

BOLETIM INFORMATIVO

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

A Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho está prevista no artigo 483 da CLT, e ocorre por iniciativa do empregado, quando o empregador descumpre obrigações do contrato de trabalho ou comete algum tipo de ato que inviabilize a manutenção da relação empregatícia.

Mais precisamente, o empregado pode exigir a rescisão indireta 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.

Contudo, caso o empregado se depare com alguma dessas situações, precisa tomar cuidados importantes para não ter nenhum tipo de prejuízo. Dentre outros cuidados, deve imediatamente denunciar ao seu empregador a situação que está lhe prejudicando, de forma documental ou na presença de testemunhas.

É preciso entender que alguns dos atos elencados no Artigo 483 da CLT permitem que o empregado interrompa a prestação dos serviços, e outros não. Assim, também é preciso que o empregado tenha bastante cuidado para tomar essa decisão.

Caso reconhecida a rescisão indireta pela Justiça, o empregador tem de pagar ao ex-funcionário todas as verbas rescisórias, como se o funcionário tivesse sido demitido sem justa causa. Além disso, permanece o direito do empregado sacar seu fundo de garantia, e pleitear o seguro desemprego.

Não obstante, há situações que podem causar dano moral, e obrigar o empregador a pagar ao empregado a justa indenização. Como exemplo, pode-se citar: Submeter o empregado à revista íntima; Instalar câmeras de segurança no interior de vestiários e banheiros; Anotar na Carteira de Trabalho valor de salário inferior ao efetivamente pago, prejudicando no recebimento de verbas trabalhistas; Assédio moral e assédio sexual; Criar “listas negras” ou qualquer outra ferramenta que possa denegrir a imagem do empregado dentro da empresa; Acidente de Trabalho, entre outras.

Assim, também para que o empregador não contraia as penalidades jurídicas, deve sempre estar atento às suas atitudes em relação ao empregado e cumprir todas as suas obrigações trabalhistas, inclusive, devendo orientar seus prepostos e demais colaboradores em relação às boas práticas no ambiente de trabalho.

PALAZZI E FRANCESCHINI SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Rua Líbero Badaró nº 293, cj. 26-C – Centro

São Paulo / SP - CEP. 01009-000

Tel.: (11) 3113-5100

palazzi@palazzi.com.br

www.palazzi.com.br

Sujeito a privilégio legal de comunicação advogado - cliente.

Privileged and confidential attorney - client communication.

Imprima somente o necessário - Print only the necessary

Este Boletim tem caráter meramente informativo, eletronicamente dirigido aos clientes e amigos, com o intuito de mantê-los informados sobre o escritório e matérias relevantes, e não deve ser utilizado para a tomada de decisões. Para mais informações, entre em contato com nossos advogados.