. 3 ed. São Paulo: Atlas. 2008. p. 238.

<sup>41</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA. 1. RECISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DO FGTS**.RR - 75-74.2011.5.04.0371. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. 8ª Turma. Data de Publicação: DEJT 26/10/2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 27/10/2016.

demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. Decisão do Regional contrária à jurisprudência sumulada desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido.

( RR - 75-74.2011.5.04.0371 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 24/10/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/10/2012) (original sem grifos).

Segundo o que diz a Ministra na decisão, o pagamento do FGTS constitui uma obrigação contratual do empregador. Porém, está previsto em lei, a obrigação de pagar o FGTS e pode não vir expressamente previsto no contrato de trabalho.

Dessa forma, podemos entender que o descumprimento de obrigações a que se refere o texto legal, pode se tratar não só do que está disposto no contrato entre empregador e empregado, mas também, de descumprimento das obrigações legais e normativas.

#### **4.2.8 Ofensa à honra e boa fama**

As relações de trabalho devem se pautar no respeito mútuo, cordialidade e boa convivência. É no ambiente de trabalho que o indivíduo passa grande parte do seu dia, e, portanto, é necessário que seja no mínimo adequado para se desenvolver as atividades laborais.

A alínea “e” do artigo 483 da CLT, garante ao empregado, essas condições mínimas de respeito e cordialidade em relação ao empregador. Tratar de forma ofensiva e desrespeitosa o funcionário acarreta ao empregador sofrer a sanção imposta pela lei, possibilitando o empregado rescindir o contrato indiretamente, tendo o empregador que arcar com as consequências geradas por este modo de rescisão contratual.

O empregador não deve usar qualquer meio degradante de tratamento ao funcionário. Não deve lhe dirigir palavra ou ato que possa ofender à sua honra e boa fama. Tais como xingamentos, situações humilhantes, tratamento diferenciado em relação a outros empregados, gritar de modo que possa ofendê-lo, etc.

Além de ter que arcar com as verbas rescisórias pelo rompimento oblíquo do contrato, poderá ainda, o empregador responder criminalmente por calúnia, injúria ou difamação.

Essa proteção que traz o texto legal se estende aos familiares do empregado e o empregador não pode ofender a honra e boa fama de quaisquer dos membros da família do empregado, seja consanguíneo ou não.

O legislador optou em não limitar o local de trabalho como sendo o lugar específico para a ocorrência dessa falta. Desse modo, o empregador que pratica tal ato lesivo mesmo longe do ambiente de trabalho, comete infração.

José Luiz Ferreira Prunes<sup>42</sup> entende que “aqui também podem ser enquadradas as afirmativas que prejudicam o empregado em seu orgulho profissional, quando destituídas de veracidade ou divorciadas dos fatos”.

Ou seja, as ofensas não precisam, necessariamente, serem dirigidas à vida privada do funcionário, mas também poderá se referir à sua boa fama profissional.

#### 4.2.9 Ofensas físicas

Do mesmo modo que a ofensa à honra e a boa fama, podem prejudicar o ambiente de trabalho, ainda pior se dá com a ofensa física. Que pode se caracterizar como qualquer tipo de agressão, mesmo que não cause lesão corporal ao empregado.

Imagine o temor que irá pairar sobre o obreiro no ambiente de trabalho por ter sofrido qualquer tipo de ofensa física. A manutenção da relação de emprego se mostra totalmente inviável diante de tal situação.

Este tipo de falta pode ocorrer dentro ou fora do ambiente de trabalho, e pode ser cometida tanto pelo empregador, como por qualquer superior hierárquico do trabalhador.

O que afasta a falta cometida contra o empregado é a legítima defesa. Neste sentido, Maurício Godinho Delgado<sup>43</sup> diz que:

A “*legítima defesa*, própria ou de outrem”, com utilização de meios moderados de revide, em contexto de ofensa ou agressão atual ou iminente, elide a falta empresarial (assim como elimina a justa causa obreira prevista pela alínea “k”, *in fine*, do art. 482 da CLT).

---

<sup>42</sup> PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa Causa e Despedida Indireta**. Curitiba. Jaruá. 1994. p. 262

<sup>43</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 1124.

Por óbvio que ao agir em legítima defesa, o empregador não estará praticando a falta grave. O exercício da legítima defesa afasta a ocorrência do ilícito da situação.

Nesses casos, o trabalhador encontra proteção na lei através do instituto objeto desse trabalho, para que possa considerar seu contrato rescindido e receber, por direito, todas as verbas rescisórias da dispensa imotivada.

#### **4.2.10 Reduzir o trabalho por peça ou tarefa**

A alínea “g” do artigo 483 da CLT tem o intuito de proteger o trabalhador que tem sua remuneração baseada na produtividade de seu trabalho, como comissões, quilômetro percorrido, número de clientes atendidos, região de trabalho delimitada pela empresa, etc.

Em relação a este tipo de falta patronal, Alice Monteiro de Barros<sup>44</sup> define em sua obra que:

O fundamento da falta consiste na circunstância de competir ao empregador propiciar serviço ao empregado. Se ele reduz o serviço de forma a afetar sensivelmente o ganho do trabalhador, essa falta se delineia. É o que ocorre quando o salário do comissionista é reduzido por falta do produto vendido no mercado.

Nesse sentido, somente haverá possibilidade de incidência dessa falta grave, quando houver um controle de demanda de trabalho ao empregado, de modo que o empregador ou seus prepostos disponibilizem de recursos para efetivar tal controle.

Esta ideia de rescindir o contrato unilateralmente, por esse motivo, surgiu com a Revolução Industrial, onde os trabalhadores recebiam por peça produzida, podendo diminuir seus ganhos diante de uma produtividade menor.

Quando o empregador não tinha mais interesse nos seus serviços, de forma proposital, ele reduzia significativamente a oferta de trabalho, no intuito de forçar o obreiro a pedir a demissão, eximindo-se das obrigações geradas pela dispensa sem justa causa.

Outrossim, Maurício Godinho Delgado<sup>45</sup> explica que:

---

<sup>44</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ed. São Paulo. LTr.2011. p 723.

<sup>45</sup> DELGADO, op. cit. p. 1124.

É claro que a infração somente ocorrerá se houver afetação negativa importante na média salarial mensal do trabalhador; oscilações de pequena monta ou que ocorram entre as semanas de labor não configuram, em regra geral, o tipo jurídico em exame.

Neste sentido, essa redução não diz respeito a condições de mercado desfavoráveis à oferta de determinado produto. Tampouco a condições pessoais do trabalhador que influem na sua produtividade, mas ao trabalho ofertado ao empregado pelo empregador que cause redução de seus ganhos.

### **4.3 A Ausência de Depósitos do FGTS Como Falta Grave do Empregador**

Diante das faltas graves patronais, as que brevemente foram analisadas, uma em especial, tem levantado discussões doutrinárias e jurisprudenciais sobre a possibilidade de se aplicar a Rescisão Indireta.

Persiste divergência na doutrina se a ausência dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço configura ou não uma falta grave praticada pelo empregador.

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço foi criado pela Lei n. 5.107 de 13 de setembro 1966 e passou a ter eficácia a partir de janeiro de 1967. Na vigência desta lei, ficava a critério do trabalhador qual o regime jurídico a ser adotado em seu contrato de trabalho: sistema da CLT, ou o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

#### **4.3.1 O sistema da estabilidade decenal**

Antes da criação do FGTS, o trabalhador que era dispensado sem justa causa, recebia uma indenização por tempo de serviço, equivalente a um salário por cada ano de serviço prestado ao empregador, com fundamento nos artigos 477 e 478 da CLT.

Ou seja, um trabalhador que prestou serviços à mesma empresa pelo prazo de cinco anos, ao ser demitido sem justo motivo, receberia a título de indenização por tempo de serviço, a quantia equivalente a cinco vezes o seu salário.

Porém, sob a égide da lei vigente à época, o trabalhador que tivesse continuidade prolongada da relação empregatícia, ao completar 10 anos prestando serviços ao mesmo empregador, alcançaria uma proteção diferenciada que a lei trabalhista lhe proporcionava: a estabilidade.

Ao atingir a estabilidade, a demissão sem justa causa possibilitava ao empregado receber a indenização por tempo de serviço, calculada em dobro. O que representava significativo prejuízo ao empregador.

Assim, o trabalhador estável demitido sem justo motivo, receberia duas vezes o seu salário, por cada ano trabalhado. Seria dobrada a sua indenização devido ao instituto da estabilidade.

Na época, o instituto da estabilidade, desestimulou os empregadores a perpetuarem as relações de emprego. De modo que passaram a não mais permitir que seus funcionários atingissem o período de 10 anos na empresa, já que teriam que arcar com um prejuízo duas vezes maior, no caso de ter que demitir sem justo motivo.

Por consequência disso, os empregadores passaram a demiti-los antes que alcançassem esse período para se livrarem do risco de sofrer esse prejuízo.

A questão da estabilidade acabou se desvirtuando do fim para que foi instituída. Criada para proporcionar maior segurança, e como o próprio nome diz, estabilidade ao trabalhador, contrariamente, passou a prejudicá-lo.

Quando entrou em vigor a Lei n. 5.107 de 13-9-66, e conforme traz em sua obra, Sérgio Pinto Martins<sup>46</sup>, a estabilidade prejudicou efetivamente a continuidade da relação de trabalho:

Em estudo feito pelos respectivos ministérios na época, constante da exposição de motivos da Lei do FGTS, verificava-se que apenas 15% dos empregados eram estáveis, nos 30 anos de funcionamento do sistema. Nas empresas mais novas, com menos de 15 anos, constatava-se a porcentagem de 1% de estáveis.

A estabilidade tinha se tornado sinônimo de prejuízo futuro ao empregador, que encontrou como solução, impedir que ela aconteça. Postura essa, que sem dúvida afronta o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.

O próprio empregado praticava conduta em contrário ao objetivo do instituto, visto que quando atingia a estabilidade, não queria perder a oportunidade

---

<sup>46</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do FGTS**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2010. p.10.

de uma possível indenização maior. Assim, restava por cercear a sua liberdade em buscar outro emprego, melhores condições, melhores salários, e mesmo não satisfeito em seu atual emprego, que se havia se tornado estável continuava a trabalhar motivado pela idéia de não sofrer prejuízo financeiro pela “vantagem” que a estabilidade lhe proporcionava.

Em decorrência dessa situação, um dos objetivos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço foi acabar com a indenização pela estabilidade decenal do trabalhador. Visando proporcionar uma forma mais justa e acertada de indenizar o empregado e proporcionar segurança jurídica para o empregador.

#### **4.3.2 O novo meio de indenização pelo FGTS**

Com o advento da Constituição Federal de 1988 a opção alternativa de regime se extinguiu, e com a regulamentação da Lei 7.839 de 12 de outubro de 1989, passou-se a considerar somente o regime do FGTS.

Em 05 de setembro de 1990 foi criada e promulgada a Lei n. 8.036 que passou regulamentar sobre o FGTS, até os dias atuais.

O FGTS, nada mais é que, um fundo vinculado ao nome do trabalhador que é administrado pela Caixa Econômica Federal, onde parte do salário é depositada pelo empregador, caracterizado como uma forma de poupança.

Um dos seus principais objetivos é viabilizar ao trabalhador acesso à casa própria, através de programas de investimentos para a habitação, obras de infraestrutura, saneamento e financiamento para habitação, por meio dos recursos depositados no Fundo.

Para a utilização dos recursos do FGTS nas obras públicas, foi criado um Conselho Curador do Fundo de Garantia, responsável pela gestão dos recursos, estabelecendo diretrizes para definir e aprovar em quais obras e programas governamentais poderá ser aplicado.

Os valores depositados, também têm a função de garantir um acúmulo patrimonial ao trabalhador, que poderá ter acesso aos depósitos não apenas por

motivo de dispensa injustificada do emprego, mas também mediante as seguintes situações, conforme o artigo 20 da Lei n.8.036/90<sup>47</sup>:

- (a) Dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, com culpa recíproca ou decorrente de força maior;
- (b) Extinção da empresa, estabelecimento ou atividade, falecimento do empregador pessoa física sempre que desse fato resultar rescisão do contrato;
- (c) Aposentadoria concedida pela Previdência Social;
- (d) Falecimento do trabalhador, caso em que o seu direito é transferido aos respectivos dependentes ou, à sua falta, sucessores;
- (e) Pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento de habitação concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação e desde que preenchidas algumas condições previstas em lei;
- (f) Liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observados, também, requisitos legais;
- (g) Pagamento total ou parcial do preço da aquisição, e moradia própria, igualmente desde que atendidas certas exigências legais.
- (h) Quando a partir de 13 de outubro de 1989, a conta permanecer inativa, sem crédito de depósitos, por 3 anos ininterruptos;
- (i) Término do contrato a prazo, inclusive de trabalhadores temporários;
- (j) Suspensão total do trabalho avulso por no mínimo 90 dias;
- (k) Por titulares das contas ou dependentes portadores de neoplasia maligna e titulares da conta portadores de síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS).

Diante das possibilidades acima mencionadas, o trabalhador se beneficia em relação à indenização oriunda da estabilidade decenal, pois não só pela despedida sem justa causa, mas também em outras hipóteses ele tem alcance ao valor resguardado durante o tempo em que se dedicou ao trabalho.

A Lei n. 10.878 de 08 de junho de 2004<sup>48</sup>, acrescentou nova hipótese de movimentação da conta de FGTS, inserindo o inciso XVI ao artigo 20 da Lei n. 8.036/90, permitindo que o trabalhador em caso de necessidade pessoal comprovada, diante de gravidade e urgência, por virtude de desastre natural. Basta comprovar que reside em área atingida que tenha sido declarado estado de emergência ou calamidade pública, pelo prazo de até 90 (noventa) dias, depois de publicado o ato de reconhecimento do *status* da localidade atingida.

Conforme previsto no artigo 15 da Lei do FGTS, o valor para depósito em conta vinculada de FGTS será referente a 8% (oito por cento) do total da remuneração do trabalhador. Incluindo para tanto, comissões, gratificações, gorjetas e abonos pagos pelo empregador.

---

<sup>47</sup>BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm)> Acesso em 04/10/ 2016.

<sup>48</sup>BRASIL, Presidência da República. **Lei n. 10.878 de 08 de junho de 2004**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/10.878.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/10.878.htm)>. Acesso em 04/10/ 2016.

Os pagamentos deverão ser feitos até o dia 7 (sete) de cada mês, em referência ao mês anterior e serão corrigidos conforme índices da poupança e capitalização de juros em 3% (três por cento) ao ano.

O início dos depósitos feitos pelo empregador na conta vinculada do FGTS ativa a conta, para receber os depósitos subsequentes.

O direito de ter depositado seu FGTS, é garantia fundamental, garantido pela Constituição Federal em seu artigo 7º inciso III “fundo de garantia do tempo de serviço”<sup>49</sup>, portanto, é uma garantia constitucional o trabalhador.

Como já anteriormente tratado, os pagamentos devem ser feitos todo dia 07 (sete) de cada mês e, o atraso no seu recolhimento importa em 5% (cinco por cento) de multa, referente ao mês de vencimento da obrigação e 10% (dez por cento) a partir do mês seguinte ao do vencimento.

Nos casos em que houver despedida sem justo motivo, cabe ao empregador, a título de indenização, o pagamento de uma multa no importe de 40% (quarenta por cento) do valor depositado na conta de FGTS.

#### **4.3.3. Obrigação contratual do empregador em pagar o FGTS**

O contrato de trabalho estabelece a contraprestação do empregador em pagar o empregado pelos serviços prestados, e a lei define a forma que se dá essa obrigação, onde parte é pago como forma de salário diretamente ao empregado, e outra parte indiretamente, como o FGTS

Segundo Maurício Godinho Delgado,<sup>50</sup> consiste em obrigação do empregador “o pagamento das verbas salariais e das outras diversas parcelas econômicas decorrentes do contrato (ainda que verbas trabalhistas, sem natureza salarial, como o vale-transporte, o FGTS e outras)”.

Contudo, ainda permeia divergência doutrinária em se definir o FGTS como parte integrante ou não da remuneração.

---

<sup>49</sup> BRASIL, Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Senado. 1988.

<sup>50</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Ltr, 2009. p.569.

Maurício Godinho Delgado<sup>51</sup> classifica o FGTS como, um tipo de parcela não salarial, que tem pagamento feito “através” do empregador assim como verbas previdenciárias.

Já para Sérgio Pinto Martins,<sup>52</sup> todo pagamento recebido pelo trabalhador em habitualidade pode ser considerado como parte do “salário *in natura*”.

Não existe no ordenamento jurídico brasileiro, o emprego gratuito, existe o trabalho voluntário, que é bem diferente. Portanto, a remuneração é pressuposto do contrato de trabalho. Existe a contraprestação do trabalhador em troca da remuneração e não poderá haver existência da relação empregatícia se esta não for remunerada.

No que se refere à Rescisão Indireta, conforme observamos na alínea ‘d’ do artigo 483 da CLT<sup>53</sup>, “constitui falta grave do empregador o não cumprimento das obrigações do contrato de trabalho”.

Se a remuneração é parte do contrato de trabalho, o não pagamento de salários enseja o descumprimento de uma obrigação, assim se houver ausência dos depósitos de FGTS, incidirá o empregador na falta mencionada..

Segundo Sérgio Pinto Martins<sup>54</sup>:

“O fato do empregador não vir depositando o FGTS durante o pacto laboral não constitui violação à alínea *d* do artigo 483 da CLT, visto que o empregado não pode levantar o FGTS na constância da relação de emprego, nem existe prejuízo ao obreiro durante a vigência do pacto laboral.”

Este é um ponto importante de discussão, já que há entendimentos dos Tribunais contrários a este posicionamento. Vejamos:

RESCISÃO INDIRETA. RECOLHIMENTOS DE FGTS. O não recolhimento do FGTS, por si só, configura falta grave suficiente para justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, mormente **tendo em vista a existência de outras hipóteses previstas em lei para o seu saque, que não o encerramento do contrato de trabalho** (art. 20 da Lei 8.036/90). Evidenciado, portanto, motivo suficiente para determinar a rescisão indireta do pacto laboral, não havendo de se falar em ausência de imediatidade, porquanto o descumprimento dessa obrigação legal é renovado mês a mês.

---

<sup>51</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Ltr, 2009. p.650.

<sup>52</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p.234.

<sup>53</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento

<sup>54</sup> MARTINS, 2012, loc. cit.

(TRT-3, Relator: Fernando Antonio Viegas Peixoto, Sexta Turma)<sup>55</sup>  
(original sem grifos).

Decidiu nesse mesmo sentido, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho<sup>56</sup>:

RECURSO DE REVISTA - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - FALTA GRAVE DO EMPREGADOR - AUSÊNCIA DOS DEPÓSITOS DO FGTS. Para a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho é necessária a ocorrência de falta grave cometida pelo empregador, apta a ensejar o rompimento contratual por justo motivo por parte do empregado. A rescisão indireta deve ser reconhecida diante de irregularidade contratual substancial prevista no art. 483 da CLT que impeça a continuidade da relação empregatícia. Nos termos do art. 483, d, da CLT, o descumprimento de obrigações contratuais e legais pelo empregador, no caso, a ausência reiterada dos depósitos do FGTS, deve ser considerada falta grave, autorizando a rescisão indireta do contrato de trabalho, com o pagamento das verbas rescisórias correlatas. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 9850720105090013985-07.2010.5.09.0013, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 21/08/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/08/2013).

É pertinente que os depósitos do FGTS importam em obrigação contratual do empregador, e a ausência dos depósitos configura falta grave cometida pelo empregador, e enseja, portanto, a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Entendimento nesse sentido, também o da Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região<sup>57</sup>:

---

<sup>55</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RECISAO INDIRETA. RECOLHIMENTO DE FGTS**. RO - 0001253-48.2013.5.03.0005. Relator: Fernando Antonio Viegas Peixoto. 6ª Turma. Data de Publicação: 12/05/2014; Disponibilização: 09/05/2014, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 288. Disponível em:

<<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm;jsessionid=106C7D7222962A833ED27121A8926B38>>. Acesso em: 27/10/2016.

<sup>56</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - FALTA GRAVE DO EMPREGADOR - AUSÊNCIA DOS DEPÓSITOS DO FGTS**. RR - 985-07.2010.5.09.0013. Relatora Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 7ª Turma. Data de Publicação: DEJT 23/08/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 27/10/2016.

<sup>57</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RESCISÃO INDIRETA. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DO FGTS E CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS**. RO - 00003686220135010531. Relatora: Cláudia Regina Vianna Marques Barrozo. 5ª Turma. Data de Publicação: 26/05/2014. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia>>. Acesso em: 27/10/2016.

RESCISÃO INDIRETA. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DO FGTS E CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. A ausência de recolhimento de parcelas de FGTS e de contribuições previdenciárias configura prática de falta grave do empregador, motivando o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho da empregada.

(TRT-1 - RO: 00003686220135010531 RJ , Relator: Claudia Regina Vianna Marques Barrozo, Data de Julgamento: 13/05/2014, Quinta Turma, Data de Publicação: 26/05/2014).

A Lei do FGTS trouxe inovações benéficas para o trabalhador, nesse campo. Antes, a indenização garantida ao trabalhador pelo tempo de serviço, só poderia ser alcançada com o fim do contrato de trabalho por despedida sem justo motivo. Atualmente, existem inúmeras possibilidades que permitem o acesso do trabalhador a essas verbas, na vigência do contrato de trabalho, inclusive.

Mas para efetivamente garantir esse benefício ao trabalhador, necessário se faz que os depósitos estejam regularmente efetuados, e não somente ao final do contrato de trabalho.

É de suma importância para o trabalhador, para o Estado e a sociedade como um todo, que os depósitos do FGTS sejam feitos.

O Fundo de depósitos do FGTS não se destina somente a atender o trabalhador. Como visto, o objetivo do FGTS é também promover programas sociais para a habitação e infraestrutura. Assim, não só a pessoa do trabalhador é prejudicada com a ausência dos depósitos, mas também a sociedade em geral.

Caso o trabalhador venha a necessitar dessa “reserva”, por situação de doença, ou mesmo para adquirir sua casa própria, o FGTS deve estar devidamente depositado e corrigido. Caso contrário o trabalhador se frustrará do recebimento, o que irá lhe causar um prejuízo imensurável.

Por se tratar de obrigação de grande importância, constatamos que é um direito do empregado pleitear em juízo a Rescisão Indireta pela ausência de depósitos do FGTS. Visto que, diante da necessidade de usá-lo, ele precisa efetivamente existir. Não apenas gerar um direito a requerê-lo, quando houver uma possibilidade.

A necessidade do uso do Fundo tem caráter emergencial. A doença grave, a calamidade, a moradia, não podem esperar um pleito em juízo para garantir ao trabalhador um direito resguardado pela lei.

A rescisão indireta, nesse caso, protege o direito social do trabalhador antes que este venha a necessitar dos valores do Fundo de Garantia, e fazer cumprir uma garantia que a própria Constituição impõe.

Porém para demandar em tal sentido, faz-se mister observar os requisitos necessários para configurar a Rescisão Indireta, que não somente a falta grave do empregador, que é um requisito objetivo.

A gravidade da falta do empregador é um importante requisito a ser analisado. Faltas leves do empregador não podem insurgir como motivo para a Rescisão Indireta. Como podemos observar ter depositado regularmente seu FGTS garante ao trabalhador o acesso a um recurso de caráter indenizatório, emergencial e patrimonial, é **grave** a ausência dos depósitos.

A imediação é outro requisito. Para Amauri Mascaro Nascimento<sup>58</sup> “o afastamento imediato do emprego é exigível por lei”, assim como explica Sérgio Pinto Martins,<sup>59</sup> ao dizer que o empregado ao sofrer uma falta grave, deve buscar imediatamente a rescisão do contrato, pois ao ser ofendido, este “não tem mais ânimo de continuar a prestar serviços no local”. Ou mesmo pode dar a entender que não foi tão grave a falta contra ele cometida, e que houve no decorrer no tempo um perdão tácito do empregado à falta cometida pelo empregador.

Em contrapartida, na hipótese do presente estudo, mesmo não sendo imediata a postulação da rescisão indireta, a obrigação de depositar o Fundo de Garantia se renova a cada mês. E não depositando, o empregador reitera sua falta grave. Portanto, não há que se falar em imediatividade no que se tratar de ausência reiterada dos depósitos de FGTS.

Quanto aos requisitos subjetivos (autoria, dolo ou culpa), o empregador que negligencia os depósitos do FGTS, age com culpa.

O FGTS é um direito do trabalhador, garantido pela Constituição Federal. Assim, o empregador que não cumpre a obrigação de depositar o Fundo de Garantia infringe norma constitucional e sofrerá as sanções previstas em lei.

---

<sup>58</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva. 2009.p. 1028.

<sup>59</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, **Manual da Justa Causa**. 3 ed. São Paulo: Atlas. 2008. p.216.

#### 4.3.4 Penalidades administrativas ao empregador

A Rescisão Indireta proposta pelo empregado que deixar de ter o seu FGTS depositado, acarretará ao empregador a obrigação de pagar ao obreiro todas as verbas trabalhistas devidas na forma de rescisão imotivada, como forma de penalizá-lo pela inobservância das obrigações inerentes ao pacto laboral.

Além da imposição processual trabalhista, a Lei do FGTS, em seu artigo 22 traz para o empregador as consequências de não cumprir o prazo para o depósito do Fundo.

Segundo este dispositivo o empregador ficará responsável pelo pagamento da TR (taxa referencial) sobre a importância total correspondente, da seguinte forma: por dia de atraso 5% (cinco por cento) no mês de vencimento da obrigação; e 10% (dez por cento) no mês seguinte ao vencimento da obrigação. Além de arcar com 0.5% (meio por cento) ao mês e multa.

O valor a ser depositado fora do prazo pelo empregador será ainda, acrescido, de 8% sobre o valor do débito já acrescido da TR até a data da referida operação.

Já o artigo 23 da mesma lei<sup>60</sup>, parágrafo primeiro diz quais são os tipos de infrações que pode o empregador cometer no que diz respeito a irregularidades dos depósitos do FGTS:

[...]

I - não depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS, bem como os valores previstos no art. 18 desta Lei;

II - omitir as informações sobre a conta vinculada do trabalhador;

III - apresentar as informações ao Cadastro Nacional do Trabalhador, dos trabalhadores beneficiários, com erros ou omissões;

IV - deixar de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela componente da remuneração;

V - deixar de efetuar os depósitos e os acréscimos legais, após notificado pela fiscalização.

Como pena às referidas infrações a lei traz no parágrafo segundo, do mesmo artigo as multas impostas ao empregador, sendo de 2 a 5 BTN, nas

---

<sup>60</sup>BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm)> Acesso em 04/10/ 2016.

infrações referentes aos incisos II e III. E, de 10 a 100 BTN, por infração dos incisos I, IV e V e ter o valor das multas aumentadas nos casos em que incorrer em infração prescrita pelo parágrafo terceiro:

§ 3º Nos casos de fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraço ou desacato à fiscalização, assim como na reincidência, a multa especificada no parágrafo anterior será duplicada, sem prejuízo das demais cominações legais.

A Portaria 290 de 11 de abril de 1997 trouxe em seu texto, novo referencial para cálculo de multas administrativas no âmbito trabalhista, o UFIR- Unidade Fiscal de Referência, instituída pela Lei n. 8.383 de 30 de dezembro de 1991. E normatização para calcular as multas, conforme o artigo 2º da portaria<sup>61</sup>:

Art. 2.º As multas administrativas variáveis, quando a lei não determinar sua imposição pelo valor máximo, serão graduadas observando-se os seguintes critérios:

I - natureza da infração (arts. 75 e 351 da CLT); II - intenção do infrator (arts. 75 e 351 da CLT); III - meios ao alcance do infrator para cumprir a lei (art. 5.º da Lei n. 7.855/89); IV - extensão da infração (arts. 75 e 351 da CLT); V - situação econômico-financeira do infrator (art.5.º da Lei n.7.855/89).

Parágrafo único. O valor final da multa administrativa variável será calculado aplicando-se o percentual fixo de 20% (vinte por cento) do valor máximo previsto na lei, acrescidos os percentuais de 8% (oito por cento) a 40% (quarenta por cento), conforme o porte econômico do infrator e de 40% (quarenta por cento), conforme a extensão da infração, cumulativamente, nos termos das tabelas constantes no anexo III.

Conforme tabela, constante no anexo III da referida portaria, o empregador que deixa de depositar o FGTS, receberá uma multa que poderá ser de 10 a 100 UFIRs por cada trabalhador.

O órgão competente para fiscalizar e aplicar as penas administrativas é o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Delegacia Regional do Trabalho, através do auditor fiscal.

Entende a Jurisprudência que as multas devidas pela ausência habitual de depósitos do FGTS não serão convertidas ao trabalhador. Pelo caráter administrativo das multas, o valor recolhido será revertido ao gestor do Fundo, onde

---

<sup>61</sup>BRASIL, Ministro de Estado do Trabalho. **Port. MTB 290/97**. MTB nº. 290 de 11/04/1997. Disponível em < [http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portariamt290\\_97.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portariamt290_97.htm)> Acesso em 04/10/ 2016.

o valor será usado para aplicação de programas governamentais sociais de infraestrutura e principalmente os habitacionais.

O empregador que fica inadimplente com o FGTS, além das sanções supra mencionadas, fica impossibilitado de obter o Certificado de Regularidade do FGTS, tornando-o incapacitado nos casos em que é obrigatório sua apresentação, elencados pelas alíneas *a,b,c,d*, e do artigo 27 da Lei n. 8.036/90, como por exemplo para participar em processo licitatório.

É possível entender, portanto, que o FGTS além de sustentar caráter indenizatório, tem relevância social. Através dele, o trabalhador poderá subsidiar uma melhor condição de vida. Tanto para o acúmulo patrimonial, tanto no que se refere em aquisição de sua moradia.

Devido a tal relevância, levanta-se a hipótese da gravidade da ausência da correta manutenção de depósitos para o Fundo de Garantia.

Insurge em falta grave o empregador que não cumpre a obrigação de depositar corretamente o FGTS, que além de infringir norma constitucional, estará descumprindo o Contrato de Trabalho, por não honrar com o pagamento da remuneração do trabalhador.

Motivo que enseja a Rescisão Indireta por Justa Causa do empregador, garantida por lei, como forma de proteger a relação de trabalho, e a dignidade da pessoa humana, diante da hipossuficiência que o trabalhador apresenta em face do seu empregador.

## 5 COMO RESCINDIR INDIRETAMENTE O CONTRATO DE TRABALHO

Ao sofrer a falta grave praticada pelo empregador, o obreiro, não pode simplesmente comunicar a este que pretende rescindir o contrato e que pretende receber todas as verbas indenizatórias a que faz jus, e se desligar do seu trabalho.

Diferentemente da justa causa do trabalhador que, ao apurar falta grave do empregado, o empregador o demite, exercendo seu poder de mando e direção da empresa. O que não é possível no caso contrário.

Para que se aplique a rescisão indireta, o trabalhador, via de regra, terá que recorrer ao judiciário.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado<sup>62</sup> nos esclarece ao mencionar em sua obra que:

Ao considerar insustentável a continuidade do vínculo, em decorrência de infrações cometidas pelo empregador, propõe ação trabalhista nesse sentido, informando os fundamentos fático-jurídicos de sua pretensão e aduzindo o pleito resolutório do contrato.

Portanto, o trabalhador terá de propor a ação trabalhista, contendo as informações necessárias para formar o convencimento do juiz, para que ele possa reconhecer a ocorrência da rescisão indireta.

A ação judicial dar-se-á mesmo que o empregado continue a trabalhar normalmente, cabendo ao magistrado apreciar a necessidade do seu afastamento e a partir de que data deverá considerar rescindido seu contrato.

### 5.1 A Imediação na Postulação

Tem se entendido como requisito necessário, a pronta proposição da reclamatória trabalhista, ao ser submetido à situação onde ocorra a falta grave patronal, sob pena de desconsiderar a gravidade da falta.

A falta cometida pelo empregador deve ser de tal monta que afete consideravelmente a relação de trabalho, tornando insustentável a continuação do contrato.

---

<sup>62</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Ltr, 2009. p.1126.

Desse modo, entende-se que o trabalhador deve imediatamente postular a rescisão indireta do contrato, tendo em vista tamanha a gravidade da falta cometida, ou caso contrário, o juiz pode entender que a falta não foi tão grave a este ponto, e que por passar tanto tempo para reclamar em juízo, houve na verdade, o perdão tácito.

Sérgio Pinto Martins<sup>63</sup> entende que:

Se o empregado tolera repetidamente pequenas infrações cometidas pelo empregador, não se poderá falar em rescisão indireta, devendo o juiz preservar a relação de emprego, pois, principalmente em épocas de crise, é difícil conseguir nova colocação no mercado de trabalho.

Entendemos que deste modo, o legislador quis proteger a continuidade da relação de emprego. Tendo em vista a possível dificuldade do obreiro em recolocar-se no mercado de trabalho.

Contudo, existem exceções em que a imediata postulação não se faz necessária para que seja verificada a ocorrência da falta grave cometida pelo empregador, baseado neste mesmo princípio.

A condição de hipossuficiência do trabalhador, também será levada em conta, ao deixar-se de exigir a imediata propositura da ação, em conformidade, segue entendimento jurisprudencial da 4ª Turma do TST<sup>64</sup>, vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IMEDIATIDADE. Comprovada a violação do art. 483, d, da CLT, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento, determinando-se o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO NA CTPS. A jurisprudência desta Corte Superior vem caminhando no sentido de considerar a ausência de anotação na CTPS circunstância suficiente para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, d, da CLT. Precedentes. Ademais, não se aplica o princípio da imediatidade nas hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho, sobretudo em face da posição hipossuficiente do trabalhador na relação de emprego. Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido.

(TST - RR: 24583620115020062, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 25/06/2014, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/08/2014)

---

<sup>63</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 403.

<sup>64</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AGRAVO DE INSTRUMENTO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IMEDIATIDADE**.RR –2458-36.2011.5.02.0062. Relatora: Maria de Assis Calsing.4ª Turma. Data de Publicação: DEJT 01/08/2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 27/10/2016.

Diante da necessidade de manter o seu emprego, visto que é a fonte do seu sustento e de sua família, o empregado, por diversas ocasiões, suporta de seu empregador, de forma reiterada, a prática de faltas consideradas graves, deixando, assim de imediatamente propor a ação, o que não o impede de ter reconhecida a rescisão indireta posteriormente.

## 5.2 O Ônus da Prova

O artigo 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas<sup>65</sup> expõe que à parte que alegar lhe é incumbido produzir a prova. Bem como, de forma subsidiária, no Processo Civil, conforme o artigo 373, inciso I, do Código de Processo Civil de 2015<sup>66</sup>, aquele que alega fato constitutivo do seu direito deve produzir a prova.

Ocorre que para o processo do trabalho, o ônus da prova, é um assunto que diverge entre os doutrinadores, tendo em vista tratar-se de uma justiça especializada, dotada de muitas peculiaridades procedimentais, onde vigoram princípios como o Princípio da Primazia da Realidade, garantindo aos órgãos jurisdicionais um direcionamento do processo de forma mais ampla e abrangente, aplicando um sistema inquisitivo. Este sistema concede ao judiciário maior poder para determinar diligências, e ir a fundo a procurar a verdade.

Outros princípios se fazem presentes no processo do trabalho, tais como o Princípio da Celeridade Processual, Princípio da Igualdade Entre as Partes dentre outros. São mecanismos que buscam viabilizar o equilíbrio da relação processual no que se refere à prova.

Por consequência, em muitos dos casos, em devido à hipossuficiência do empregado, e da desigualdade principalmente econômica existente entre empregado e empregador, o juiz poderá inverter o ônus da prova, de modo que empregador, em regra, encontra-se mais respaldado de ter que produzir prova.

Existem ainda presunções favoráveis ao trabalhador que são integrantes dos mecanismos dispostos a equilibrar a relação trabalhista, sendo o

---

<sup>65</sup>BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

<sup>66</sup>BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)> Acesso em 04/10/ 2016.

empregador incumbido a fornecer prova em contrário. Como por exemplo, em uma situação em que o empregado demonstra que existe a relação de trabalho e, pleiteia em sede de reclamação trabalhista, irregularidades no seu pagamento. Para sua defesa, o empregador deve comprovar o regular cumprimento de suas obrigações, visto que a contraprestação salarial ao trabalho é presumida. Ou seja, presume-se que aquele que trabalha, recebe em troca o salário.

Porém, especificamente a situação da Rescisão Indireta, o ônus da prova será sempre do empregado que deve demonstrar que houve a falta grave praticada pelo empregador, para que seja reconhecido seu pedido.

Esse entendimento tem sido o mais aplicado pelos Tribunais Regionais do Trabalho, vejamos:

RESCISÃO INDIRETA. ÔNUS DA PROVA. Tratando-se de rescisão indireta do contrato de trabalho, caberia ao reclamante demonstrar robustamente a ocorrência de falta grave cometida pela empregadora a ensejar sua despedida indireta. E deste ônus não se desincumbiu a contento. Recurso a que se nega provimento.

(TRT-1 - RO: 00106224020135010064 RJ, Relator: CELIO JUACABA CAVALCANTE, Data de Julgamento: 13/05/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 17/06/2015)<sup>67</sup>

Assim também decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região<sup>68</sup>:

RESCISÃO INDIRETA. ÔNUS DA PROVA. Cabe ao empregado demonstrar que o empregador realizou condutas com grau de ilicitude suficiente a romper o ânimo de manter a relação empregatícia. Sem nenhuma prova neste sentido, é incabível a reversão do pedido de demissão formulado pelo obreiro. Recurso ordinário conhecido e não provido.

(TRT-16 00163512520145160022 0016351-25.2014.5.16.0022, Relator: JOSE EVANDRO DE SOUZA, Data de Publicação: 14/12/2015)

Seguindo a mesma linha, segue decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região<sup>69</sup>:

<sup>67</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RECISÃO INDIRETA. ÔNUS DA PROVA.** RO – 0010622-40.2013.5.01.0064. Relator: Célio Juacaba Cavalcante. 10ª Turma. Data de Publicação: 17/06/2015. Disponível em: < <http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia>>. Acesso em: 27/10/2016.

<sup>68</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **RESCISÃO INDIRETA. ÔNUS DA PROVA.** RO – 0016351-25.2014.5.16.0022. Relator: José Evandro de Souza. Data de Publicação: 14/12/2015. Disponível em <http://www.trt16.jus.br/site/index.php?acao=conteudo/jurisprudencia/controlaConsulta.php>. Acesso em: 27/10/2016.

RESCISÃO INDIRETA. ÔNUS DA PROVA. É do reclamante o ônus de provar a ocorrência de uma das hipóteses do artigo 483 da CLT, por se tratar de fato constitutivo do seu direito, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC. Não demonstrada a falta grave patronal capaz de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, há de se reconhecer que houve pedido de demissão pelo autor. (TRT18, ROPS - 0010783-64.2015.5.18.0013, Rel. LUIZ EDUARDO DA SILVA PARAGUASSU, 4ª TURMA, 27/10/2015)

(TRT-18 - ROPS: 00107836420155180013 GO 0010783-64.2015.5.18.0013, Relator: LUIZ EDUARDO DA SILVA PARAGUASSU, Data de Julgamento: 27/10/2015, 4ª TURMA, )

Assim como demonstra o Relator da Quarta Turma do TRT-18, o fato gerador da rescisão unilateral é a falta grave cometida pelo empregador, portanto é imprescindível a prova, sob pena de não ser reconhecida a rescisão indireta.

Portanto, para a Rescisão Indireta, é devido ao obreiro a comprovação da ocorrência de falta grave, não há presunção neste caso. Deve ficar claramente demonstrado para que possa o juiz verificar a ocorrência, aplicando ao caso as medidas cabíveis, conforme cada caso. Como por exemplo, o afastamento do trabalhador do ambiente de trabalho.

### 5.3 O Afastamento do Empregado do Trabalho

A partir do momento em que o empregado decide pleitear a rescisão do contrato por falta patronal, ele tem a faculdade de permanecer ou não no seu emprego.

É possível encontrarmos na doutrina o entendimento de que se trata de requisito essencial para postular a rescisão unilateral do contrato, se afastar do emprego, devido ao fato de que a falta patronal deve ser de tal monta a tornar insustentável a continuidade da relação empregatícia.

Sérgio Pinto Martins<sup>70</sup> esclarece que “[...]trata-se de faculdade do empregado [...]”, fica a critério do empregado, diante da situação da falta grave cometida pelo empregador, optar se deve ou não se afastar do trabalho.

---

<sup>69</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **RESCISÃO INDIRETA. ÔNUS DA PROVA.** ROPS - 0010783-64.2015.5.18.0013. Relator: Luiz Eduardo da Silva Paraguassu. 4ª Turma. Data de Publicação: 27/10/2015. Disponível em: <<http://www2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 27/10/2016.

<sup>70</sup>MARTINS, Sérgio Pinto, **Manual da Justa Causa**. 3 ed. São Paulo: Atlas. 2008. p. 217.

De fato, existem situações em que se faz necessário o afastamento do obreiro. Sérgio Pinto Martins<sup>71</sup>, explica ainda que, para algumas hipóteses da falta patronal o afastamento do empregado é imprescindível, como nos casos das alíneas *a, b, c, e ef*, do artigo 483 da CLT.

Um dos problemas enfrentados ao levantarmos a questão do afastamento do obreiro, ao postular a rescisão indireta, consiste na hipótese de se considerar a possível improcedência do pedido do empregado. Caso isso ocorra, e ele estiver se afastado do emprego, ficaria desamparado. Dificilmente seria possível sua reintegração.

O próprio artigo 483 da CLT<sup>72</sup> traz em seu § 3º 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 o final do processo”.

Maurício Godinho Delgado<sup>73</sup> entende que as hipóteses trazidas pelo § 3º do artigo, apenas veio a esclarecer que a estas modalidades de falta, consideradas menos gravosas, também podem ser alcançadas pela possibilidade de afastamento do empregado. Ou seja, a todas as outras modalidades trazidas pela lei são aplicáveis, caso seja opção do empregado, afastar-se do serviço.

É claro que ao sofrer falta grave pelo empregador, a relação de trabalho fica, de certo modo, difícil de ter continuidade. E a propositura da ação em si, poderá causar ao empregado ainda mais constrangimento e desconforto em relação ao empregador, que continuará a exercer sobre o obreiro os poderes de direção, fiscalização e disciplinares, inerentes à sua condição de patrão.

Por fim, torna-se inexigível a continuidade laborativa do obreiro, cabendo a ele optar ou não por se afastar do seu ambiente de trabalho no decorrer do processo judicial.

O não afastamento do trabalhador do serviço pode implicar ainda em consequências negativas, como por exemplo, para que se comprove a gravidade da falta por ele sofrida. Como poderá o trabalhador provar que o empregador cometeu

---

<sup>71</sup> MARTINS, op. cit. p. 217.

<sup>72</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

<sup>73</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Ltr, 2009. p.1127.

falta gravosa a ponto de querer pleitear a rescisão indireta, mas que não causou a ruptura brusca do contrato, suportando permanecer no serviço?

Para Maurício Godinho Delgado<sup>74</sup>, “[...]é evidente que sua escolha pela permanência no trabalho pode influir negativamente, na avaliação que o juiz fará sobre a infração grave que imputa ao empregador [...]”.

Por outro lado, um dos problemas que surgem ao se analisara questão do afastamento do obreiro, consiste na hipótese de se considerar ocorrer a improcedência do pedido do empregado.

Havendo a improcedência, estando o trabalhador afastado do emprego, ficaria desamparado. “A escolha pelo afastamento importa no risco de não conseguir carrear aos autos a prova esperada [...]”<sup>75</sup>.

Essa faculdade que possui o trabalhador vai de encontro à proteção do Princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho. Já que em tempos de crise econômica tal qual nos encontramos, a manutenção do emprego importa na subsistência da economia familiar.

#### **5.4 As Consequências Legais da Rescisão Indireta**

O presente capítulo irá tratar das consequências jurídicas ao empregador em virtude do reconhecimento da existência de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Como pudemos verificar anteriormente, a rescisão indireta poderá ser decretada somente através da ação judicial, justamente, por não gozar o obreiro do poder empregatício atribuído ao empregador na gestão e comando de suas atividades empresariais, podendo, de forma arbitrária, inclusive, rescindir contratos sempre que achar necessário.

Faz parte do seu poder diretivo e fiscalizatório conduzir as atividades da empresa e seus recursos humanos. Podendo aplicar penalidade compatível contra ato ilícito praticado pelo empregado, o que pode ensejar uma justa causa obreira.

---

<sup>74</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Ltr, 2009. p.1128.

<sup>75</sup> DELGADO, 2009, loc. cit.

Já o trabalhador não dispõe dessa prerrogativa, assim não pode por si só aplicar medida punitiva – a justa causa do empregador – ao apurar a ocorrência de falta grave que ele tenha cometido.

Assim, somente o poder judiciário é competente para reconhecer e declarar a existência da rescisão unilateral.

As conseqüências da ruptura do contrato de trabalho é o fator preponderante para que muitos trabalhadores se omitam quando sofrem faltas graves por seus patrões. O receio de tomar a iniciativa para a ruptura do contrato e ficar desempregado sem receber qualquer verba rescisória ainda paira sobre a maioria dos trabalhadores, justamente por desconhecer a rescisão indireta.

Desse modo, ao ser reconhecida a rescisão oblíqua, conseqüentemente será reconhecido o dever do empregador em pagar ao obreiro, todas as verbas rescisórias a quais este teria direito, caso a dispensa, promovida através do exercício do poder empregatício, fosse imotivada.

Portanto, o trabalhador que tem sua dispensa indireta reconhecida irá receber: aviso prévio, com projeção no período do contrato de trabalho; férias proporcionais ao período que trabalhou, com o acréscimo de 1/3; 13º proporcional; liberação do saldo de FGTS, bem como a multa indenizatória de 40%; saldo de salário e demais parcelas a que o trabalhador faça jus a receber, dentro do período estabelecido pelo artigo 477 da CLT.

O obreiro não irá sofrer prejuízo algum por tomar a iniciativa da ruptura do contrato de trabalho, visto que apurada a rescisão indireta, o magistrado irá declarar que a fidúcia quebrada na relação de trabalho se deu por ato praticado pelo empregador, que deixou de observar o ordenamento jurídico imposto a ser respeitado nas relações de trabalho.

## 6 A APLICABILIDADE ATUAL DA RESCISÃO INDIRETA

A evolução das práticas econômicas que insurgem as relações de trabalho trouxe para o cenário das lides trabalhistas, novas figuras de faltas cometidas pelo empregador.

As condutas trazidas pelo artigo 483 da CLT eram condizentes com o cenário econômico da época em que foram consolidadas as leis trabalhistas. Nos dias atuais, porém, as relações de trabalho evoluíram com a sociedade, e apurar certas condutas do empregador ficou a critério da doutrina e jurisprudência, apenas.

Por vezes, o judiciário, por falta de fundamentação específica quanto à nova modalidade de falta grave cometida pelo empregador, acaba por entender ser o caso de Dano Moral.

O que mais frequentemente tem se verificado na conduta do empregador, que possa configurar falta grave, é o fato de ultrapassar os limites do seu “poder de direção”, “poder de fiscalização”, atualmente denominado “poder empregatício”.

Em sua mais recente obra, Mauricio Godinho Delgado<sup>76</sup> conceitua que:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. [...] conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.

Observamos que ao empregador cabe o gerenciamento das tarefas e procedimentos a serem executados no trabalho, inerente ao seu poder empregatício. Ocorre que esse poder está sujeito a limitações, tendo em vista que os excessos serão punidos. Seja pela configuração de falta grave ou dano moral, ou ainda, ambos.

Ao empregador, assim como a todos, impõe-se a observância dos princípios constitucionais normativos de proteção à dignidade da pessoa humana, bem como do seu direito à liberdade.

---

<sup>76</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.p. 732.

Com fundamento na proteção de tais princípios constitucionais é que se faz necessário a aplicação de limitações ao poder empregatício. Assim como por força de demais garantias trazidas pela Constituição, como direito á intimidade, a honra, a vida privada, dentre outras.

Prevalece, portanto, o direito do trabalhador às garantias individuais em detrimento do poder empregatício decorrente da relação de trabalho.

Para melhor ilustrar os possíveis excessos do empregador, um caso bem interessante ocorreu na cidade de Contagem/MG, onde uma empresa do ramo de informática instalou no computador do empregado, um software que registrava todas as suas ações, mensagens particulares, inclusive.

O funcionário, dotado de conhecimento técnico, reconheceu de pronto que estava sendo furtivamente vigiado pela empresa, diante disso pleiteou a rescisão indireta em juízo, pela invasão de sua privacidade, alegando ter sofrido constrangimento e ter se sentido coagido pela empresa.

O juízo de primeiro grau julgou procedente o pedido do empregado, e condenou a empresa ao pagamento de todas as verbas trabalhistas inerentes à dispensa sem justo motivo, e ainda, condenou-a a pagar pelos danos morais.

A empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que julgou pela improcedência do recurso, segundo a Oitava Turma<sup>77</sup>:

EMENTA: RESCISÃO INDIRETA. CARACTERIZAÇÃO. QUEBRA DE FIDÚCIA COMPROVADA. Demonstrada nos autos falta patronal de gravidade suficiente a desestabilizar a relação jurídica e comprometer a necessária fidúcia que deve existir entre empregado e empregador, cogente é a declaração da rescisão oblíqua do contrato de trabalho, com condenação do réu ao pagamento dos direitos daí derivados.

(TRT-302643-2011-029-03-00-4-RO MG, Juíza Convocada Relatora: Luciana Alves Viotti, data do julgamento: 18/12/2013, Oitava Turma).

No presente caso, segundo a turma julgadora, houve a quebra da fidúcia. Ou seja, a relação de confiança que existia entre empregado e empregador foi rompida, de modo a tornar insuportável a relação de trabalho. Sendo a fidúcia

---

<sup>77</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RESCISÃO INDIRETA. CARACTERIZAÇÃO. QUEBRA DE FIDÚCIA.** RO - **0002643-49.2011.5.03.0029**. Relator: Luciana Alves Viotti. 8ª Turma. Data de Publicação: 21/01/2014. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=1063014&acesso=d65b47471d30caffa7f4a87903993b62>>. Acesso em: 27/10/2016.

quebrada em decorrência de ato praticado pelo empregador, no excesso do seu poder empregatício de vigilância.

O empregador poderá exercer plenamente suas prerrogativas diretivas dentro da empresa, desde que ao exercê-las não ultrapasse os limites que resguardam os direitos fundamentais do empregado.

### 6.1 Da Reversão do Pedido de Demissão para Rescisão Indireta

Como já discutido no presente trabalho, a Rescisão Indireta, foi instituída para o fim de evitar os abusos cometidos pelos empregadores na relação de trabalho, forçando assim, a situação do empregado a pedir a demissão. Então não teria que arcar com o pagamento das verbas rescisórias.

Caso isso não seja possível buscar dentro da relação de emprego, poderá ser buscado judicialmente após a quebra do contrato pelo pedido de demissão do empregado.

Nesse caso, terá que instrumentalizar a reclamação trabalhista para formar o convencimento do juiz de que o pedido de demissão é nulo e, o que na verdade ocorreu foi situação abusiva, devendo ser declarada a rescisão unilateral do contrato.

Assim, caso o reclamante não demonstre que foi induzido a pedir demissão e, que não era sua vontade rescindir o contrato, não será reconhecido a dispensa unilateral, conforme se verifica do julgado abaixo:

TRT-PR-17-05-2011 NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. CONVERSÃO EM DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA OU RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IRREGULARIDADE DE DEPÓSITOS DE FGTS. **É ônus do autor, a teor do art. 818 da CLT c/c 333, I do CPC demonstrar que foi coagido a pedir demissão**, bem como que ocorreu de uma das hipóteses do art. 483 da CLT **para ver reconhecida a nulidade do pedido de demissão, com a conversão para dispensa imotivada, ou para a rescisão indireta do contrato de trabalho**. Tendo o conjunto probatório confirmado que o pedido de demissão operou-se pela vontade própria do trabalhador, bem como ter evidenciado a ausência de quaisquer das hipóteses autorizadas da rescisão indireta do contrato de trabalho, deve a sentença ser mantida. As diferenças dos depósitos do FGTS, pertinente às verbas deferidas ao autor não caracteriza falta grave ensejadora de rescisão indireta por descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador, não se mostrando apta a tornar insustentável a manutenção do liame empregatício. Sentença que se mantém.

(TRT-9 36422010660904 PR 3642-2010-660-9-0-4, Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER, 1A. TURMA, Data de Publicação: 17/05/2011)<sup>78</sup> (original sem grifos).

Dessa feita, não poderá o empregado/reclamante utilizar-se de má-fé da rescisão unilateral, por arrependimento posterior ao pedido de demissão. A situação de nulidade do pedido de demissão deve ser inequívoca, devendo ficar evidente que o obreiro não tinha o *animus* de rescindir o contrato. O que não foi verificado no caso acima analisado.

## 6.2 Da Reversão da Demissão por Justa Causa para Rescisão Indireta

Outra situação que vem tomando destaque no cenário justralhista é o fato de ser o empregado demitido por justa causa, quando na verdade, a justa causa deveria ser imputada ao empregador.

Ocorre quando o empregador comete faltas graves durante o pacto laboral, mesmo que de forma não intencional e, o trabalhador permanece suportando-as, sob o receio de ficar desempregado. E, ao menor sinal de falha do trabalhador, o empregador a toma como oportunidade de imputar ato faltoso ao obreiro e rescinde o contrato. Este, por sua vez, poderá buscar a reversão da justa causa para a rescisão indireta em juízo, e sendo reconhecida, o empregador não se esquivará de pagar as verbas rescisórias.

Podemos citar ainda a ocorrência desta situação quando o empregado se posiciona contrariamente à prática da falta patronal, se negando a executar tarefas ordenadas pelo empregador, exigindo que sejam adimplidos seus salários ou demais obrigações contratuais pecuniárias, ou mesmo se afastando do ambiente de trabalho em consequências das atitudes repressivas do patrão.

Então, diante de tal conduta, considerando que o trabalhador praticou falta grave, o empregador imputará a ele faltas como: desídia, insubordinação, mau procedimento, abandono de emprego, etc.

Contudo, nem sempre é fácil se provar que houve *a priori*, falta patronal para justificar a falta do trabalhador. Pois ao pleitear a rescisão indireta por falta do

---

<sup>78</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. CONVERSÃO EM DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA OU RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IRREGULARIDADE DE DEPÓSITOS DE FGTS.RO** - 03642-2010-660-09-00-4. Relator: Luiz Eduardo Gunther. 1ª Turma. Data de Publicação: 17/11/2011. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciasel](http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciasel)>. Acesso em: 28/10/2016.

empregador, exige-se comprovação dos requisitos necessários para a aplicação da rescisão oblíqua, já detalhadamente estudados na presente pesquisa.

Seguindo a exigência de tais requisitos assim, decidiu a Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região<sup>79</sup>, vejamos:

DA REVERSÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA - ABANDONO DE EMPREGO – RESCISÃO INDIRETA

[...]

A reclamante pleiteia na inicial a rescisão indireta do contrato de trabalho, sob o fundamento de ter sofrido assédio moral na reclamada, nos termos do art. 483, alíneas “a”, “b” e “c”.

A reclamada, por sua vez, alega que dispensou a reclamante por justa causa sob o fundamento de que a mesma abandonou o emprego, enquadrando-se, portanto, no art. 482, “i”, da CLT.

[...]

No caso em tela, como bem pontuado pelo MM. Juízo de Primeiro Grau, a prova oral colhida não demonstrou a tese da reclamante que fundamentava o pedido de rescisão indireta, **eis que não restou provado por qualquer meio o alegado assédio moral contra a mesma**, tampouco qualquer tipo de perseguição pela empresa em razão de sua doença ou por qualquer outro motivo, assim como o alegado tratamento humilhante por parte do médico da empresa, sendo que, ao contrário, ficou sobejamente comprovado, de forma unânime pelas três testemunhas ouvidas, que tais fatos não existiram e que, portanto, válida foi a justa causa aplicada pela empresa por abandono de emprego, ressaltando que todas as testemunhas foram também unânimes em dizer que a autora, após o fim do afastamento previdenciário (auxílio-doença), foi realocada de função pelo reclamado (para trabalhar na máquina de sorvetes e na pesquisa de preços), deixando a anterior função de caixa, mesmo sem determinação do órgão previdenciário, que já havia considerada a reclamante apta para o labor, sem restrições.

[...]

(TRT - 15. RO 0084000-47.2009.5.15.0139. Relator Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. Sexta Turma. Publicação 27/04/2012). (original sem grifos)

Verifica-se, desse modo, a necessidade de estar muito bem instruído o pedido de rescisão indireta, sob pena de não acolhimento pelo judiciário.

No ponto discutido, tal improcedência acarreta prejuízo de grande monta ao trabalhador, visto que a demissão por justa causa obreira, não permite que receba verbas rescisórias e sequer tenha acesso ao FGTS e Seguro Desemprego.

---

<sup>79</sup>Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **DA REVERSÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA - ABANDONO DE EMPREGO – RESCISÃO INDIRETA**. RO 0084000-47.2009.5.15.0139. Relator Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. 6ª Turma. Publicação 27/04/2012. Disponível em <trt15.jus.br/search?q=cache:LV1RKA\_34TEJ:www.trt15.jus.br/voto/patr/2012/029/02944612.doc+reversão+da+justa+causa+para+rescisão+indireta&site=jurisp&client=dev\_index&output=xml\_no\_dtd&proxystylesheet=dev\_index&ie=UTF-8&lr=lang\_pt&access=p&oe=UTF-8> Acesso em 18/10/2016.

Portanto, quando houver a ocorrência de falta grave patronal é necessário que o empregado busque a prestação jurisdicional para a apuração devida, e de forma alguma assumam qualquer conduta que possa vir a configurar falta grave obreira, para não correr o risco de sofrer demissão por justa causa.

### 6.3 Das Faltas Graves Praticadas Contra a Mulher

No atual cenário do mercado de trabalho, infelizmente, ainda é possível constatar discriminação contra a mulher. Situações como exigência de atestado médico constatando esterilidade, salário inferior ao do homem e discriminação na contratação, são recorrentes.

Em que pese à existência da proteção constitucional da igualdade entre homens e mulheres, é necessário dispensar um olhar com maior protetividade em relação ao trabalho da mulher.

Não por ser inferior ao homem, mas por portar características biológicas diferentes deles, requerendo assim tratamento diferente. Para tanto, deve-se buscar a real aplicação da isonomia entre homem e mulher, proporcionando desigualdades na medida em que se desiguam por tais diferenças.

Entende-se que cabe ao Estado promover a proteção dos direitos da mulher no mercado de trabalho, proporcionando um tratamento legislativo diferenciado, desde que sejam direcionados à sua diferença física e biológica, como entende Sérgio Pinto Martins *apud* Sandro Marcos de Godoy<sup>80</sup>:

Os fundamentos da proteção ao trabalho da mulher dizem respeito à sua fragilidade física. As medidas de proteção ao seu trabalho se justificam em relação ao período de gravidez e após o parto, de amamentação e a certas situações peculiares à mulher, como de sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos, que são condições inerentes à mulher. As demais formas de discriminação deveriam ser abolidas. Muitas vezes nota-se que os motivos de proteção ao trabalho da mulher são conservadores e, em vez de protegê-la, acabam discriminando-a.

Ante a existência de tais diferenças, ocorrem faltas graves que são praticadas pelos empregadores, especialmente, contra as mulheres. Nesse aspecto,

---

<sup>80</sup> GODOY, Sandro Marcos. **A mulher e o direito do trabalho**: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade. 1. ed. Birigui: Boreal Editora. 2015. p. 49.

por não conter na lei proteção específica para tal conduta, caberá a análise, caso a caso, à jurisprudência e à doutrina.

Neste título verificaremos as principais práticas ilícitas na relação de trabalho que afetam de modo específico a mulher, e o que o poder legislativo tem providenciado para a sua efetiva proteção.

### 6.3.1 Da falta grave praticada contra a empregada doméstica

Uma modalidade de falta patronal reconhecida recentemente, trata da situação especial da trabalhadora doméstica. Com o advento da Lei Complementar nº. 150 de 01 de Julho de 2015, que regulamenta os direitos das empregadas domésticas, houve explícita proteção à sua saúde e integridade psicológica.

O artigo 27<sup>81</sup> da referida lei dispõe:

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

[...]

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

[...]

VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

A lei inovou tal proteção, além de trazer todas as hipóteses já previstas no artigo 483 da CLT, tendo em vista a natureza pessoal e íntima do trabalho doméstico. As empregadas participam da rotina da família, presenciam e acabam por participar das relações familiares.

Assim, entendeu o legislador que “[...] estar inserido em um ambiente hostil atenta contra a saúde psicológica do trabalhador<sup>82</sup>”.

O dispositivo desta lei procurou proteger não somente trabalhadora, mas também fazer da empregada doméstica uma arma no combate à violência doméstica, justamente pela característica íntima e pessoal do trabalho.

---

<sup>81</sup> BRASIL, Presidência da República. **Lei Complementar nº. 150, de 1º de junho de 2015**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em 20/10/2015.

<sup>82</sup> SANTIAGO, Renato. **A violência contra a mulher como causa de rescisão indireta do contrato de trabalho doméstico**. Jus Navigandi. Julho de 2015. Disponível em <http://jus.com.br/artigos/41275/a-violencia-contra-mulher-como-causa-da-rescisao-indireta-do-contrato-de-trabalho-domestico>. Acesso em 06/10/2016.

Ou seja, além de ter seus direitos trabalhistas preservados diante da ruptura contratual por tal motivo, a empregada poderá ajudar a dirimir a violência oriunda as relações domésticas.

Possivelmente o legislador vislumbrou essa situação, tendo em vista que a empregada por muitas vezes poderia ter presenciado e vivenciado formas de violência doméstica no seu ambiente de trabalho, e suportava estar exposta à situação, justamente para proteger seu emprego.

### 6.3.2 Da falta grave pela prática de assédio sexual

Já esta situação de falta grave que iremos apontar, não é tão inovadora assim. Na verdade, já é velha conhecida das mulheres, infelizmente, ainda muito verificada nas relações de trabalho.

Segundo conceitua Maurício Godinho Delgado<sup>83</sup>, assédio sexual nada mais é que “a conduta de importunação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física contra a outra”.

Foram relatados recentemente, casos em que as mulheres eram quem praticavam o assédio, o que historicamente não é muito comum, sendo que a grande maioria dos casos elas é quem são as vítimas do assédio sexual.

É o que conclui a escritora francesa Marie-France Hirigoyen *apud* Sandro Marcos Godoy<sup>84</sup>, ao dizer que “as mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes”.

Isso pode ser explicado pela herança cultural e social da população brasileira, de machismo e discriminação contra a mulher.

O que denota a necessidade de uma proteção efetiva ao mercado de trabalho da mulher. Que, por consequência do receio de perder o empregado, ainda pouco denuncia tais ocorrências.

---

<sup>83</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1.365.

<sup>84</sup>GODOY, Sandro Marcos. **A mulher e o direito do trabalho**: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade. 1. ed. Birigui: Boreal Editora. 2015. p. 55.

O assédio sexual, além de ser ato passível a punição do assediador na qualidade de empregador, também constitui crime, tipificado no Código Penal no artigo 216-A<sup>85</sup>:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.  
[...]

No âmbito trabalhista, a punição aplicável ao empregador é a possibilidade do empregado considerar rescindido seu contrato, com fundamento no artigo 483 alínea “e” da CLT.

Por constituir a prática do assédio sexual em ato atentatório à honra e boa-fama do empregado, será aplicável, portanto, a rescisão indireta do contrato de trabalho. Sem, ainda, afastar a possibilidade de indenização por danos morais.

### 6.3.3 Da falta grave pela prática de revista íntima

Outra prática ilícita relevante, que podemos citar contra a mulher dentro da relação de trabalho, é a revista íntima.

Em entrevista concedida ao portal de notícias do Tribunal Superior do Trabalho, o então ministro Barros Levenhagen<sup>86</sup>, manifestou-se a respeito do tema, que tem sido matéria de muitos recursos que chegam ao Tribunal, dizendo que “não caracteriza abuso de direito ou ato ilícito, constituindo, na realidade exercício regular do direito do empregador ao seu poder diretivo de fiscalização”, contudo, segundo o ministro, os limites do exercício do poder empregatício, devem ser observados, “[...] como o exemplo a revista em bolsas, sacolas ou mochilas que não revela excesso do empregador e raramente gera indenização por dano moral”.

---

<sup>85</sup> BRASIL, Presidência da República. **Decreto – Lei nº. 2.848 de 07 de dezembro de 1940**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 21/10/ 2016.

<sup>86</sup> CORTES, Lurdes. **Notícias. Secretaria de Comunicação Social. Tribunal Superior do Trabalho**. Publicado em 17 de janeiro de 2013. Disponível em <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/materia-especial-abordou-a-revista-intima-no-ambiente-de-trabalho](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/materia-especial-abordou-a-revista-intima-no-ambiente-de-trabalho)>. Acesso em 22 de outubro de 2016.

O que enseja o ilícito, portanto, são os excessos que vem sendo cometidos pelos empregadores. O contato físico, a exposição da intimidade dos trabalhadores em geral, é o que corrobora para a ocorrência de abuso do empregador na situação da revista.

É comum a situação em que trabalhadores de grandes empresas, que possuem grande número de funcionários, sejam submetidos a ficarem expostos sob trajes íntimos, sem observar um local reservado e individual, para que a revista seja feita, sujeitando-se ainda, a contato físico, podendo ter apalpadas até suas partes íntimas. O que para os ministros do TST, é um absurdo.

A proteção para esta situação de revista íntima contra a mulher deu-se, primeiramente, com o advento da lei nº 9.799 de 26 de maio de 1999, que inseriu no texto da CLT, medidas de proteção ao trabalho da mulher. Com destaque para o inciso VI, do artigo 373-A<sup>87</sup> da CLT:

Art. 373A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, **é vedado:**

[...]

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (original sem grifos)

Posteriormente, foi sancionada a lei nº 13.271 de abril de 2016, que teve o projeto elaborado pela deputada Alice Portugal (PC do B/BA), que desenvolveu o projeto de lei nº. 583 de 2007, que após algumas modificações pelo Senado Federal, foi finalmente sancionada.

Esta lei regulamenta não só a proibição de qualquer tipode revista íntima contra a mulher no ambiente de trabalho, como também impôs multa ao empregador que a transgredir, no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), podendo ter seu valor dobrado, em caso de reincidência.

---

<sup>87</sup>BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

Além das sanções mencionadas, a trabalhadora poderá ainda, pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, assim entendeu a Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região<sup>88</sup>, conforme segue:

ATO LESIVO À HONRA DA EMPREGADA - REVISTA ÍNTIMA ABUSIVA - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Constitui justa causa (art. 483 da CLT), apta a autorizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, a prática de ato lesivo à honra da empregada, determinando-lhe que se desnude completamente perante preposta do empregador, em procedimento de revista íntima e discriminatória, conduta essa expressamente vedada pelo art. 373-A, inciso VI, da CLT.

(TRT-3 - RO: 374305 01168-2004-087-03-00-0, Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, Sexta Turma, Data de Publicação: 05/05/2005 DJMG. Página 12. Boletim: Não.)

Entendeu o relator, ser o caso de ato lesivo à honra da trabalhadora, prevista pelo artigo 483 alínea “e” da CLT, tal qual ocorre com a falta patronal de assédio sexual.

Vislumbra-se, desse modo, que direitos não patrimoniais como a intimidade, dignidade e privacidade, sobressaem-se em detrimento aos direitos patrimoniais do empregador de exercer seu poder empregatício.

Sendo a ele permitido tal exercício, desde que de forma moderada, observando os limites impostos pela lei, sob pena de ter seu empregado, a prerrogativa de considerar rescindido o contrato de trabalho, em decorrência de seu abuso, podendo ainda, ser condenado a pagar indenização pelo dano moral que causar.

---

<sup>88</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **ATO LESIVO A HONRA DA EMPREGADA – REVISTA ÍNTIMA ABUSIVA – RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**.RO - 374305 01168-2004-087-03-00-0. Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira. 6ª Turma.Data de Publicação: 05/05/2005 DJMG. Página 12.. Boletim: Não. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/consultaAcordaoPeloNumero.htm>>. Acesso em: 21/10/2016.

## 8 CONCLUSÃO

Para as considerações finais do presente estudo concluiu-se que o trabalho sempre esteve presente desde que a sociedade passou a viver de forma organizada. Sendo que as formas em que foram ocorrendo tais organizações é que direcionaram a evolução das formas de trabalho.

A industrialização do mercado de trabalho foi sem dúvida, o principal acontecimento que possibilitou a regulamentação das normas trabalhistas. Nesse momento, foi possível constatar-se a necessidade da criação de leis para proteger o trabalhador.

Por consequência da criação de um ordenamento jurídico voltado para o tema, uma das formas de proteção criada consistiu no reconhecimento do direito do trabalhador de rescindir o contrato de forma indireta, que não por sua culpa.

Sem deixar de observar que a proteção direcionada aos trabalhadores só foi possível, depois que se passou a considerar o contrato de trabalho objeto de proteção do Estado, sendo, portanto, entidade social e não mais subjetivista, como antes, ao passo que se priorizou a existência da hipossuficiência como característica do trabalhador.

No desenvolvimento do presente trabalho, foi possível ainda, analisar a forma de como ocorrem as faltas graves patronais, considerando-se que a conduta deve ser fruto de ato disposto no texto legal, bem como em sua interpretação extensiva, já que o rol do artigo 483 da CLT, não é taxativo, sendo assim verificado requisito objetivo necessário para se considerar incidência da rescisão indireta.

Juntamente com o requisito objetivo, verificou-se a necessidade de apurar o *animus* do empregador, ou seja, o dolo ou a culpa, em relação à sua conduta faltosa. E se, de tal conduta advém o prejuízo sofrido pelo obreiro.

Por conseguinte, verificou-se que não apenas as condutas apresentadas pela lei configuram a prática faltosa. Visto que existem ainda, outras formas de o empregador praticar o ilícito contra o empregado, cabendo ao magistrado a análise do caso em concreto através de uma interpretação extensiva do texto legal.

Contudo, apreendeu-se que o tema, não possui de fato, entendimento uniforme nos tribunais, como é o caso, por exemplo, da rescisão indireta pela falta dos depósitos de FGTS, assim como outros assuntos processuais.

No que se refere à forma de aplicação prática da rescisão indireta, concluiu-se que em decorrência de não existir para o empregado o poder empregatício inerente ao empregador, a rescisão indireta será reconhecida apenas no judiciário, devendo o obreiro precaver-se de prazo razoável para propor a reclamatória trabalhista, sob pena de ser configurado o perdão tácito.

Deve o obreiro reclamante, ainda, cuidar para que a reclamatória seja devidamente instruída, com provas contundentes para formar a convicção do juiz, tendo em vista que predomina nos tribunais o entendimento de que a prova é ônus do autor da ação.

Em relação ao afastamento do trabalhador, entendeu-se que não é requisito obrigatório e sim uma faculdade do trabalhador, com fundamento no princípio da continuidade do contrato de trabalho.

Diante de toda a problemática, foi possível compreender que cabe a rescisão indireta, as mesmas consequências legais da dispensa imotivada, incumbindo-se o empregador de arcar com o pagamento de todas as verbas rescisórias, por se tratar de ter sido o causador da ruptura do contrato, mesmo que não tenha sido rescindido por sua iniciativa.

No tocante ao trabalho da mulher, foi verificada a incidência notória de discriminação em relação ao homem, o que por consequência gera condutas faltosas do empregador dispensadas especialmente a elas.

Portanto, concluiu-se finalmente que a rescisão indireta foi instituída para proporcionar ao trabalhador a efetiva proteção de seus direitos. Já que a relação de trabalho acarreta uma desproporção favorável ao empregador, que se encontra em posição vertical sobre o obreiro, o objeto do presente estudo objetiva proporcionar equilíbrio necessário aos contratos de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo. LTr.2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST faz hoje, dia 2, solenidade em homenagem aos 70 anos da CLT**. CRISÓSTOMO, Marta. TST Serviços. 2013.(Disponível em: <HTTP: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/ffb36b7b-68a4-4886-8cbd-b3499b617eda>. Acesso em 11/07/ 2016).

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

BRASIL.Constituição (1937) **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm)>. Acesso em 29/08/ 2016.

BRASIL. Constituição (1946) **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em 29/08/ 2016.

BRASIL. Constituição (1967) **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1967. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em 29/08/ 2016.

BRASIL, Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Senado. 1988.

BRASIL, Ministro de Estado do Trabalho. **Port. MTB 290/97**. MTB nº. 290 de 11/04/1997. Disponível em <[http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portariamtb290\\_97.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portariamtb290_97.htm)> Acesso em 04/10/ 2016.

BRASIL, Presidência da República. **Decreto – Lei nº. 2.848 de 07 de dezembro de 1940**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 21/10/ 2016

BRASIL, Presidência da República. **Lei Complementar nº. 150, de 1º de junho de 2015**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em 20/10/2015.

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm)> Acesso em 04/10/2016.

BRASIL, Presidência da República. **Lei n. 10.878 de 08 de junho de 2004.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/l10.878.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.878.htm)>. Acesso em 04/10/2016.

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)> Acesso em 04/10/ 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **ASSEDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA.** RO – 00003134320125010080. Relator: Leonardo Dias Borges. 3ª Turma. Data de Publicação: 17/04/2013. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/consulta-jurisprudencia>>. Acesso em: 26/10/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RESCISÃO INDIRETA. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DO FGTS E CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS.** RO – 00003686220135010531. Relatora: Claudia Regina Vianna Marques Barrozo. 5ª Turma. Data de Publicação: 26/05/2014. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia>>. Acesso em: 27/10/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RECISÃO INDIRETA. ÔNUS DA PROVA.** RO – 0010622-40.2013.5.01.0064. Relator: Célio Juacaba Cavalcante. 10ª Turma. Data de Publicação: 17/06/2015. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia>>. Acesso em: 27/10/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **ASSÉDIO.RESCISÃO INDIRETA.** RO - 00809-2007-131-03-00-6. Relator: Irapuan Lyra. 3ª Turma. Data de Publicação: 24/11/2007 DJMG . Página 10. Boletim: Sim. Disponível em: < <http://as1.trt3.jus.br> >. Acesso em: 26/10/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **ATO LESIVO A HONRA DA EMPREGADA – REVISTA INTIMA ABUSIVA – RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO.**RO - 374305 01168-2004-087-03-00-0. Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira. 6ª Turma. Data de Publicação: 05/05/2005 DJMG . Página 12.. Boletim: Não. Disponível em: < <http://as1.trt3.jus.br/consulta/consultaAcordaoPeloNumero.htm>>. Acesso em: 21/10/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RESCISÃO INDIRETA. CARACTERIZAÇÃO. QUEBRA DE FIDÚCIA.** RO - 0002643-49.2011.5.03.0029. Relator: Luciana Alves Viotti. 8ª Turma. Data de Publicação: 21/01/2014. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=1063014&acesso=d65b47471d30caffa7f4a87903993b62>>. Acesso em: 27/10/2016

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RECISAO INDIRETA. RECOLHIMENTO DE FGTS.**RO - 0001253-48.2013.5.03.0005. Relator: Fernando Antonio Viegas Peixoto. 6ª Turma. Data de Publicação 12/05/2014; Disponibilização: 09/05/2014, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 288. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm;jsessionid=106C7D7222962A833ED27121A8926B38>>. Acesso em: 27/10/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. CONVERSÃO EM DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA OU RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IRREGULARIDADE DE DEPÓSITOS DE FGTS.**RO - 03642-2010-660-09-00-4. Relator: Luiz Eduardo Gunther. 1ª Turma. Data de Publicação: 17/11/2011. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciasel](http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciasel)>. Acesso em: 28/10/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. RESCISÃO INDIRETA.**RO - 0118800-98.2008.5.15.0022 . Relator: Ana Maria de Vasconcellos. 3ª Turma. Data de Publicação: 09/09/2011. Disponível em: < <http://busca.trt15.jus.br>>. Acesso em: 26/10/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **RESCISÃO INDIRETA. ÔNUS DA PROVA.** RO – 0016351-25.2014.5.16.0022. Relator: José Evandro de Souza. Data de Publicação: 14/12/2015. Disponível em <<http://www.trt16.jus.br/site/index.php?acao=conteudo/jurisprudencia/controlaConsulta.php>>. Acesso em: 27/10/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **RESCISÃO INDIRETA. EXIGÊNCIA DE SERVIÇOS SUPERIORES ÀS FORÇAS DO OBREIRO NÃO CONFIGURADA.**RO - 0001111-77.2011.5.18.0011. Relator: Paulo Pimenta. 2ª Turma. Data de Publicação: DEJT Nº 991/2012, de 01.06.2012, pág.67. Disponível em: <HTTP: <http://www2.trt18.jus.br/solr>>. Acesso em: 26/10/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE EMPREGO. MAL CONSIDERÁVEL. GESTANTE.**RO - 0123200-85.2009.5.18.0201. Relator: Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque. 1ª Turma. Data de Publicação: 20/01/2010. Disponível em: <<http://www2.trt18.jus.br/solr>>. Acesso em: 27/10/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **RESCISÃO INDIRETA. ÔNUS DA PROVA.** ROPS - 0010783-64.2015.5.18.0013. Relator: Luiz Eduardo da Silva Paraguassu. 4ª Turma. Data de Publicação: 27/10/2015. Disponível em: <<http://www2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 27/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AGRAVO DE INSTRUMENTO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IMEDIATIDADE.**RR – 2458-36.2011.5.02.0062. Relatora: Maria de Assis Calsing. 4ª Turma. Data de Publicação: DEJT 01/08/2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 27/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - FALTA GRAVE DO EMPREGADOR - AUSÊNCIA DOS DEPÓSITOS DO FGTS.** RR – 985-07.2010.5.09.0013. Relatora Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 7ª Turma. Data de Publicação: DEJT 23/08/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 27/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA. 1. RECISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DO FGTS.** RR - 75-74.2011.5.04.0371. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. 8ª Turma. Data de Publicação: DEJT 26/10/2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 27/10/2016.

CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira; CARDONE, Marly A. **Direito Social:** 2 ed. São Paulo: LTr, 1993.

CORTES, Lurdes. **Notícias. Secretaria de Comunicação Social. Tribunal Superior do Trabalho.** Publicado em 17 de janeiro de 2013. Disponível em <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/materia-especial-abordou-a-revista-intima-no-ambiente-de-trabalho](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/materia-especial-abordou-a-revista-intima-no-ambiente-de-trabalho)>. Acesso em 22/10/ 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 8 ed. São Paulo: Ltr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

GODOY, Sandro Marcos. **A mulher e o direito do trabalho:** a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade. 1. ed. Birigui: Boreal Editora. 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do FGTS.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Manual da Justa Causa.** 3 ed. São Paulo: Atlas. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 24. ed. São Paulo: Saraiva. 2009.

PEDROSA, Marcus. **Tripalium:** o trabalho transformado em tortura. Goiania: Kelps, 2007.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa Causa e Despedida Indireta.** Curitiba. Jaruá. 1994.

SANTIAGO, Renato. **A violência contra a mulher como causa de rescisão indireta do contrato de trabalho domestico.** Jus Navigandi. Julho de 2015. Disponível em <<http://jus.com.br/artigos/41275/a-violencia-contramulher-como-causa-da-rescisao-indireta-do-contrato-de-trabalho-domestico>>. Acesso em 06/10/2016.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho.** 11 ed. São Paulo: Método, 2010. p. 261.