

## A RESCISÃO INDIRETA NO CONTRATO DE TRABALHO

PEREIRA, Isabelly Cristina<sup>1</sup>  
PINTO COELHO, Vânia Maria B. Guimarães

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Direito da Faculdade de Direito de Varginha, 6º período.

---

**Resumo:** O presente artigo constitui-se em uma descrição pormenorizada acerca da rescisão indireta do contrato de trabalho, uma das formas de extinção do contrato de trabalho, ocasião em que o rompimento se dá por culpa do empregador, que viola obrigações legais e contratuais, cometendo falta grave e gerando justo motivo para a interrupção do vínculo empregatício pelo empregado lesionado. O estudo realizado para elaboração deste artigo foi pelo método da pesquisa bibliográfica em que se buscou esclarecer pontos importantes sobre a matéria em doutrinas, legislação e jurisprudência.

**Palavras-chave:** Contrato de Trabalho. Formas de Contrato de Trabalho. Rescisão Contratual.

**Abstract:** This article constitutes a detailed description about the indirect termination of the employment contract, one of the forms of termination of the employment contract, when the termination is due to the fault of the employer, which violates legal and contractual obligations, committing serious misconduct and generating just cause for the interruption of the employment relationship by the injured employee. The study carried out for the elaboration of this article was based on the bibliographical research method in which we sought to clarify important points on the matter in doctrines, legislation and jurisprudence.

**Keywords:** Employment Contract. Employment Contract Forms. Termination.

O artigo ora apresentado é um breve estudo sobre os aspectos mais importantes e discutidos acerca da rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado.

O contrato individual de trabalho é regido por direitos e deveres das partes (empregado e empregador) previstas tanto na Constituição Federal, quanto na Consolidação das Leis Trabalhistas.

A parte que não cumpre as condições pactuadas, poderá estar praticando falta grave, o que pode ocasionar ruptura do contrato de trabalho, com penalidades para a parte que o descumpriu.

A forma pela qual o empregador mantém o contrato de emprego com seus funcionários, o tipo de trabalho a qual os submete, entre outros pontos, possibilita ao empregado rescindir seu contrato tendo garantido todos os seus direitos, assim como acontece quando o empregador resolve rescindir o contrato sem justa causa.

### **Características do Contrato de Trabalho**

O contrato de trabalho é composto por elementos essenciais (dizem respeito à validade do ato jurídico) e também por elementos conexos (surgem do contrato). Além disso, é de direito privado, sinal consensual, tendo como característica a pessoalidade em relação ao empregado, a alteridade e a onerosidade.

Sinal agmático, pois há direitos e deveres para ambas as partes da relação contratual. Consensual e não solene, porque em regra não há forma especial. Pessoalidade ou *intuitu personae* pois o empregado não pode ser substituído.

Alteridade porque os riscos do negócio devem ser suportados exclusivamente pelo empregador, e oneroso porque há necessidade de pagar contraprestação pelos serviços prestados.

Ressalta-se ainda que o contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, há continuidade na prestação de serviços, pois não é instantâneo, não se exaurindo no cumprimento de uma única obrigação.

### **Da extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta**

Assim como os demais contratos, o contrato de trabalho também possui um início e um fim. Todavia, o término do contrato de trabalho gera repercussões socialmente relevantes, como o desemprego e desequilíbrio econômico, motivo pelo qual vigora no ordenamento trabalhista brasileiro o princípio da continuidade da relação de emprego.

O princípio da continuidade presume que o vínculo empregatício permaneça, havendo exceções no caso de contrato com prazo determinado.

No entanto, entendendo ser necessário, utilizando de seu poder diretivo, o empregador pode demitir seus funcionários, seja por justa-causa (falta grave cometida pelo empregado) ou sem justa-causa, como ocorre no caso de cortes de custos, incompatibilidade do funcionário com a empresa, etc.

Ocorre que há casos em que o próprio empregador pode sofrer essa justa-causa, quando ele submete o empregado a situações vedadas por lei.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2022), rescisão indireta do contrato de trabalho é o término do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, que tem o ônus de provar a justa causa perpetrada pelo empregador.

Os motivos ensejadores da rescisão indireta estão expostos em rol taxativo no artigo 483 da CLT, quais sejam: I) quando forem exigidos serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; II) quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; III) quando empregado correr perigo manifesto de mal considerável; IV) quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato; V) quando o empregador ou seus prepostos praticarem contra o empregado, ou sua família, ato lesivo da sua honra ou boa fama; VI) quando o empregador, ou seus prepostos, ofenderem fisicamente o empregado, salvo em caso de legítima defesa ou de terceiros; VII) quando o empregador reduzir o trabalho do empregado sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Nessa modalidade de extinção do contrato de trabalho, o empregador comete falta relevante e grave que torna intolerável para o empregado a continuação

do trabalho, incumbindo a ele ingressar rapidamente com a entrada de ação trabalhista, sob pena de ser considerada absolvida a falta cometida pelo empregador.

Desse modo, vez certificada a ocorrência de um dos motivos ensejadores da rescisão indireta, o operário terá direito a todas as verbas rescisórias, como seria se tivesse sido demitido sem justa causa, podendo haver, ainda, a indenização quando houver danos morais.

### **Considerações finais**

O presente artigo atingiu o objetivo proposto, que é o de analisar os aspectos gerais da extinção do contrato de trabalho por meio da rescisão indireta.

Primeiramente foi verificado as principais características do contrato de trabalho, aspectos indispensáveis para a posterior investigação acerca das espécies de extinção deste.

Por fim, foram analisados brevemente os principais aspectos consoantes a modalidade da rescisão indireta, como suas modalidades e consequências.

Verifica-se, no entanto, que a justa-causa do empregador é um assunto extremamente delicado e complexo para ser analisado. O empregado, muitas vezes, necessita de seu salário para sobreviver, e por isso suporta diversos abusos por parte do empregador, abrindo mão de seus direitos.

Entretanto, como já mencionado, se restar indubitavelmente provada a justa-causa do empregador, este sofrerá diversos prejuízos financeiros, e o empregado será beneficiado com o recebimento das verbas oriundas da rescisão.

### **Referência**

BELO, Ana Letícia Roza. **A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**. Intertem@s ISSN 1677-1281, v. 32, n. 32, 2016.

DA COSTA FILGUEIRA, Luciana. **RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO EMPREGADO**. 2010. Tese de Doutorado. UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES.

Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho** (14a. Ed.). São Paulo: Editora Saraiva, 2022.