

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO - PUC/SP

FACULDADE DE DIREITO

CURSO DE DIREITO

Arthur Galante da Cunha

**A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A TRIVIALIZAÇÃO DO
INSTITUTO DA RESCISÃO INDIRETA NO ATUAL CENÁRIO JURISPRUDENCIAL**

SÃO PAULO – SP

2023

Arthur Galante da Cunha

A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A TRIVIALIZAÇÃO DO
INSTITUTO DA RESCISÃO INDIRETA NO ATUAL CENÁRIO JURISPRUDENCIAL

Projeto de monografia apresentado à Faculdade de
Direito da Pontifícia Universidade Católica de São
Paulo, PUC-SP, como requisito parcial para a conclusão
do Curso de Graduação.

Orientador: Adalberto Martins

SÃO PAULO – SP

2023

Aprovado em: __/__/__.

Banca Examinadora:

—

AGRADECIMENTOS

Informo que, se em 2023 estou me formando no curso de direito da Pontifícia Universidade Católica, muito foi graças a outras pessoas que me acolheram e ajudaram nesta longa e importante jornada.

Em especial, agradeço aos meus familiares, Walter Cunha, Sílvia Galante e Raul Cunha, que desde sempre me apoiaram em todas as minhas decisões.

Agradeço aos meus colegas de classe Pedro Moerbeck, Raimundo Rios e especialmente Thayanne Hayala, que estiveram ao meu lado durante estes cinco longos anos de faculdade.

Agradeço também aos meus amigos profissionais e futuros “colegas” de profissão, Marcelo Martins e Daniel Campos, que me mostraram de fato o que é ser um advogado.

RESUMO

A presente pesquisa tem o objetivo de analisar todas as formas de extinção dos contratos de trabalho, com ênfase na rescisão indireta do contrato de trabalho, modalidade de extinção da relação contratual estabelecida pelo art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, e investigar se tal instituto vem sendo utilizado de maneira correta na justiça do trabalho, ou se passou a ser exercido de forma trivial/banal por parte dos reclamantes.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho; Rescisão Indireta; Reclamações Trabalhistas; Julgados.

ABSTRACT

The present research aims to analyze the complex understanding that the STF has on the matter of controlling the legality and conventionality of international treaties, since there is no specific and broad provision on this matter in the Brazilian Federal Constitution of 1988, thus, objectively defining what understanding was adopted, the foundations used for this, and the doctrinal interpretation of such acts. To achieve this objective, we analyzed the judgments that today make up the Brazilian jurisprudential understanding and compared them with the doctrinal understanding of the matter.

Keywords: Hierarchy of International Treaties; Legality Control; Conventionality Control; Jurisprudence.

Lista de Siglas

TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF	Constituição Federal
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social

SUMÁRIO

1. Introdução.....	9
2. Formas de Extinção do Contrato de Trabalho por Tempo Determinado.....	10
2.1 Extinção Normal.....	10
2.2 Extinção Anormal ou Antecipada.....	11
3. Formas de Rescisão do Contrato de Trabalho por tempo Indeterminado	14
3.1 Dispensa Motivada	14
3.2 Dispensa Arbitrária ou Imotivada.....	15
3.3 Pedido de Demissão pelo Trabalhador	16
3.4 Rescisão Consensual	16
3.5 Culpa Recíproca.....	17
3.6 Factum Principis	18
3.7 Rescisão Indireta	19
4. Faltas Passíveis para Causar Rescisão Indireta	21
5. A Trivialização do Instituto da Rescisão Indireta.....	25
5.1 Da Ausência de falta grave cometida pelo empregador	25
5.2 Do não pagamento de Horas Extras	26
5.3 Do não Dano Moral	28
5.4 Do Suposto Limbo Previdenciário.....	32
6. CONCLUSÃO.....	35
7. BIBLIOGRAFIA.....	37

1. INTRODUÇÃO

Atualmente os trabalhadores vêm ganhando cada vez mais direitos dentro desta nação, o que é algo positivo e deve-se aplaudir/incentivar. Ocorre, no entanto, que as vezes, esta proteção acaba sendo utilizada de forma abusiva pelos empregados, que tentam utilizar de interpretações equivocadas para adquirir um benefício.

Tal, por vezes, é o caso da rescisão indireta do contrato de trabalho, na qual o empregador utiliza do texto legal para imputar uma falta grave, muitas vezes não cometida, ao empregador, para que ele possa extinguir sua relação contratual sem abrir mão dos direitos e verbas que perderia caso pedisse demissão.

A falta grave é condição *sine qua non* para que se possa arguir a rescisão indireta do contrato de trabalho. Todavia, por mais que exemplificado pelas alíneas “a” até “g” do art. 483 da CLT, muitas das condições acabam por serem subjetivas e interpretativas, como “for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo” ou “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

Por óbvio, rigor excessivo e prática de atos lesivos a honra e boa fama são condenáveis, devendo o empregador ser punido. Todavia, o que a jurisprudência vem ressaltando é que, por mais que o empregado diga que se sentiu “ofendido”; “lesado”; ou “tratado com rigor excessivo”, ao se analisar os fatos, nota-se que o empregado estava utilizando de seus direitos patronais de forma correta, podendo e devendo apontar os erros aos seus empregados, bem como puni-los pelas faltas por eles praticados, desde que respeitado os limites legais e costumeiros.

Justifica-se o presente projeto de Trabalho de Conclusão de Curso pelo fato de que a justiça trabalhista encontra-se transbordada. O Brasil é um dos países com o maior número de reclamações trabalhistas do mundo, com muitos pedidos sendo fundamentados nos mesmos moldes, em especial quando se trata da rescisão do contrato de trabalho por falta do empregador.

Ao se analisar o presente caso, serve-se a presente pesquisa para comprovar que muitas ações trabalhistas poderiam ser evitadas, descarregando o sistema judiciário.

2. FORMAS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO.

Uma das primeiras, e mais importantes, características discutidas em um contrato de trabalho é o prazo de duração do mesmo.

Normalmente, os contratos de trabalho são celebrados sem um prazo determinado, e ele só será extinto caso haja requerimento, ou culpa, por alguma das partes. Situações que serão todas tratadas posteriormente.

Ocorre que a legislação também aceita que contratos de trabalho podem ser celebrados com um prazo já estabelecido, onde ambas as partes sabem quando ele deverá terminar. Tais contratos possuem um limite máximo de 2 anos (art. 445 da CLT), não se aplicando este limite, todavia, em casos de contrato de experiência, em que o limite máximo é de apenas noventa dias (art. 455, parágrafo único da CLT).

Nos contratos com prazo determinado, existem duas formas de rescisão contratual, sendo elas:

2.1 Extinção Normal

A extinção normal é aquela “já esperada”, ocorrendo com o fim do prazo pré-fixado no contrato de trabalho.

Quanto as verbas rescisórias, o empregado poderá levantar os depósitos mensais do FGTS (pelos meses em que o contrato perdurou), bem como o 13º salário proporcional (vide art. 7º, Decreto n. 57.155/65; Lei n. 9.011/95); e férias proporcionais acrescidas de um terço (art. 147, CLT; Súmula 328, TST).

Não são abrangidos nestas verbas a multa de 40% do FGTS, e tão pouco terá o funcionário direito ao aviso prévio, uma vez que o aviso prévio serve justamente para notificar previamente o funcionário da ruptura de sua relação contratual, da qual ele não estava ciente; e nos casos com prazo determinado, o empregado sempre esteve ciente do fim de seu contrato.

2.2 Extinção Antecipada ou Anormal

A extinção anormal, ou antecipada, como o próprio nome sugere é aquela na qual uma das partes (empregado ou empregador) decide romper o contrato antes do termo pré-fixado inicialmente.

Em casos nos quais há extinção antecipada por ato do empregador, de forma imotivada e em hipóteses nas quais não havia cláusula de antecipação de término contratual (ou cláusula assecuratória de direito recíproco para extinção antecipada), tal ação provocará efeitos rescisórios diferentes dos que ocorreriam no fim prazo do contrato de trabalho.

Será devido ao empregado que, imotivadamente, teve seu contrato rompido antes do prazo pré-fixado, todas as verbas trabalhistas dispostas anteriormente (ou seja, o levante dos FGTS mensais, o 13º salário proporcional e as férias proporcionais acrescidas de um terço), bem como indenização correspondente a metade da remuneração que este funcionário teria direito até findado o contrato (art. 479 da CLT); e também os acréscimos de 40% relativos ao FGTS.

Caso, no entanto, exista no contrato de trabalho cláusula assecuratória, que promove o direito recíproco de rescisão antecipada, as verbas rescisórias serão modificadas, não sendo mais devido ao empregado a indenização correspondente a metade do valor que lhe seria devido, previsto no art. 479 da CLT.

Vale mencionar que, apesar de existirem discordâncias jurisprudências e principalmente doutrinárias quanto ao pagamento da multa de 40% do FGTS, por haver quem sustente que a indenização prevista no art. 479 da CLT compensaria tal valor; o entendimento atual e consolidado do Tribunal Superior do Trabalho é que tais verbas não se relacionam, tendo o empregado direito a ambas, conforme passível de se observar pelos diversos julgados abaixo:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. RESCISÃO INDIRETA. RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO. MULTA DE 40% DO FGTS. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que, na rescisão indireta do contrato por prazo determinado do atleta profissional de futebol, cabe o pagamento da multa de 40% do FGTS, nos termos do art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST - RR: 00013477320125040402, Relator: Walmir Oliveira Da Costa, Data de Julgamento: 06/11/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: 08/11/2019).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. FGTS. MULTA DE 40%. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. A Corte Regional consignou que a multa prevista na cláusula 5º do ACT, assim como a incidência da multa prevista no art. 479 da CLT, decorrente da rescisão antecipada de contrato a termo, não afasta a multa sobre os depósitos de FGTS. Ao fundamentar sua decisão na interpretação da norma coletiva, sem transcrevê-la, o Colegiado de origem fixou moldura fática que não pode ser dilatada com o reexame da prova, por meio do recurso de revista (Súmulas 126 do TST). Por outro lado, esta Corte Superior já se manifestou no sentido de ser cabível amultade40% do FGTS nos casos de rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado pelo empregador. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST - AIRR: 127008420155150116, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de Julgamento: 22/09/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 01/10/2021).

MULTA DE 40% DO FGTS. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. RESCISÃO ANTECIPADA . Este tribunal já decidiu ser cabível a multa de 40% do FGTS nos casos de rescisão antecipada do contrato a termo por iniciativa do empregador. Há precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1798-86.2011.5.03.0103, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 08/11/2019).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. RESCISÃO ANTECIPADA PELO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ART. 479 DA CLT E MULTA DE 40% DO FGTS. CUMULAÇÃO. Nos termos do art. 14 do Decreto n.º 99684/90, a rescisão antecipada do contrato de experiência pelo empregador, sem justa causa, faz com que a multa igual a 40% do montante dos depósitos do FGTS é de aplicação compulsória, sem prejuízo da indenização prevista no art. 479 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido."(RR - 264-37.2013.5.09.0664, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 25/11/2016.)

RECURSO DE REVISTA. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO. MULTA DE 40% DO FGTS. Tratando-se de rompimento antecipado de contrato de trabalho por prazo determinado, sem justa causa, fica o empregador obrigado a pagar a multa de 40% do FGTS, independentemente da existência de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão prevista no art. 481 da CLT, nos termos dos arts. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90 e 9º, § 1º, e 14 do Decreto nº 99.684/90. Precedente. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido." (RR - 93300-58.2007.5.06.0008, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT 19/02/2016.)

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. RESCISÃO ANTECIPADA. MULTA DE 40% SOBRE O FGTS. ART. 14 DO DECRETO Nº 99.684/90. O empregador que rescinde, antecipadamente e sem justa causa, o contrato por prazo determinado obriga-se ao pagamento

da indenização constante do art. 18, § 1º, da Lei 8.036/90, sem prejuízo daquela indenização prevista no art. 479, -caput-, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido."(RR-120600-94.2009.5.06.0017, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 7/3/2014.)

Caso, no entanto, haja uma dispensa motivada por parte do empregador, porque seu funcionário praticou alguma falta grave que justifique a antecipação do contrato de trabalho por prazo determinado, o empregado não terá direito as verbas rescisórias dispostas anteriormente, recebendo apenas valores já vencidos ao longo de seu contrato de trabalho, cujo vencimento veio a antecipar (o exemplo mais comum sendo o saldo de salário).

Tratando agora do pedido de demissão por parte do empregado, caso não haja a cláusula de direito recíproco de rescisão antecipada, as únicas parcelas rescisórias que lhe serão devidas será o 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas de um terço. 1/3.

O obreiro, no entanto, poderá ainda ser obrigado a indenizar o empregador pelos prejuízos que a sua demissão possa vir a causar (art. 480, CLT).

Quando houver a precitada cláusula de direito recíproco de rescisão antecipada, os efeitos do pedido de demissão passarão a serem moldados como se fosse um contrato de trabalho por tempo indeterminado (Art. 481 da CLT), incidindo todas as verbas rescisórias convencionais, tais como direito ao aviso-prévio com projeção no contrato para todos os efeitos, o 13º salário proporcional, as férias proporcionais com aumento de um terço e multa de 40% do FGTS com 40%; não havendo que se falar da indenização de metade da verba que ele receberia, prevista no art. 479.

3. FORMAS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO.

A grande maioria dos contratos empregatícios acordados são pactuados sem haver termo final preestabelecido. A contratação durará, por tempo indeterminado, até que, por algum motivo externo, ou alguma das partes, queira encerrar tal contrato.

Existem diversas formas do contrato de trabalho se encerrar, estando previstas no Capítulo V – “Da Rescisão” da CLT, entre os artigos 477 – 486 da Consolidação das Leis do Trabalho.

3.1 Dispensa Motivada

Na dispensa motivada, também conhecida como dispensa por justa causa, há uma falta grave cometida pelo trabalhador, que quebra com a confiança de seu empregador, concedendo-lhe a possibilidade de dispensar seu funcionário de forma imediata.

As espécies de falta grave estão todas dispostas no art. 482 da CLT, que dispõe:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;*
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;*
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;*
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;*
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;*
- f) embriaguez habitual ou em serviço;*
- g) violação de segredo da empresa;*
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;*
- i) abandono de emprego;*
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*
- l) prática constante de jogos de azar.*

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Como se trata de culpa exclusiva do empregado, este perderá a maior parte de seus direitos rescisórios, no qual, exclusivamente, haverá o procedimento de “baixa” da CTPS e entrega do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT). Caso haja alguma verba vencida, como saldo salário, férias vencidas, etc, o trabalhador também terá direito as mesmas.

3.2 Dispensa Arbitrária ou Imotivada

O empregador possui a faculdade de, a qualquer momento, e sem motivo justo, poder dispensar seus funcionários por meio da dispensa arbitrária, também conhecida como demissão sem justa causa.

O funcionário que não tiver cometido nenhuma falta grave, mas for dispensado, terá direito ao maior número de verbas rescisórias trabalhistas. De início, ele deverá ser pré-avisado, gozando de um período de no mínimo 30 dias (art. 7, XXI da Constituição Federal).

Estes 30 dias iniciais do aviso prévio serão acrescidos de 3 dias a cada ano completo trabalhado pelo funcionário para aquele empregador, até um máximo de 90 dias (equivalente a 20 anos de serviço), conforme artigos primeiro e segundo da lei nº 12.506/2011, podendo este período ser trabalhado ou indenizado.

Na maior parte dos casos, o empregador acaba optando por deixar seu funcionário “em casa”, desfrutando do aviso prévio indenizado, por receio de que ele possa vir a, de má-fé, prejudicar a empresa agora que sabe que será demitido. Todavia, é faculdade do empregador decidir qual modalidade, podendo requerer que o funcionário labore neste período; desde que conceda a ele 7 dias corridos de “folga”, ou então uma redução de 2 horas em sua jornada de trabalho, das quais não serão descontadas do obreiro, conforme estabelecido pelo art. 488, caput e parágrafo primeiro da CLT. Tal redução tem, como objetivo, possibilitar que o funcionário consiga tempo para procurar outro emprego enquanto aguarda o término de seu aviso prévio.

A dispensa arbitrária engloba o maior número de verbas rescisórias que serão devidas. Além já citado aviso prévio, que será projetado para todos os efeitos legais (Súmulas 182, 305 e 371 do TST), o funcionário também terá direito ao 13º Salário Proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3, liberação do FGTS pelo período contratual, com acréscimos de 40%, e poderá dar entrada ao seu seguro desemprego.

Por fim, vale apenas ressaltar que a dispensa arbitrária, por mais que seja um direito do empregador, não poderá ocorrer caso o obreiro esteja protegido por alguma estabilidade prevista em lei.

3.3 Pedido de Demissão pelo Trabalhador

Nesta hipótese, o funcionário decide encerrar seu contrato de trabalho, pedindo uma demissão formal ao seu empregador; este que ficará encarregado apenas de arcar com o 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas de 1/3 do salário.

O trabalhador não terá direito a sacar seu FGTS, não receberá o valor correspondente ao acréscimo de 40% do Fundo, e também não poderá dar entrada para receber o seguro desemprego.

Além disso, O demissionário não receberá aviso-prévio, caso não o tenha trabalhado efetivamente; não terá liberado FGTS, na rescisão, nem receberá os 40% de acréscimo sobre o Fundo; perde a proteção das garantias de emprego, se existentes; não recebe guias para saque de seguro-desemprego. Quanto ao aviso prévio, este se inverte, sendo o funcionário que terá que conceder 30 dias ao empregador (art. 7º, XXI da Constituição e art. 487, caput da CLT).

3.4 Rescisão Consensual

Como foi possível de se observar, é demasiado custoso ao empregador demitir um funcionário que não praticou nenhuma falta grave (dispensa sem justa causa), e também é prejudicial ao funcionário que queira simplesmente pedir demissão, pois irá abrir mão de grande parte de suas verbas rescisórias.

Neste cenário, poder-se-ia criar um impasse na qual ambas as partes estão insatisfeitas, porém não querem tomar a iniciativa de encerrar o contrato, pois seria mais vantajoso que a outra o promovesse. Pensando nisso, a legislação criou a rescisão consensual, no qual as partes fazem um acordo para encerrar o contrato.

Com isso, o empregado terá direito ao saldo de salário, metade do valor devido pelo aviso prévio, 13º proporcional, férias proporcionais acrescidas de um terço, férias vencidas acrescidas de um terço e metade do valor da multa de 40% do FGTS, bem como direito de sacar 80% do valor disponível em seu FGTS, mas sem, contudo, poder dar entrada ao seguro-desemprego.

O atual entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho é de que, uma vez acordado, o acordo é termo irrecorrível, não podendo alguma das partes desistir depois de tê-lo firmado. Caso, no entanto, seja alegado que a parte foi coagida a assiná-lo, a ela recairá o ônus de provar o quanto alegado, conforme pode-se observar:

Rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo. Coação. Prova. Validade. Não se pode dizer nula a rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo, firmada com base no art. 484-A da CLT, quando não há prova de coação ou de qualquer outro vício de manifestação da vontade. Recurso Ordinário do autor a que se nega provimento. (TRT-2 10003154620215020211 SP, Relator: EDUARDO DE AZEVEDO SILVA, 11ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 31/01/2022).

RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO CONTRATUAL. ACORDO MÚTUO. COAÇÃO. NÃO COMPROVAÇÃO. Uma vez reconhecido pela própria autora, em audiência, o término do contrato por mútuo acordo, em decorrência de novo emprego, válida a rescisão contratual havida. (TRT-1 - RO: 01011987120195010225 RJ, Relator: TANIA DA SILVA GARCIA, Data de Julgamento: 21/07/2020, Quarta Turma, Data de Publicação: 29/07/2020).

EXTINÇÃO DO CONTRATO. ACORDO MÚTUO - ART. 484-A, DA CLT. AUSÊNCIA DE PROVA DE COAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA NÃO RECONHECIDA. Conforme prova dos autos, a rescisão decorreu de mútuo acordo entre as partes - art. 484-A, da CLT. Assim sendo, e nos termos do art. 818, da CLT e art. 373, I, do NCPC, incumbia ao reclamante comprovar que foi coagido a manifestar pretensão de rompimento por mútuo acordo. De tal ônus, contudo, não se desincumbiu. Os fatos alegados na petição inicial não evidenciam, por si só, a existência de vício de consentimento a macular o pedido de demissão formulado. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT-9 - ROT: 00013298320195090041, Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, 3ª Turma, Data de Publicação: 24/01/2022)

3.5 Culpa Recíproca

Apesar de extremamente incomum, a CLT trouxe, em seu artigo 484, a modalidade de rescisão contratual chamada de “culpa recíproca”, que ocorre quando ambas as partes, empregador e empregado, cometem uma falta grave.

Tais faltas graves são apuradas por meio de uma ação trabalhista, e uma vez havendo a determinação judicial, o obreiro terá direito a metade da indenização da qual seria devido caso houvesse culpa exclusiva do empregador (modalidade que será tratada com mais detalhes posteriormente).

3.6 Factum Principis

A modalidade na qual uma terceira parte, o Estado, acaba interferindo e, conseqüentemente, levando ao fim um contrato de trabalho celebrado entre o obreiro e o patrão.

Por algum motivo, que independe das partes, o Estado acaba promovendo alguma ação que impede com que o negócio jurídico possa continuar, como, por exemplo, a promulgação de uma nova lei que, por algum motivo, impede com que o estabelecimento comercial continue operando.

O caso recente, de maior destaque no direito brasileiro, foi durante a pandemia da Covid-19, que levou a prefeitura a implementar diversas medidas para conter o vírus, como decretação de *lockdown* (fechamento total) e a redução da frota dos transportes públicos em funcionamento.

Diversas reclamações, alegando que tais ações ocasionaram no fechamento dos estabelecimentos comerciais, foram propostas ao redor do Brasil, chegando ao TST, que acabou por decidir que não haveria que se falar em fato do príncipe nestas hipóteses, conforme passível de se observar pelo julgado abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. I. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PANDEMIA DE COVID-19. FATO DO PRÍNCIPE NÃO CONFIGURADO. EMPRESA CONCESSIONÁRIA DE TRANSPORTE PÚBLICO MUNICIPAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Hipótese em que se discute se a rescisão do contrato de trabalho em decorrência das medidas adotadas pela Administração Pública para o enfrentamento da pandemia da COVID-19 configura fato do príncipe, de modo a atrair a responsabilização do ente público instituidor daquelas medidas pelo pagamento dos créditos trabalhistas rescisórios. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (art. 486, caput, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconheço a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. O fato do príncipe (factum principis), previsto no art. 486, caput, da CLT, é uma modalidade de ruptura do contrato de trabalho, que ocorre quando há a paralisação, temporária ou

definitiva, do trabalho, em razão de ato de ente Estatal que inviabiliza a continuidade da atividade econômica. IV. Constata-se da decisão recorrida que a Reclamada é empresa concessionária de transporte público municipal, ou seja, exerce atividade de caráter permanente e essencial, de modo que as medidas tomadas na tentativa de conter a disseminação do Coronavírus (redução da frota de ônibus e limitação no número de passageiros por veículo) não ensejaram a extinção da atividade empresarial, mas, sim, sua redução. Observa-se, ainda, a ausência de discricionariedade da Administração Pública quanto à adoção de tais medidas, porquanto se trata de recomendações da OMS (Organização Mundial de Saúde) para salvaguarda da vida e saúde da população nacional, bem como a possibilidade de mitigação dos prejuízos sofridos pela Reclamada com a aplicação do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego, criado pela Lei nº 14.020/2020 (conversão da Medida Provisória nº 936/2020), do que não se valeu a ora Recorrente, conforme registro do acórdão regional. V. Nesse contexto, tal como concluiu a Corte de origem, ausentes os requisitos necessários para a configuração do fato do príncipe, não há que se cogitar de responsabilização do ente público pelo pagamento das verbas trabalhistas rescisórias, sob pena de transferência do risco da atividade econômica para o próprio empregado. VI. Sob esse enfoque, a redução das atividades de empresa concessionária de transporte público decorrente da adoção de medidas para o enfrentamento da pandemia da COVID-19 não configura fato do príncipe, hábil a atrair a incidência do art. 486 da CLT, especialmente quando não houver a extinção da atividade empresarial, mas, tão-somente sua redução e a Reclamada não adotar medidas de mitigação dos prejuízos previstos no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego, criado pela Lei nº 14.020/2020. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - AIRR: 3974220205210004, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 19/10/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 22/10/2021). Destaca-se.

3.7 Rescisão Indireta

Por fim, deixei para falar da rescisão indireta do contrato de trabalho, que será o assunto mais desenvolvido ao decorrer da presente monografia.

Apesar de muitos doutrinadores a considerarem “simples”, ao meu ver, tal modalidade é a mais “controversa e problemática” no atual cenário jurídico nacional. Não por ser uma modalidade de extinção injusta, mas porque sua aplicação acaba por esbarrar em diversas questões.

Ao longo da relação contratual, tanto o obreiro como o empregador podem cometer faltas graves passíveis de tornar a relação contratual insustentável. Como observado anteriormente, quando o trabalhador causá-la, este será dispensado motivadamente (dispensa por justa causa). Já quando for culpa da empresa, o funcionário poderá solicitar a extinção do contrato via rescisão indireta.

Nas palavras de Jorge Neto e Cavalcante (2019), a rescisão indireta do contrato é o término da relação jurídica, que ocorre por iniciativa do obreiro quando existe um justo motivo originado/cometido exclusivamente pelo empregador.

Ana Letícia Roza Belo (2016) explica ainda que tal modalidade foi criada com dois objetivos principais; sendo punir o empregador que atua de forma abusiva, e ao mesmo tempo oferecer uma saída do trabalhador da relação de trabalho que está lhe sendo prejudicial sem que haja nenhuma perda de seus direitos rescisórios, resguardando todas as suas garantias trabalhistas estabelecidas em lei.

O Art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho elencou todas as causas capazes de rescindir indiretamente um contrato de trabalho (as quais serão, mais a frente, aprofundadas). Caso o trabalhador se encontre em situação similar, ou seja, sofrendo abusos injustos cometidos pelo seu empregador, seja de forma isolada ou cotidianamente (que acaba sendo a modalidade mais comum) ele poderá, de forma instantânea, extinguir seu contrato de trabalho e receber todas as verbas rescisórias devidas, como se tivesse sido dispensado imotivadamente (demissão sem justa causa).

Cabe mencionar, no entanto, que ele será obrigado a, eventualmente, comprovar o quanto alegado em reclamação trabalhista ajuizada posteriormente, uma vez que o ônus da prova recai perante o reclamante, vide:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA A PARTIR DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESCISÃO INDIRETA. ÔNUS DA PROVA. Em se tratando de pedido de rescisão indireta, em face de alegada falta grave praticada pelo empregador, incumbe ao reclamante o ônus da prova, pois constitui fato constitutivo do direito postulado. (TST - AIRR: 10660720145020046, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 29/03/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/04/2017).

4. FALTAS PASSÍVEIS PARA CAUSAR RESCISÃO INDIRETA.

O artigo 483 da CLT elenca as hipóteses em que o empregado poderá promover a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, dispondo que:

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

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

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

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

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

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

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

Podemos observar que, em alguma das hipóteses acima, a lei traz situações fáticas “diretas”, capazes de serem percebidas de forma imediata por qualquer indivíduo, seja o empregado, o empregador ou um terceiro.

A alínea F, por exemplo, elenca quando o empregador ofende fisicamente (em outras palavras, ataca) o obreiro, salvo nas hipóteses de legítima defesa. Tal atitude é evidentemente um abuso dentro do ambiente de trabalho, e, uma vez comprovado (seja por depoimento de testemunhas, câmeras de segurança, ou outros meios de provas) não existe nenhuma “dúvida/questionamento” deste assunto no âmbito jurídico, aplicando-se a penalidade da rescisão indireta para o empregador.

Cita-se também, por exemplo, as situações fáticas que estão descritas “dentro” da alínea “d”, em que há o não cumprimento do empregador com as obrigações do contrato. É de notório saber que, enquanto a obrigação principal do obreiro é oferecer sua mão de obra ao funcionário é recompensá-lo por meio de um salário/remuneração.

Quando tal pagamento não for efetuado, sofrerá o empregador uma rescisão contratual por ausência do cumprimento de sua principal obrigação, observado a importância do salário por sua natureza alimentar, conforme notório entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, passível de observação pelos seguintes julgados:

CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DO FGTS. O atraso reiterado no pagamento dos salários, bem como a irregularidade no recolhimento do FGTS, denota o não cumprimento das obrigações por parte do empregador e, portanto, enseja a rescisão contratual pelo empregado, nos termos do art. 483, d, da CLT. Ademais, esta Corte tem reiteradamente decidido pela relativização do requisito da imediatidade no tocante à rescisão indireta, em observância aos princípios da continuidade da prestação laboral e da proteção ao hipossuficiente. Por fim, é firme, na jurisprudência, o posicionamento de que o pedido de demissão do empregado, ainda que homologado pelo sindicato da categoria profissional, não obsta a configuração da rescisão indireta. O art. 483, caput e § 3º, da CLT, faculta ao empregado considerar rescindido o contrato de trabalho antes de pleitear em juízo as verbas decorrentes da rescisão indireta. Todavia, o referido dispositivo não estabelece o procedimento a ser adotado pelo empregado quando o empregador incidir em um dos casos de justa causa. Vale dizer, não há qualquer exigência formal para o exercício da opção de se afastar do emprego antes do ajuizamento da respectiva ação trabalhista. Assim, no presente caso concreto, o pedido de demissão da obreira demonstra tão somente a impossibilidade de manutenção do vínculo empregatício, sem significar qualquer opção pela modalidade de extinção contratual. Comprovada em juízo a justa causa do empregador, presume-se a relação entre a falta patronal e a iniciativa da empregada de rescindir o contrato de trabalho. E não há, no quadro fático delineado pelo TRT, qualquer indício de que tenha sido outro o motivo do desligamento da reclamante. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (RR-103100-40.2012.5.17.0005, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 09/04/2021).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. MORA SALARIAL REITERADA. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DOS DEPÓSITOS DO FGTS. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que a ausência de regular recolhimento do FGTS e a mora contumaz no pagamento dos salários constituem faltas graves capazes de justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com amparo no art. 483, "d", da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 10750-67.2015.5.03.0021, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 23/05/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/05/2018).

O mesmo vale, por exemplo, para a ausência de depósitos do FGTS, que é obrigação inerente ao empregador, com seu descumprimento ensejando em rescisão indireta, conforme os julgados abaixo elencados:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E DA IN 40 DO TST. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ATRASO REGULAR NO PAGAMENTO DE SALÁRIO E DE ALGUNS PERÍODOS DE FÉRIAS. NÃO RECOLHIMENTO DE ALGUMAS PARCELAS DO FGTS. O artigo 483, d, da CLT, faculta ao empregado, no caso de descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador, a rescisão indireta do contrato de trabalho. Nesse sentido, o fato de não recolher regularmente os depósitos do FGTS e atrasar o pagamento de férias e de salário configura ato faltoso do empregador, cuja gravidade é suficiente para acarretar a rescisão indireta do contrato de trabalho. O artigo 483, caput e § 3º, da CLT, faculta ao empregado considerar resolvido o contrato de trabalho antes de pleitear em juízo as verbas decorrentes da rescisão indireta. Comprovada em juízo a justa causa do empregador, presume-se a relação entre a falta patronal e a iniciativa do empregado de sustentar a resolução do contrato de trabalho. Esse é o entendimento assente na jurisprudência majoritária desta Corte Superior, em julgados da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, bem como das Turmas, no sentido de que a ausência de recolhimento de valores devidos a título de FGTS, por parte do empregador, no curso do contrato de trabalho, configura a rescisão indireta. Esse entendimento ampara-se justamente no artigo 483, d, da CLT, segundo o qual o empregado poderá considerar resolvido o contrato e pleitear a devida indenização quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 3054720155120018, Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 28/04/2021, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2021).

RECURSO DE REVISTA. CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DO FGTS. O atraso reiterado no pagamento dos salários, bem como a irregularidade no recolhimento do FGTS, denota o não cumprimento das obrigações por parte do empregador e, portanto, enseja a rescisão contratual pelo empregado, nos termos do art. 483, d, da CLT. Ademais, esta Corte tem reiteradamente decidido pela relativização do requisito da imediatidade no tocante à rescisão indireta, em observância aos princípios da continuidade da prestação laboral e da proteção ao hipossuficiente. (TST - RR: 101055120145140092, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 12/06/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2019)

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.467/2017. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO FGTS. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 483, ALÍNEA D, DA CLT. O entendimento que vem prevalecendo no âmbito desta Corte é no sentido de que o descumprimento de obrigações contratuais, por parte do empregador, no tocante ao recolhimento dos depósitos do FGTS, seja pela ausência, seja pelo atraso, obrigação que também decorre de lei, configura falta grave que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, com o pagamento das verbas rescisórias correlatas, nos termos do artigo 483, alínea d, da CLT. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática quanto ao tema, pela qual se negou provimento ao agravo de instrumento da reclamada com fundamento no artigo 255, inciso III, alíneas a e b, do Regimento Interno do TST. Agravo desprovido. (TST - Ag: 106976420205030101, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 25/05/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 27/05/2022)

Portanto, apesar da apertada síntese, podemos sim notar a importância do Rescisão Indireta na legislação nacional, posto que é o único meio que o empregador pode “lutar” pelos seus direitos quando se trata da extinção do contrato de trabalho.

O problema, todavia, reside quando há uma banalização/trivialização de tal instituto dentro das ações movidas. Em um país como o Brasil, que atualmente é o Estado com o maior número de processos trabalhistas em curso de todo o mundo (apenas em 2022 foram julgados mais de 3 milhões de causas), o judiciário não pode ficar ainda mais saturado com reclamações com pedidos “superficiais” e sem fundamento, posto que isso traz um atraso para toda a sociedade, e que, infelizmente, é o que acontece por diversas vezes nos julgados que tratam de rescisões indiretas do contrato de trabalho, como será aprofundado adiante.

5. A TRIVIALIZAÇÃO DO INSTITUTO DA RESCISÃO INDIRETA

5.1 Da Ausência de falta grave cometida pelo empregador

Para que o empregado possa ser dispensado de forma motivada (dispensa por justa causa), este precisa cometer uma falta gravíssima, conforme bem exposto pela professora Vólia Bomfim Cassar:

“falta que enseja a aplicação da justa causa tem que ser muito grave, mas tão grave a ponto de tornar insuportável a continuidade da relação de emprego e praticada pelo patrão ou um de seus prepostos” (CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. P. 1159/1161”.

Na mesma linha, temos que o empregador também não pode ter o contrato rescindido por um mero aborrecimento ou por falta não grave cometida contra seus funcionários, conforme, de forma brilhante, explica o professor Paulo de Souza Ameno:

“embora a falta do empregador deva ser apreciada in abstracto, não basta a simples violação de um dever jurídico para caracterizá-la. Necessário se torna que essa violação, por sua natureza grave, torne penosa, difícil ou insuportável a continuação do contrato de trabalho.” (AMENO, Paulo de Souza. Curso de Direito do Trabalho - Estudos em Memória de Célio Goyatá. P. 484).

Apesar do exposto acima, a jurisprudência atual acaba, infelizmente, demonstrando cenário completamente oposto nas ações trabalhistas atuais. Milhares de causas com pedidos de rescisão indireta estão em trâmite perante a justiça, baseados em faltas “leves” e aborrecimentos cotidianos cometidos pelos empregadores, o que viola tanto a legislação e o entendimento doutrinário e jurisprudencial.

O Tribunal Superior do Trabalho adota a mesma linha de pensamento dos doutrinadores acima, expondo que apenas os empregadores que cometem erros imperdoáveis devem serem “punidos” com o instituto da rescisão indireta, vide:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE REINTEGRAÇÃO. Nos termos do art. 483 da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o seu contrato de trabalho e pleitear a respectiva indenização quando o empregador incorrer em uma das faltas nele descritas. O mesmo rigor que se exige na análise da falta cometida pelo trabalhador, para caracterização da justa causa, diante do princípio da continuidade, que rege o Direito do Trabalho, também deve ser adotado para a configuração da rescisão indireta. Isso implica dizer que o

descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador, apto a ensejar a resolução unilateral do pacto, há que se revestir de gravidade suficiente a ponto de traduzir efetivo obstáculo ao prosseguimento da relação empregatícia. Assim, considerando o quadro delineado no acórdão regional e, ainda, o princípio da primazia da realidade, onde prepondera a efetiva situação fática sobre a forma, há que se considerar grave a ausência de prova da efetiva tentativa de reintegração do empregado. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-278-05.2020.5.08.0017, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 10/12/2021).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS NºS 13.015/2014 , 13.105/2015 E 13.467/2017 - DESCABIMENTO. 1. RESCISÃO INDIRETA. NÃO CONFIGURAÇÃO. O descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador, apto a ensejar a resolução unilateral do pacto, há que se revestir de gravidade suficiente a ponto de traduzir efetivo obstáculo ao prosseguimento da relação empregatícia, situação não caracterizada no caso dos autos. 2. HORAS EXTRAS. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. Interposto a deriva dos requisitos traçados no art. 896 da CLT, impossível o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-1502-50.2013.5.02.0482, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 22/02/2019).

5.2 Do não pagamento de Horas Extras.

A jornada de trabalho “padrão”, estabelecida pelo art. 7, XIII da Constituição Federal é 8 horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, podendo tal horário ser alterado mediante acordo ou convenção coletiva.

Muitos trabalhadores, no entanto, acabam extrapolando esta jornada pelo volume excessivo de trabalho que o seu empregador lhes concede, precisando ficar mais de 8 horas trabalhando diariamente.

Tais horas extras devem ser remuneradas, com um aumento mínimo de 50% (Art. 59, parágrafo primeiro da CLT), e o não pagamento proporcional configura em um descumprimento legal cometido pelo empregador.

Com base nisso, muitos advogados começaram a adotar a tese de que este fato isolado (a ausência do pagamento de horas extras) configuraria falta grave cometida pelo empregador, pois deixaria de pagar verba trabalhista (que possui natureza alimentar) ao trabalhador, incidindo, portanto, em motivo suficiente para requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base na alínea D do art. 483 da CLT.

O Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, se manifestou a este respeito, decidindo que o não pagamento de horas-extras, por mais que configure ato condenável para o

empregador, não é motivo suficiente para requerer a rescisão indireta contratual, conforme acórdãos abaixo arrolados:

I - AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. RECURSO REGIDO PELA LEI 13.467/2017 1 - MINUTOS RESIDUAIS. O agravo de instrumento teve seu seguimento negado com fundamento na inobservância do art. 896, § 1.º-A, I, da CLT. No presente agravo, a parte se limita a alegar que demonstrou os requisitos do art. 896 da CLT, mas sem fazer qualquer referência ao óbice formal apontado, o que atrai à hipótese o disposto na Súmula 422, I, do TST. Agravo não conhecido. 2 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O agravo de instrumento teve seu seguimento negado com fundamento na inobservância do art. 896, § 1.º-A, I, da CLT. No presente agravo, a parte se limita a alegar que demonstrou os requisitos do art. 896 da CLT, mas sem fazer qualquer referência ao óbice formal apontado, o que atrai à hipótese o disposto na Súmula 422, I, do TST. Agravo não conhecido. 3 - INTERVALO INTRAJORNADA. PRÉ-ASSINALAÇÃO NOS CARTÕES DE PONTO. CONCESSÃO PARCIAL. ÔNUS DA PROVA. A pré-anotação do intervalo encontra expressa previsão no art. 74, § 2.º, da CLT, permanecendo sobre o empregado o ônus da prova acerca de sua concessão parcial ou de sua supressão. Diante do quadro fático registrado pela Corte a quo, não é possível solucionar a controvérsia alusiva à concessão do período, senão mediante nova incursão sobre o conjunto da prova, o que encontra óbice na Súmula 126 do TST. Agravo não provido. 4 - RESCISÃO INDIRETA. Demonstrado o desacerto da decisão que negou seguimento ao agravo de instrumento, impõe-se o provimento do agravo. Agravo provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. RECURSO REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RESCISÃO INDIRETA. Demonstrada possível violação do art. 483, "d", da CLT, impõe-se o provimento do agravo de instrumento, para se determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido." III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RESCISÃO INDIRETA. NÃO CONFIGURAÇÃO. 1. Nos termos do artigo 483, alínea "d", da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato. 2. A descaracterização do regime de 12x36, em vista do labor nos períodos destinados a folga, não importa em falta grave do empregador hábil a autorizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma da referida alínea "d" do artigo 483 Consolidado. A consequência jurídica pelo labor em períodos destinados às folgas é a descaracterização do regime de 12x36 com o respectivo pagamento de horas extras, não importando, contudo, na rescisão do contrato de trabalho por falta grave do empregador. Precedentes. 3. Por sua vez, a inobservância do horário noturno enseja o pagamento do respectivo adicional, não sendo tal fato suficiente para a configuração da rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma da alínea "d" do artigo 483 Consolidado. Recurso de revista não conhecido" (RRAg-1002036-30.2017.5.02.0613, 8ª Turma, Redator Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin, DEJT 13/08/2021). Destaca-se.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. RECURSO REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RESCISÃO INDIRETA. NÃO CONFIGURAÇÃO (SÚMULAS 126, E 296, I, DO TST). 1. A Corte de origem reconheceu como devidas as horas extras, as diferenças salariais, e o pagamento de convênio médico. Por outro lado, considerou que, por si só, o inadimplemento de tais verbas não ensejam o reconhecimento da rescisão indireta, porquanto são passíveis de correção pela via judicial, como, de fato, ocorreu na hipótese vertente, bem como não

se mostraram aptas a tornar insustentável a continuidade da relação de emprego. 2. No caso dos autos, não resultaram evidenciadas condutas da reclamada que seriam suficientes a configurar a rescisão indireta. Ademais, o aspecto essencialmente interpretativo no debate é obstado pela ausência de arestos que sirvam a demonstrar eventual divergência jurisprudencial. Assim, não merece ser provido agravo de instrumento que visa a liberar recurso de revista que não preenche os pressupostos contidos no art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-1000673-48.2018.5.02.0071, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 28/05/2021).

5.3 Do não Dano Moral

Talvez o tópico que apresente mais debates dentro da justiça do trabalho atualmente seja a questão dos danos morais, posto que se tratam de situações totalmente subjetivas, onde o rigor excessivo e as condutas assediadoras cometidas pelos empregadores são punidas por meio de ressarcimento patrimonial.

Tal assunto é tão complexo e “difícil” de se averiguar que, nas palavras de Maurício Godinho Delgado que:

A aferição da efetiva ocorrência do dano moral (lato sensu) e o próprio cálculo da respectiva reparação correspondem a uma das áreas em que se apresentam as maiores dificuldades no exercício da função judicante. A natureza do dano (não patrimonial mas apenas moral, estético ou dano à imagem) reduz a possibilidade de aplicar-se um critério de pleno objetivismo na aferição da ocorrência efetiva do tipo constitucional (isto é, o efetivo prejuízo à moral, inclusive à estética, ou à imagem).

Logo em seguida, desponta novo desafio o judicante, qual seja o de fixar o montante financeiro compensatório pertinente (indenização pelo dano ocorrido). (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. P. 748).

Situações extremas, de evidente assédio moral, racismo, importunidade sexual, homofobia, machismo, dentre outros ensejam falta gravíssima que sustentam a imediata ruptura contratual por culpa do empregador, bem como na aplicação de severas sanções aplicadas ao assediador que não se limitam apenas na esfera trabalhista, como também na própria justiça criminal.

Além disso, cabe mencionar que o empregador não responde apenas por condutas diretas, de assédio e violência moral, causadas por ele próprio. Em verdade, ele é responsável por assegurar que o ambiente de trabalho nos quais os funcionários se encontram é saudável e

livre de preconceitos, e caso não consiga, responderá por delito culposos, conforme notório entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

*AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO REVISTA INTERPOSTO PELA PRIMEIRA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. (...) 2. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. VALOR DO DANO MORAL. GRAVIDADE DA CONDUTA. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DOS ARTS. 223, § 1º-G, E 818 DA CLT E 373 DO CPC. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. I. A Corte Regional ressaltou que foram confirmados, pela prova oral, os atos abusivos e desrespeitosos do preposto da Reclamada, evidenciando excesso no uso do poder diretivo do empregador e configurando assédio moral, com potencial de ofender o patrimônio imaterial da sua empregada, protegido pelo art. 5º, X, da Constituição Federal. Portanto, estão presentes os requisitos para a configuração do dano moral, culpa na conduta, nexo causal e dano. II. Ademais, na esteira da jurisprudência do TST, apenas em casos teratológicos esta Corte está autorizada a reformar o valor da indenização por dano moral, o que não é o caso, no qual se deferiu R\$ 30.000,00 pelo dano moral sofrido. III. Por outro lado, não há falar em ofensa ao art. 223-G da CLT, primeiro porque não consta do acórdão regional o valor do salário da reclamante (Súmula 126 do TST) para que fosse possível aferir o valor conforme os parâmetros ali descritos; segundo, porque os fatos provados nos autos não são simples, como faz parecer a Reclamada. **A natureza é grave a ponto de permitir a rescisão indireta do contrato de trabalho na forma do art. 483, b e d, da CLT. Precedentes da Corte. IV. É dever do empregador promover a gestão racional do ambiente de trabalho, de modo a efetivar a segurança e saúde do trabalho. Ao omitir-se a tomar as medidas para coibir certas práticas, ele viola o dever objetivo de cuidado, configurando-se a conduta culposa.** O Ministro Augusto César Leite de Carvalho, em seu livro *Direito do Trabalho: Curso e Discurso*, observa que o assédio sexual por intimidação se aproxima do assédio moral horizontal, e, por isso, muitas vezes com ele se confunde. A Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, em matéria disponível in , ressalta a dificuldade em produzir provas nessa seara, pois "geralmente, os atos não são praticados em público. São feitos de forma secreta, quando a vítima está sozinha." V. A OIT, no relatório "", reforça a necessidade de combater o assédio no ambiente de trabalho, estabelecendo responsabilidades claras para os empregadores nos setores público e privado. Importante ressaltar a que representa um consenso universal sobre a importância crucial da igualdade de gênero e a sua contribuição para a realização dos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, de forma a garantir mais empregos de qualidade para as mulheres e proteção social universal. Outro ponto relevante a ser mencionado é o protocolo do CNJ para o julgamento com perspectiva de gênero de 2021 que serve de instrumento para implementação das políticas nacionais, com o fito de que seja alcançada a igualdade de gênero, sendo mais um passo nas diversas ações que são desenvolvidas nas mencionadas políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres. VI. Portanto, por tudo o que consta do acórdão regional, inclusive, de que quem sofreu maior punição dentro desse contexto foi a reclamante, pois, após a denúncia, a reclamada mudou a reclamante de setor e, depois, demitiu-a sem justa causa, tendo o assediador continuado em seu cargo de gestão, não há de se falar na violação dos artigos indicados pela parte, sobressaindo a intranscendência da causa. Ademais, como o TRT alicerçou sua decisão na prova oral produzida no processo, não há de se falar em ofensa às regras de distribuição do ônus da prova. VII. Agravo de instrumento conhecido e não provido, no tópico" (AIRR-308-09.2021.5.09.0007, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 01/09/2023).*

A controvérsia surge não nas situações de evidente dano, conforme as descritas acima. Ocorre em momentos cotidianos, nos quais o reclamante sente-se ofendido por seu empregador, mesmo este não tendo praticado nenhuma conduta efetivamente danosa ou grave. Em verdade, são raras as situações atuais nas quais a justiça do trabalho concede danos morais aos autores, pois muitas condutas são banalizadas dentro deste instituto, e acabam “contaminando” também os pedidos de rescisão indireta que chegam embasados em fundamentos fracos ou as vezes inexistentes.

O Tribunal Superior do Trabalho, assim como diversas varas e tribunais regionais por todo o Brasil, estão saturado de casos de rescisões indiretas fundados em supostos danos morais que, na prática, mostram-se apenas meros aborrecimentos do cotidiano, fundados em meros aborrecimentos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. DANO MORAL. REVISTA IMPESSOAL E INDISCRIMINADA EM BOLSAS E SACOLAS. AUSÊNCIA DE CONTATO FÍSICO ÍNTIMO. NÃO CONFIGURAÇÃO DE VIOLAÇÃO À INTIMIDADE, À DIGNIDADE OU À HONRA DO RECLAMANTE. IMPROCEDÊNCIA DE INDENIZAÇÃO. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 5º, X, da CF, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido.

B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. DANO MORAL. REVISTA IMPESSOAL E INDISCRIMINADA EM BOLSAS E SACOLAS. AUSÊNCIA DE CONTATO FÍSICO ÍNTIMO. NÃO CONFIGURAÇÃO DE VIOLAÇÃO À INTIMIDADE, À DIGNIDADE OU À HONRA DO RECLAMANTE. IMPROCEDÊNCIA DE INDENIZAÇÃO. Em função da pacificação jurisprudencial promovida pela SBDI-1 do TST, prevalece, nesta Corte, o entendimento de que a simples revista visual de bolsas e sacolas, desde que sem contato físico, não enseja indenização por dano moral. Na hipótese dos autos, o TRT, reformando a sentença, condenou a Reclamada no pagamento de indenização por danos morais à Reclamante, em face da constatação de fiscalização de bolsas e sacolas. Com efeito, consta dos autos que restou incontroverso que a Obreira era submetida a revistas de seus pertences diariamente. No entanto, verifica-se que não houve qualquer contato físico com a Autora, de forma a não caracterizar ilicitude a ponto de configurar dano moral gerador do dever de indenizar - segundo a interpretação que se tornou dominante. Nesse sentido é o entendimento da SBDI-1 do TST, que não considera cabível indenização por dano moral em decorrência de simples revista de bolsas e sacolas. Ressalva da compreensão do Relator. Recurso de revista conhecido e provido quanto ao tema.

2. RESCISÃO INDIRETA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Como se sabe, pode ocorrer a rescisão indireta do contrato de trabalho quando ocorrerem as infrações empresariais tipificadas essencialmente no art. 483 da CLT. Ressalte-se, a propósito, que o descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador, apto a ensejar a resolução unilateral do pacto, há que se revestir de gravidade suficiente a ponto de traduzir efetivo obstáculo ao prosseguimento da relação empregatícia. Exsurge dos autos que, dos fatos indicados pela Obreira como ensejadores da rescisão indireta do contrato,

restaram demonstrados o acúmulo de funções, bem como a submissão da Reclamante à revista visual de seus pertences. Quanto ao acúmulo de funções, compreendeu o TRT que tal "ato faltoso não encerra magnitude capaz de atrair a incidência da alínea 'd' do art. 483 consolidado", o que não foi objeto de insurgência por parte da Obreira. De outra face, observa-se que o Tribunal Regional reformou a sentença para declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho, por considerar que "a sujeição diária da autora à revista visual de seus pertences, constitui afronta à dignidade da empregada, conduta que efetivamente torna insustentável a continuidade da relação de emprego, autorizando a rescisão indireta do contrato de emprego, com fulcro na alínea 'e' do mencionado dispositivo". Contudo, conforme já explicitado em tópico anterior, em função da pacificação jurisprudencial promovida pela SBDI-1 do TST, prevalece, nesta Corte, o entendimento de que a simples revista visual de bolsas e sacolas, desde que sem contato físico, não enseja indenização por dano moral. Desse modo, a decisão regional, que confirmou a rescisão indireta do contrato de trabalho, fundamentada exclusivamente na prática de revistas em bolsas e sacolas dos empregados, deve ser reformada a fim de se alinhar ao entendimento prevalente nesta Corte. Ademais, pelos dados fáticos constantes do acórdão recorrido, não se vislumbra a ocorrência de conduta inadequada, por parte da Empregadora, com gravidade suficiente para tornar insustentável a relação empregatícia. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto.

3. ACÚMULO DE FUNÇÕES. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. A "função" é o conjunto sistemático de atividades, atribuições e poderes laborativos, integrados entre si, formando um todo unitário no contexto da divisão do trabalho estruturada no estabelecimento ou na empresa. A "tarefa", por sua vez, consiste em uma atividade laborativa específica, estrita e delimitada, existente na divisão do trabalho estruturada no estabelecimento ou na empresa. É uma atribuição ou ato singular no contexto da prestação laboral. A função, pois, é um conjunto de tarefas que se reúnem em um todo unitário, de modo a situar o trabalhador em um posicionamento específico no universo da divisão do trabalho da empresa. De fato, o simples exercício de algumas tarefas componentes de uma outra função não traduz, automaticamente, a ocorrência de uma efetiva alteração funcional no tocante ao empregado. É preciso que haja uma concentração significativa do conjunto de tarefas integrantes da enfocada função para que se configure a alteração funcional objetivada. Destaque-se, por oportuno, que à falta de prova ou inexistindo cláusula a respeito, entende-se que o obreiro se obriga a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal (art. 456, parágrafo único, da CLT). Cumpre dizer, ainda, que a CLT não exige a contratação de um salário específico para remunerar cada uma das tarefas desenvolvidas, assim como não impede que um único salário seja estabelecido para remunerar todo o elenco de atividades executadas, durante a jornada de trabalho. Na hipótese, o Tribunal Regional, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos, deferiu as diferenças salariais pretendidas, por constatar que, ao "contrário do alegado pela empresa, ela promoveu uma inequívoca alteração do equilíbrio que vem do caráter comutativo do contrato de emprego, causando prejuízo à empregada, que se viu obrigada a desenvolver atividade distinta daquela ínsita ou compatível ao emprego de office girl". Explicitou o TRT, nesse descortino, que "há elementos concretos a evidenciar o alegado acúmulo de função - ainda que parcial, como caixa -, restando fraturado o equilíbrio que deve haver entre as prestações recíprocas assumidas por ambas as partes". Ante esse contexto, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo probatório constante dos autos, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (Súmula 126/TST). Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juiz de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a

interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Recurso de revista não conhecido no particular " (RR-816-95.2016.5.10.0105, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 08/06/2018).

Condutas que ensejem danos morais devem ser críticas, graves e seríssimas, e não meros aborrecimentos causados ao empregado pelo simples “poder” de mando e gestão concedido ao empregador, que tem o papel e a obrigação de se impor e de apontar todos os erros cometidos pelos seus funcionários, bem como estipular, dentro de seu ambiente, normas que devem ser seguidas (desde que não absurdas ou ilegais).

5.4 Do Suposto Limbo Previdenciário

Como último tópico dentro da trivialização no instituto da Rescisão Indireta do Trabalho, abordo da questão do limbo previdenciário.

Trata-se de situações onde há abandono de emprego, por parte do trabalhador, que não retorna ao serviço dentro do prazo de 30 dias após o fim do recebimento do benefício previdenciário, ou deixa de justificar o motivo de seu não retorno, conforme súmula 32 do Tribunal Superior do Trabalho:

SÚMULA Nº 32 - ABANDONO DE EMPREGO. Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

Neste mesmo sentido, Flauzino explica que:

“O limbo jurídico trabalhista previdenciário ou emparedamento é configurado quando o empregado /segurado recebe alta médica previdenciária e retorna para a empresa e após a avaliação médica realizada por esta é impedido, sob a fundamentação de estar sem aptidão para o retorno”. (FLAUZINO, 2019, p. 3)

Valente (2017) ainda ressalta que, quando há o efetivo “corte” do benefício previdenciário, muitas vezes o médico do trabalho impede que ele retorne ao trabalho, gerando uma situação de “limbo”, onde a pessoa não pode voltar ao seu trabalho, mas também deixa de se beneficiar do auxílio do INSS.

Evidentemente o empregado, nesta situação, encontra-se totalmente fragilizado, sem conseguir efetivamente encontrar um meio de sustento próprio e de sua família.

Infelizmente, ao contrário do que se parece, há no atual cenário brasileiro indivíduos que tentam burlar este sistema, não retornando ao trabalho e alegando estarem em limbo previdenciário. Com base neste argumento, sustentam que, como partes “hipossuficientes” da relação de emprego, era função dos empregadores os acolherem, e com isso, solicitam a rescisão indireta do contrato de trabalho, imputando falta grave ao empregador que, por vezes, nem tem conhecimento de que o empregado tivesse parado de receber o benefício previdenciário.

Uma vez que não há efetivo retorno ao trabalho, não há motivo jurídico, e tão pouco lógico, que sustente que o empregador tenha que voltar a pagar salário ao seu antigo funcionário. Logo, o não pagamento da respectiva remuneração não deverá ensejar na rescisão indireta, conforme entendimento do TST:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 . 1. LIMBO PREVIDENCIÁRIO INEXISTENTE. RESCISÃO INDIRETA. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE NÃO GARANTIDA. 3. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETÓRIOS . PROLAÇÃO DE JULGAMENTO PELA TÉCNICA DA MOTIVAÇÃO RELACIONAL . No caso concreto, o Relator, pela via monocrática, manteve, pelos próprios e jurídicos fundamentos, a decisão objeto de recurso, na qual ficou decidido que "(...) no caso dos autos, inexistente o denominado limbo previdenciário, uma vez que não ficou caracterizada a recusa do INSS quanto à concessão do afastamento previdenciário e subsequente recusa do empregador no que concerne ao retorno da autora ao trabalho. Não há sequer prova a respeito do indeferimento do benefício previdenciário e, ainda, da ciência do empregador a respeito. Portanto, ausente o limbo previdenciário e não tendo a autora retornado ao trabalho, não há responsabilidade da empresa quanto ao pagamento de salários de junho a outubro de 2020. Por conseguinte, não há também falta grave patronal a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Não caracterizada a situação de rescisão indireta, também inexistente direito da autora à postulada garantia provisória de emprego". Registre-se que a motivação por adoção das razões da decisão recorrida não se traduz em omissão no julgado ou na negativa de prestação jurisdicional. Isso porque a fundamentação utilizada pela instância ordinária se incorpora à decisão proferida pela Corte revisora - e, portanto, a análise dos fatos e das provas, bem como do enquadramento jurídico a eles

conferido. Dessa forma, considerando-se que o convencimento exposto na decisão recorrida é suficiente para definição da matéria discutida em Juízo, com enfrentamento efetivo dos argumentos articulados pela Parte Recorrente, torna-se viável a incorporação formal dessa decisão por referência. Ou seja, se a decisão regional contém fundamentação suficiente - com exame completo e adequado dos fatos discutidos na lide e expressa referência às regras jurídicas que regem as matérias debatidas -, a adoção dos motivos que compõem esse julgamento não implica inobservância aos arts. 93, IX, da CF/88, e 489, II, do CPC/2015. Assim, a prolação de julgamentos pela técnica da motivação relacional não viola os princípios e garantias constitucionais do devido processo legal (art. 5º, LIV), do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV), além de preservar o direito à razoável celeridade da tramitação processual (art. 5º, LXXVIII). Revela-se, na prática, como ferramenta apropriada de racionalização da atividade jurisdicional. Nesse sentido, inclusive, posiciona-se a jurisprudência desta Corte Superior, segundo a qual a confirmação integral da decisão agravada não implica ausência de fundamentação, não eliminando o direito da parte de submeter sua irresignação ao exame da instância revisora. No mesmo sentido, decisões proferidas pelo STF. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido" (Ag-AIRR-218-58.2021.5.12.0058, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 25/11/2022).

Tal situação é completamente diferente do funcionário que trabalha e não recebe salário, descrito anteriormente, que possui direito a rescindir seu contrato, posto que nas hipóteses de suposto limbo previdenciário o empregado não está oferecendo sua mão de obra em troca do salário, apenas tendo abandonado efetivamente seu emprego.

6. CONCLUSÃO

Diante da análise do exposto, torna-se evidente a complexidade e a sensibilidade que envolvem as questões relacionadas à rescisão do contrato de trabalho, especialmente quando se trata da dispensa motivada. A abordagem dos renomados juristas Vólia Bomfim Cassar e Paulo de Souza Ameno destaca a necessidade de gravidade nas faltas cometidas pelo empregado ou empregador para justificar a rescisão por justa causa.

O mesmo rigor excessivo deveria ser considerado pelo trabalhador (e, por óbvio, os advogados por ele contratados), quando houvesse um requerimento de rescisão indireta, devendo apenas este ser requerido quando efetivamente a situação tornar-se insustentável por culpa exclusiva do empregador.

Infelizmente, no entanto, foi possível perceber que a realidade jurídica nacional acaba sendo o completo oposto, onde pedidos sem critérios são feitos aos milhares, numa tentativa ínfima de conseguirem extinguir os contratos de trabalho de forma a beneficiar o trabalhador.

A ênfase no não pagamento de horas extras como motivação para rescisão indireta destaca uma interpretação divergente entre advogados e o Tribunal Superior do Trabalho. Enquanto alguns argumentam que a ausência desse pagamento configura uma falta grave do empregador, capaz de justificar a rescisão indireta, o TST adota uma posição mais restritiva, considerando que tal irregularidade, embora condenável, não atinge o patamar de gravidade necessário

Além disso, a análise das rescisões indiretas muitas vezes é permeada por alegações de danos morais, levantando a questão da trivialização dessas demandas. A distinção entre meros aborrecimentos do cotidiano e condutas que ensejem danos morais críticos e graves torna-se crucial. A saturação dos tribunais com casos que se fundamentam em fundamentos frágeis ressalta a importância de reafirmar os critérios rigorosos para caracterização de danos morais no contexto laboral.

O mesmo vale nos casos em que não se comprova limbo previdenciário, caracterizando puramente um abandono de emprego por parte do trabalhador que, ao certo, não faz juz a receber do empregador qualquer forma de salário ou indenização.

Assim, a conclusão que se extrai é que o campo das rescisões contratuais motivadas, seja por justa causa ou rescisão indireta, demanda uma revisão criteriosa tanto por parte dos operadores do direito quanto pelos tribunais. A necessidade de manter a integridade do instituto da rescisão indireta, preservando seu propósito de proteger o trabalhador diante de condutas intoleráveis do empregador, requer uma análise equilibrada, evitando a banalização do processo e assegurando a real justiça no âmbito trabalhista.

7. BIBLIOGRAFIA

AMENO, Paulo de Souza. Curso de Direito do Trabalho - Estudos em Memória de Célio Goyatá. 2º v. São Paulo: LTr, 1993.

BARROS, Alice Monteiro de, Contrato de Trabalho, 7ª ed. São Paulo, LTr, 2011

BATALHA, Wilson de Souza Campos. RODRIGUES NETTO, Sílvia Marina L. Batalha de. Rescisão contratual trabalhista e a trilogia do desemprego. 3ª edição. São Paulo: Ed. Ltr, 2000.

BELO, Ana Letícia Roza. A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Intertem@ s ISSN 1677-1281, v. 32, n. 32, 2016. CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 5ª Ed, Niterói: Impetus, 2011.

CATHARINO, José Martins. Rescisão indireta do contrato de trabalho (Notas ao art. 483 da CLT). Revista de Direito do Trabalho, ano 10, n. 53, Jan/Fev 1985.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16ª Edição. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício. Curso de direito do trabalho. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2004.

FLAUZINO, N. R. S. Limbo Trabalhista-Previdenciário: Direitos e Garantias dos Trabalhadores que Recebem Alta do INSS e São Recusados Pelo Empregador. 2019.

FONSECA, João José Saraiva. Metodologia da Pesquisa Científica. 2002.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: Método, 2013.

GALLO, Carla Christina Schnapp Guimarães et al. Rescisão indireta: alternativa ou única solução?. 2006.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. Editora Atlas, 2008.

GOLDENBERG, Mirian. A arte de pesquisar. Editora Record, 1997.

GOMES, Elizeu Domingues. Rotinas trabalhistas e previdenciárias. 16. ed. São Paulo: RTPREV, 2016.

GROVERMANN, Pollyana. Rescisão indireta do contrato de trabalho com ênfase na alínea “d” do artigo 483 da clt. 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do trabalho científico. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2007

LACERDA, Dorval. A falta grave no direito do trabalho. 5. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas S/A, 1989

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de direito do trabalho. 29ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

NORAT, Markus Samuel Leite; SILVA, Paulo Antônio Maia. Sinopses jurídicas direito do trabalho. São Paulo: EDIJUR, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. Manual da justa causa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

PEREIRA, Indionara Franciele Carneiro. A rescisão indireta como causa da dissolução do contrato de trabalho: considerações. 2008.

PRUNES, José Luiz Ferreira. Justa causa e despedida indireta. Curitiba: Juruá. 1994

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado. 2. ed. São Paulo: Método, 2012

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho. 5ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARAIVA, Renato. Direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Método, 2010.

TRT-1 - RO: 01011987120195010225 RJ, Relator: TANIA DA SILVA GARCIA, Data de Julgamento: 21/07/2020, Quarta Turma, Data de Publicação: 29/07/2020 – Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>

TRT-2 10003154620215020211 SP, Relator: EDUARDO DE AZEVEDO SILVA, 11ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 31/01/2022 – Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>

TRT-9 - ROT: 00013298320195090041, Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, 3ª Turma, Data de Publicação: 24/01/2022 – Disponível em:
<https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/pesquisa>

TST - Ag-AIRR-218-58.2021.5.12.0058, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 25/11/2022 – Disponível em:
<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - AIRR-278-05.2020.5.08.0017, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 10/12/2021 – Disponível em:
<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - AIRR-1000673-48.2018.5.02.0071, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 28/05/2021 – Disponível em:
<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - AIRR-308-09.2021.5.09.0007, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 01/09/2023 – Disponível em:
<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - AIRR-1502-50.2013.5.02.0482, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 22/02/2019 – Disponível em:
<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - RR-1798-86.2011.5.03.0103, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 08/11/2019 – Disponível em:
<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - RR - 264-37.2013.5.09.0664, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 25/11/2016. – Disponível em:
<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - RR - 93300-58.2007.5.06.0008, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT 19/02/2016 – Disponível em:
<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - RR-120600-94.2009.5.06.0017, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 7/3/2014 – Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - RR-103100-40.2012.5.17.0005, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 09/04/2021 – Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - RR - 10750-67.2015.5.03.0021, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 23/05/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/05/2018 – Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - RRAg-1002036-30.2017.5.02.0613, 8ª Turma, Redator Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin, DEJT 13/08/2021 – Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - RR-816-95.2016.5.10.0105, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 08/06/2018 – Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - RR: 00013477320125040402, Relator: Waldir Oliveira Da Costa, Data de Julgamento: 06/11/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: 08/11/2019 – Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - AIRR: 127008420155150116, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de Julgamento: 22/09/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 01/10/2021 – Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - AIRR: 3974220205210004, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 19/10/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 22/10/2021 – Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - AIRR: 10660720145020046, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 29/03/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/04/2017 – Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - RR: 3054720155120018, Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 28/04/2021, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2021 – Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - RR: 101055120145140092, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 12/06/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2019 – Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

TST - Ag: 106976420205030101, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 25/05/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 27/05/2022 – Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#188a04e1cc70534bdfbe797160758cb7>

VALENTE, R. X. Limbo Jurídico Trabalhista-Previdenciário: Análise Socioeconômica do ato Administrativo da Previdência Social face ao poder Diretivo do Empregador. 2017.