

ENTENDA O QUE É RESCISÃO INDIRETA E EM QUE CASOS PODE SER APLICADA



Quando o patrão comete uma infração muito grave contra o funcionário no ambiente de trabalho, o empregado pode pedir a rescisão indireta, modalidade correspondente à justa causa do empregador.

Fui demitido. A empresa pode parcelar meu pagamento?

A advogada trabalhista Andrea Dayane Almeida Belo afirma esta modalidade de rescisão é garantida na CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) e praticada quando o empregador descumpre a lei gravemente. “É como se fosse o correspondente a justa causa do empregador”, explica.

O que pode acontecer se você demitir uma funcionária grávida

A grande diferença da rescisão indireta para o pedido de demissão convencional é que o trabalhador garante os mesmos direitos que teria se a empresa decidisse demiti-lo sem justa causa.

Com a rescisão indireta, o funcionário tem direito ao seguro-desemprego e à indenização do FGTS, por exemplo.

Motivos que podem justificar a rescisão indireta são a empresa deixar de pagar o funcionário por mais de três meses, não depositar o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), assédio moral, físico, obrigar o funcionário a cumprir funções diferentes da expressa em contrato ou o acúmulo de horas extras não pagas.

O advogado trabalhista Luiz Fernando Plens de Quevedo exemplifica: “uma secretária que passa a ser exigida que recolha o lixo e que faça a limpeza” pode pedir este tipo de rescisão, se estas funções não foram acordadas no momento da contratação.

Como pedir a rescisão indireta?

“Ele [empregado] precisa notificar o empregador, dizendo que há quer uma rescisão indireta e ele precisa ajuizar uma ação. A grande questão desta modalidade é que ela protege o empregado dessas situações extremas que ele precisaria pedir a demissão, mas ele perderia as garantias. Com a indireta, ele não perde o seguro desempregado, o FGTS, a multa apropriada”, explica Andrea.

A recomendação de Andrea é que o trabalhador busque um advogado antes de notificar a empresa, para que avalie se a situação justifica a rescisão indireta ou não. Em caso positivo, o funcionário precisa comprovar o motivo para pedir a rescisão. Sem documentos ou testemunhas que comprovem, dificilmente a justiça aprovará esta demissão.

Em casos de assédio, é interessante ter testemunhas. Quando o problema for o não depósito do FGTS, o trabalhador terá o extrato da conta como prova da irregularidade.

“O assédio, o dano, a lesão, pode ser praticado por pares e não só pelo dono. Os prepostos da

empresa também podem ser o motivo da demissão”, afirma. Andrea comenta que, geralmente, estas situações acontecem com o superior hierárquico do profissional.

Ao entrar com o pedido na justiça, o empregador pode continuar na empresa ou já interromper a prestação de serviço. “O ideal para que ela não perca [salário] é que ela permaneça. Mas hoje é comum que depois da notificação, já interrompa a prestação do serviço”, afirma.

Quevedo afirma que quando o funcionário entra com um pedido de rescisão indireta, o diálogo não funciona mais. Para ele, o empregado pode sim pedir explicações quando há um atraso de salário ou o não pagamento do FGTS. “Quando a situação não tem mais contorno, ele deve entrar na justiça”, diz.

Para Quevedo, os casos em que o problema envolve o atraso de salários ou o não depósito do FGTS, o empregado consegue a rescisão indireta mais facilmente. Já quando a disputa é do lado moral, “mais subjetivo, uma questão por exemplo exigidas competências que não condizem com o contrato, é muito caso a caso”.

"A rescisão indireta somente poderá ser declarada por Juiz do Trabalho", explica Quevedo. "Sindicatos, Ministério do Trabalho ou mesmo Ministério Público do Trabalho não detém competência para declarar a rescisão indireta. Apenas o Poder Judiciário Trabalhista poderá fazê-lo (aqui entra também o Juiz Comum, nas localidades sem Vara Trabalhista)".

Outra opção

Segundo Andrea, o empregador que não desejar entrar na justiça e, ainda assim, manter direitos, pode negociar com o empregado a rescisão por mútuo acordo, instituída a partir da reforma trabalhista.

Nesta modalidade, o empregado recebe metade do aviso prévio e da indenização sobre o saldo do FGTS, e na integralidade as demais verbas trabalhistas, como 13º, férias. Neste caso, a pessoa perde o direito ao seguro-desemprego.

Hoje, Andrea diz que a justiça do trabalho é mais célere, mas, ainda assim, os processos de rescisão indireta não são prioridade.

FONTE: R7

<http://www.jornalpanfletus.com.br/noticia/595/entenda-o-que-e-rescisao-indireta-e-em-que-casos-pode-ser-aplicada> em 31/05/2026 05:22