



ANA LETÍCIA QUARESMA DA SILVA

**RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR ATRASO DO
SALÁRIO**

Ji-Paraná

2019

ANA LETÍCIA QUARESMA DA SILVA

**RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR ATRASO DO
SALÁRIO**

Artigo apresentado no Curso de Direito,
do Centro Universitário São Lucas 2019,
como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel.

Orientadora: Profa. Esp^a. Marlete Maria
da Cruz Correa da Silva.

Ji-Paraná

2019

S586r

Silva, Ana Letícia Quaresma da

Rescisão indireta do contrato de trabalho por atraso do salário / Ana Letícia Quaresma da Silva. Ji-Paraná: Centro Universitário São Lucas, 2019.

26 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Centro Universitário São Lucas, Curso de Direito, Ji-Paraná, 2019.

Orientador: Prof.^a Esp. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva

1. Direito trabalhista. 2. Empregado. 3. Rescisão indireta. 4. Contrato. 5. Empregador. I. Silva, Marlete Maria da Cruz Correa da. II. Rescisão indireta do contrato de trabalho por atraso do salário.

CDU 349.2

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário José Fernando S. Magalhães
CRB 11/1091

ANA LETÍCIA QUARESMA DA SILVA

**RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR ATRASO DO
SALÁRIO**

Artigo apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário São Lucas, como requisito de aprovação para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Esp^a. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva.

Ji-Paraná, XX de XX de 2019.

Resultado:

Banca Examinadora:

Titulação e Nome

Nome da instituição

Titulação e Nome

Nome da instituição

Titulação e Nome

Nome da instituição

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR ATRASO DO SALÁRIO¹

Ana Letícia Quaresma da Silva²

RESUMO: o presente artigo possui como tema a rescisão indireta, a relevância do mesmo está no sentido de obter uma melhor compreensão sobre o mesmo. O tipo de pesquisa utilizado para a elaboração deste caracteriza-se como bibliográfica, tendo como método de análise o hipotético-dedutivo e, considerou como referenciais/fontes de estudo doutrinas, artigos científicos, jurisprudência e dados publicados. Este estudo tem como objetivo principal analisar os aspectos importantes em relação à possibilidade do empregado extinguir o contrato de trabalho, sem que sofra prejuízo econômico. A partir do desenvolvimento deste foi possível compreender que a rescisão indireta consiste em uma das hipóteses de rescisão contratual que parte do empregado quando seu empregador não cumpre com suas obrigações, com sua parte do contrato de trabalho fazendo com que haja possibilidade para o ajuizamento desta que rescinde o contrato sem que o empregado tenha prejuízos econômicos em virtude da perda de direitos.

Palavras-Chave: Direito trabalhista. Empregado. Rescisão indireta. Contrato. Empregador.

INDIRECT TERMINATION OF THE WORK CONTRACT FOR DELAY

ABSTRACT: the present article has as its subject the indirect termination, its relevance is in the sense of obtaining a better understanding about it. The type of research used for the elaboration of this is characterized as bibliographical, having as hypothetic-deductive method of analysis and, considered as references / sources of study doctrines, scientific articles, jurisprudence and published data, as well as judged in the electronic websites of the Courts of Justice of some states to verify the modality of termination of the employment contract through indirect termination. This study has as main objective to analyze the important aspects in relation to the possibility of the employee extinguishing the work contract, without suffering economic loss. From the development of this it was possible to understand that indirect termination consists of one of the hypotheses of contractual termination that leaves the employee when his employer does not fulfill his obligations, with his part of the labor contract making it possible for the filing of this one that terminates the contract without the employee having economic losses due to the loss of rights.

Keywords: Labor law. Employee. Indirect termination. Contract. Employer.

INTRODUÇÃO

A rescisão indireta é o direito do empregado de encerrar sua prestação de serviço para com o empregador que cometa algum tipo de falta grave, que inviabilize a continuidade da relação trabalhista. De um modo geral, a rescisão indireta pode

¹ Artigo apresentado no curso de Direito do Centro Universitário São Lucas como Pré-requisito para conclusão do curso, sob orientação da professora Especialista Marlete Maria da Cruz Correa da Silva graduada pela UNITAU – Universidade de Taubaté/SP em 1987. E-mail: marletemcruz@hotmail.com

² Graduanda em Direito do Centro Universitário São Lucas, 2019. E-mail: analet_qs@hotmail.com

ser considerada como uma inversão da demissão por justa causa, onde o demitido é o patrão por agir em desacordo com o que rege o artigo 483 da CLT.

O princípio da proteção é um princípio utilizado na criação e na aplicação das normas dos direitos trabalhistas. Essa proteção serve para garantir que os cidadãos tenham os seus direitos respeitados. Dentro desse princípio temos a proteção do salário, o salário recebe várias proteções, tendo em vista a sua natureza alimentar.

Desse modo, a escolha do tema norteador desse estudo se deu a partir da necessidade de compreender de modo mais amplo a rescisão indireta por atrasos recorrentes, ou seja, que ocorrem com determinada frequência e atrasos por um período após a data máxima para pagamento.

Uma vez justificada a escolha do tema, elenca-se como problema a ser investigado o seguinte: Seria necessário um hábito frequente no atraso do pagamento do salário, ou apenas um único atraso configuraria motivo suficiente para a extinção do contrato de trabalho por meio de rescisão indireta?

Assim sendo, como objetivos do presente artigo elenca-se que o mesmo visa analisar os aspectos importantes em relação à possibilidade do empregado extinguir o contrato de trabalho, sem que sofra prejuízo econômico, bem como compreender os motivos que podem levar o trabalhador a lançar mão da rescisão indireta e, ainda mostrar as muitas situações indignas e desrespeitosas que poderão ser evitadas.

Portanto, inicialmente esse estudo aborda a partir de uma pesquisa bibliográfica, tendo como método de análise o hipotético-dedutivo, o conceito e o surgimento da rescisão contratual, bem como as diferenças existentes entre rescisão e rescisão.

Na sequência são detalhadas as hipóteses de rescisão tanto a partir do empregador, quanto do empregado. Por fim, discute-se sobre a rescisão indireta enquanto forma de proteção do trabalhador exercida quando seu empregador deixa de cumprir com as obrigações, em especial no que se refere ao pagamento do salário.

Foram considerados como referenciais/fontes de estudo as doutrinas, artigos científicos, jurisprudência.

Em suma, para a elaboração deste estudo foram utilizadas como fontes de pesquisas o Google Acadêmico, a plataforma Scielo, dentre outros. Como critérios de inclusão e exclusão para a realização da pesquisa que originou este estudo foram considerados apenas obras publicadas entre os anos de 2014 a 2019, e que

estavam relacionados com os objetivos deste. As palavras chaves utilizadas para a pesquisa foram: direito do trabalho, rescisão contratual, rescisão indireta e hipóteses de rescisão.

Os resultados alcançados a partir deste estudo possibilitaram a compreensão de que o encerramento do contrato de trabalho a partir da rescisão indireta possui o mesmo efeito de uma dispensa sem justa causa. Pela rescisão indireta, o empregado dispensa seu empregador por este descumprir com suas obrigações trabalhistas, sobretudo o atraso no pagamento do salário.

1 DIFERENÇA ENTRE RESILIÇÃO, RESOLUÇÃO E RESCISÃO

Rescisão, resolução ou resilição são algumas das hipóteses de desfazimento do contrato de trabalho firmado entre duas partes, sendo estas: empregador e empregado.

Empregador pode ser definido de acordo com o que está disciplinado no artigo 2º da CLT. Para a CLT empregador é a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Dessa maneira ainda, complementam a CLT, que se equiparam ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados, para atuarem de maneira fixa ou esporádica. O conceito de empregado está disciplinado, no artigo 3º da Consolidações das Leis Trabalhistas, “in verbis”: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (MENDONÇA, 2016, p. 1).

Para que seja possível compreender as diferenças existentes entre Resilição, Resolução e Rescisão contratual se faz necessário, inicialmente, as conceituar para que, a partir dos conceitos destas seja possível verificar as diferenças.

Sobre o conceito de resilição Delgado (2017, p. 1279) define que:

A resilição contratual corresponderia a todas as modalidades de ruptura do contrato de trabalho por exercício lícito da vontade das partes. Neste grupo englobar-se-iam três tipos de extinção contratual: em primeiro lugar, a resilição unilateral por ato obreiro (chamada de pedido de demissão). Em segundo lugar, a resilição unilateral por ato empresarial (denominada dispensa ou despedida sem justa causa ou, ainda, dispensa desmotivada). Em terceiro lugar, a figura da resilição bilateral do contrato, isto é, o distrato.

Ressalte-se que a rescisão não pode ser confundida com descumprimento ou inadimplemento, pois as partes apenas não querem mais prosseguir. Na resolução, o término do contrato ocorre em razão de ato faltoso praticado por uma ou mesmo por ambas as partes contratantes. A resolução contratual corresponderia a todas as modalidades de ruptura do contrato de trabalho por descumprimento faltoso do pacto por qualquer das partes (DELGADO, 2017, p. 1279).

A dispensa do empregado por justa causa, a rescisão ou despedida indireta e a por culpa recíproca são formas de resolução. Já no que tange a rescisão contratual corresponderia à ruptura do contrato de trabalho em face de nulidade. Com contratos que concretizem atividade ilícita — objeto ilícito (DELGADO, 2017, p. 1280).

Apesar das distinções, entre rescisão, resolução e rescisão, a cessação do contrato de trabalho é o fim das obrigações decorrentes do contrato de trabalho e comumente é chamada de rescisão contratual.

2 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O termo a ser utilizado é cessação, por ser uma expressão genérica, tendo em vista a discussão dos doutrinadores a cerca da rescisão, resolução e rescisão. Conforme doutrina Martins (2019, p. 584), a cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego.

As principais formas de cessação do contrato são a dispensa sem justa causa, a demissão, a rescisão por justa causa e a rescisão indireta. A dispensa sem justa causa é aquela que parte do empregador sem justo motivo, mas essa modalidade encontra-se respaldada na Constituição Federal, art. 7, inciso I, que trata do princípio da continuidade, esse princípio consiste em garantir a relação de emprego sob pena de indenização para o trabalhador que for despedido sem justo motivo. Essa indenização desde a Constituição Federal de 1988 refere a multa de 40% sobre o FGTS, conforme preceitua o artigo 10, inciso I do ADCT.

A demissão é um ato unilateral do empregado que não deseja mais continuar com o contrato de trabalho. O pedido de demissão não precisa ser aceito pelo empregador.

A rescisão por justa causa se dá pela vontade do empregador, de cessar o vínculo com o trabalhador que praticar a falta grave passível de justa causa. Essa hipótese é taxativa, conforme o artigo 482 da CLT, que será discutido mais adiante neste artigo.

Rescisão indireta é a forma pela qual o contrato de trabalho é extinto por falta grave cometida pelo empregador, as possibilidades de rescisão indireta também são taxativas e encontram-se elencadas no artigo 483 da CLT, que é tema principal do presente estudo.

Para fim de esclarecimento, a nomenclatura rescisão, tecnicamente significa retirada dos efeitos jurídicos do ato, por meio de decisão judicial, em casos de vícios ou defeitos, quando causarem lesão a uma das partes ou a terceiros (GROVERMANN, 2013, p. 18).

O termo correto para a extinção do contrato de trabalho por descumprimento das obrigações seria a resolução, contudo a doutrina e jurisprudência adotam o termo rescisão indireta, o que será usado daqui em diante.

3 HIPÓTESES DE RESCISÃO – a partir do empregador e do empregado

Existem algumas hipóteses de rescisão contratual e, estas podem ser divididas em dois âmbitos, aquelas que partem do empregado e as que partem do empregador. Desse modo:

Tendo em vista a dificuldade concreta encontrada pela doutrina para classificar as modalidades de extinção dos contratos de trabalho por prazo indeterminado, já que nem todos os tipos se encaixam como rescisão, resolução ou rescisão, apenas para fins didáticos podemos dividi-las basicamente em quatro grupos, considerando o fator vontade das partes como critério classificador: formas de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador (dispensa sem justa causa e dispensa por justa causa); formas de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado (pedido de demissão e dispensa indireta); forma de extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes; formas de extinção do contrato de trabalho por fatos alheios à vontade das partes (morte do empregado ou do empregador pessoa física, extinção decorrente de ato de terceiro e *factum principis*). (ROMAR, 2018, p. 570-571).

Para que possa melhor esclarecer as principais formas de extinção do contrato de trabalho faz-se necessário uma explicação das hipóteses de rescisão, tanto pelo empregador, como pelo empregado.

3.1 Pelo empregador

No que concerne ao empregador, as hipóteses de rescisão contratual são a dispensa sem ou com justa causa. Em se tratando da dispensa sem justa causa, é aquela que:

Ocorre quando o empregador, usando seu poder de direção da empresa, dispensa o empregado imotivadamente. Caso o aviso prévio seja trabalhado, o horário de trabalho do empregado será reduzido em duas horas diárias, sem prejuízo do salário ou o empregado pode trabalhar sem a redução das duas horas diárias e faltar 7 (sete) dias corridos, também sem prejuízo do salário. (PRUSSAK, 2017, p. 1).

Ainda sobre a dispensa sem justa causa considera-se a fala de Romar (2018, p. 575) que a define como “[...] modalidade de extinção do contrato de trabalho decorrente da vontade do empregador, independentemente da vontade do empregado.”.

Enquanto que a dispensa por justa causa ocorre a partir do cometimento de alguma falta grave por parte do empregado. Nesse sentido, Romar (2018, p. 579), doutrina que:

A dispensa por justa causa decorre da prática de falta grave pelo empregado. A conduta por ele adotada torna impossível a manutenção do vínculo de emprego, impondo-se a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Isso porque a dispensa por justa causa caracteriza-se como uma pena disciplinar; aliás, a mais grave de todas as penas que o ordenamento jurídico autoriza que sejam aplicadas ao empregado pelo empregador em razão da prática de alguma falta.

Considerando que a rescisão sem justa causa ocorre pela vontade do empregador de encerrar o contrato de trabalho sem que haja um motivo agravante para tal, no caso da rescisão por justa causa, esta pode ocorrer por diferentes fatos, ou seja, podem ser diversas as faltas do empregado que ocasionem a rescisão por justa causa, conforme o art. 482 alíneas “a” a “m”.

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1943).

Conforme o art. 482 a alínea 'a' improbidade se refere à maldade, mau caráter, a toda ação desonesta do empregado, como por exemplo, furto, ou o empregado querer justificar suas faltas com atestado médico falso e etc. Enquanto que a alínea 'b' que trata sobre a incontinência de conduta esta ligada a libertinagem, pornografia, pode ser caracterizada, por exemplo, quando existe o assédio sexual de uma pessoa a outra, causando constrangimento ou quando não existe reciprocidade. O mau procedimento se refere a alguma falta que não se enquadra nas demais alíneas, que podem ser um procedimento incorreto, ou algum ato diferente dos quais devem ser praticados por um homem perante a sociedade (MARTINS, 2019).

Na alínea 'c' está disposto outro amparo legal para a dispensa por justa causa que, nesse caso pode ocorrer quando o empregado fizer alguma transação que envolva a empresa sem que seu empregador ou superior hierárquico tenha autorizado e que haja habitualidade, a falta de uma dessas condições descaracteriza a justa causa.

Sobre a alínea 'd', compreende-se que, a justa causa também pode existir quando o empregado cometer algum crime e for condenado, com sentença transitada em julgado, e não tenha havido suspensão da execução da pena. Os fatos da ação penal não precisam ter relação ao serviço do empregado para configurar a justa causa, podendo esta ser ajuizada, pois estando encarcerado, o empregado não tem como cumprir com sua parte no contrato de trabalho, levando a rescisão do mesmo.

Em se tratando da alínea 'e' a desídia no desempenho das respectivas funções, remete ao descaso, a preguiça, a um comportamento negligente habitual e repetitivo ao qual o empregador já tenha feito advertências, mesmo que verbais.

Já na alínea 'f', a embriaguez habitual ou em serviço também consiste em uma hipótese de rescisão por justa causa, pois chegar ao trabalho embriagado ou consumir bebidas alcoólicas ou drogas no horário de expediente consiste em falta grave uma vez que, desse modo o empregado dificilmente cumprirá com suas obrigações, dando ainda mau exemplo aos demais empregados. A prova de embriaguez será feita por testemunhas.

Outra falta igualmente grave é a violação de segredo da empresa conforme disposto na alínea 'g', pois considerando que, muitas empresas, trabalham com o segredo de fórmulas e outros relacionados à linha de produção, o empregado que revela, por exemplo, uma receita de doce de uma determinada empresa desse segmento, está automaticamente gerando prejuízos que se deram a partir da sua violação de segredo como, por exemplo, a Coca-Cola.

A alínea 'h' atos de indisciplina ou de insubordinação também configuram como uma hipótese consistente para que o contrato de trabalho seja rescindido com justa causa, pois um trabalhador indisciplinado ou insubordinado pode abrir precedentes para que outros queiram agir de igual forma. Considerando que a indisciplina é o descumprimento de regras gerais, como não fumar e, a insubordinação corresponde a não obedecer a ordens pessoais que não precisam ser necessariamente do empregador, mas do encarregado ou superior, só não configura justa causa se a ordem for imoral ou ilegal. Ambas consistem em uma ameaça ao bom andamento das atividades trabalhistas.

Na alínea 'i' vemos o abandono de emprego como uma hipótese de rescisão por justa causa, pois não é possível existir uma relação de trabalho unilateral, ou seja, com apenas uma das partes cumprindo com o que lhe cabe. Se o empregado não cumpre com sua jornada de trabalho por dias seguidos, fica caracterizado o abandono pelo qual há possibilidade de rescisão com justa causa.

A alínea 'j', bem como a alínea 'k' dispõem sobre a rescisão por justa causa a partir de 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.

Em suma, conforme a referida alínea, a justa causa pode ocorrer quando o empregado se presta a falatórios que ferem a honra de seus colegas ou superiores hierárquicos, bem como se as ofensas partirem para o âmbito físico sem que seja por legítima defesa.

Conforme o disposto na alínea 'l', empregados que tem o hábito da prática constante de jogos de azar, também estão passíveis de terem seu contrato rescindido, pois o vício do jogo pode trazer prejuízos à vida do empregado e, conseqüentemente ao seu desempenho no trabalho.

Na alínea 'm' observa-se que, a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado pode acarretar em dispensa com justa causa, isso porque sendo o empregado um motorista, por exemplo, cometendo ato infracional no trânsito do qual decorra a sua perda de habilitação, ficará impossibilitado de prestar o serviço para o qual foi contratado, ou um advogado que perde sua OAB por ter praticado uma conduta dolosa.

3.2 Pelo empregado

As hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por parte do empregado são o pedido de demissão e a dispensa indireta também conhecida como rescisão indireta. Sobre estas hipóteses, Ramos Júnior (2015, p. 1) pontua que:

A mais conhecida é o *pedido de demissão*. É a prática habitual quando parte do empregado o interesse em não prosseguir com o contrato de trabalho. Nesse caso, o trabalhador apresenta, por escrito, sua manifestação de vontade em deixar a empresa, e o empregador deve formalizar a rescisão. No artigo 483 da CLT, existe um instituto denominado rescisão indireta, que deve ser utilizado pelo empregado quando da existência de descumprimento das obrigações básicas do empregador na constância do vínculo empregatício.

O pedido de demissão pode ocorrer por diversos fatores que podem ser de caráter pessoal ou mesmo profissional, já em se tratando da rescisão indireta, esta ocorre em função do descumprimento pelo empregador das obrigações decorrente do contrato de trabalho, que será tratada de forma mais específica no título a seguir.

4 RESCISÃO INDIRETA

A rescisão indireta vem sendo cada vez mais utilizada pelos trabalhadores quando os empregadores descumprem as obrigações do contrato de trabalho, a rescisão indireta já foi chamada de "justa causa patronal" pelo ministro Renato de Lacerda Paiva, do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O instituto se apresenta para os trabalhadores como um importante mecanismo de defesa contra o abuso de empregadores que insistem em descumprir a legislação trabalhista vigente.

Para ser reconhecida em juízo, a rescisão indireta deve se encaixar em algumas das situações listadas pelo artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

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.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Pelo disposto na alínea 'a', é possível compreender que há possibilidade de rescisão indireta quando o empregador coloca o empregado em serviço superior a sua força, seja ela física ou intelectual, quando exige que faça serviços proibidos por lei, serviços contrários a moral e serviços alheios ao contrato de trabalho, situações nas quais o empregado tenha que desempenhar um papel que não lhe cabe, que esteja fora de seu alcance, ou que seja antiético e ilegal.

Em relação à alínea 'b' a rescisão indireta pode ser reconhecida em juízo quando o empregador ou seus superiores hierárquicos agem de forma excessiva quanto a orientações e advertências. Um exemplo disso pode ser uma perseguição

para com o empregado ou atitudes que possam expor o trabalhador a situação vexatória perante aos demais trabalhadores.

Expor o empregado a situações perigosas também é motivo para um pedido de rescisão indireta. Conforme a alínea 'c', o empregado não deve ser exposto a situações de perigo eminente, ou seja, situações das quais já se saiba que são perigosas e que podem por em risco a integridade física do empregado, podendo este sofrer danos em sua saúde ou mesmo vir a perder a vida.

Sobre a alínea 'c', Ramos Júnior (2015, p. 2) doutrina que:

São situações em que o empregador não cumpre as normas de segurança e medicina do trabalhador ou deixa o empregado sob risco iminente de acidente do trabalho. São exemplos típicos não fornecer equipamentos de proteção individual ou exigir do empregado um determinado trabalho quando ele não está habilitado para tal, correndo risco de acidente.

Sobre o disposto na alínea 'd' quando o empregador se compromete a determinadas obrigações especificadas no contrato de trabalho e não as cumpre, o empregado pode fazer uso de seu direito de ajuizar a rescisão indireta, pois sendo a relação de trabalho uma relação de reciprocidade da qual cada uma das partes possui deveres, quando estes não são cumpridos como, por exemplo, quando o empregador não efetuar o pagamento dos salários, nem permitir os intervalos de descanso, cabe à quebra de contrato que quando parte da vontade do empregado pode ser na forma de rescisão indireta. Nesse caso a falta do depósito pelo empregador do FGTS não se enquadra na alínea 'd'.

Na alínea 'e' se encaixam os atos de calúnia, injúria, difamação e também os casos de assédio moral, por ser esse um ato lesivo contra a honra ou a boa fama do empregado. Já na alínea 'f', a rescisão indireta também pode ser ajuizada quando o empregador ou seus encarregados atue com agressões físicas, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem.

A rescisão indireta, conforme a alínea 'g' também tem amparo jurídico quando solicitada em virtude do empregador reduzir a ou as funções do empregado afetando consideravelmente o valor salarial pago a este colocando-o em dificuldades financeiras.

A alínea 'g' em seus parágrafos 1º, 2º e 3º ainda prevê que a suspensão do contrato de trabalho por meio da rescisão indireta pode ocorrer quando o empregado

tiver que desempenhar funções que, mesmo dentro da legalidade, sejam impossíveis de serem cumpridas.

O contrato ainda pode ser rescindido indiretamente, quando houver morte do empregador. Quando ajuizada a rescisão indireta pelas hipóteses constantes nas alíneas 'd' e 'g', o empregado deve solicitar o pagamento das respectivas indenizações, podendo permanecer ou não no serviço até final da decisão do processo.

Assim, é importante considerar as diferentes situações em que há o distrato devido o descumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador, das questões relativas ao contrato de trabalho, bem como a infringência de leis presentes no ordenamento jurídico concernente à temática.

O empregado não possui poderes de punição contra o empregador, então, diante do cometimento de falta grave por parte deste, aquele deverá pleitear a rescisão do contrato de trabalho perante a Justiça Trabalhista. Se for julgado procedente, restará extinto o vínculo, e como punição, deverá o empregador arcar com o pagamento de todas as verbas rescisórias, de forma igual à dispensa sem justa causa.

Verifica-se que a intenção da lei é uma notória proteção ao trabalhador, pois possibilita ao empregado, no momento em que o empregador não cumpre com as obrigações pactuadas ou a que está obrigada em virtude de lei ou instrumento coletivo da categoria profissional respectiva, pleitear uma rescisão contratual com os pagamentos de todas as verbas rescisórias.

A rescisão indireta do contrato de trabalho é um mecanismo manifestamente importante em nosso ordenamento jurídico, é considerado um trunfo dos trabalhadores contra empregadores que cometem ilegalidades. Apesar de ainda pouco acionada, muitas vezes por desconhecimento, cada vez mais a rescisão indireta é utilizada pelos trabalhadores quando os empregadores descumprem o contrato de trabalho, sendo essa modalidade de rescisão do contrato de trabalho.

Vale ressaltar que, embora o instituto seja um mecanismo contra eventuais abusos do poder do empregador, a rescisão indireta deve ser utilizada de forma honesta pelos trabalhadores, não deve jamais ser utilizada para gerar situações de conflitos na relação de emprego, e também não deve ser utilizada como forma de pressionar empresas a romper contratos de trabalho apenas por mera vontade do empregado.

A lógica da rescisão indireta é criar uma igualdade entre as partes constantes no contrato de trabalho, atribuindo a justa causa como possibilidade punitiva contra empregados e a rescisão indireta contra empregadores que não cumprem sua parte no contrato.

Assim, a rescisão indireta é uma forma de rescisão contratual da qual o empregado pode se utilizar para encerrar uma relação de trabalho que lhe seja insatisfatória quanto a não garantia de seus direitos, ou mesmo prejudicial a sua integridade física e financeira.

5 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

O salário ou remuneração se definem como um conjunto de vantagens financeiras e sociais oferecidas aos empregados, em contraprestação de serviços prestados ao empregador. Contudo, há uma distinção entre as duas coisas, a diferença está no fato do primeiro dizer respeito apenas ao pagamento em dinheiro, e o segundo engloba também as utilidades, ou benefícios, por exemplo, a gorjeta.

Todo empregado trabalha em função do recebimento de seu salário, do qual o mesmo retira o necessário para a sua subsistência e de seus dependentes. Em consonância a isso, Martins (2019, p. 376) doutrina que o salário ou remuneração:

[...] vem de *remuneratio*, do verbo *remuneror*. A palavra é composta de *re*, que tem o sentido de reciprocidade, e *mumeror*, que indica recompensar. Salário deriva do latim *salarium*. Esta palavra vem de *sal*, do latim *salis*; do grego, *hals*. *Sal* era a forma de pagamento das legiões romanas; posteriormente, fora empregados outros meios de pagamentos de salários, como óleo, animais, alimentos, etc. Vários nomes são empregados para se referir ao pagamento feito pelo que recebe a prestação de serviços e por aquele que os presta.

O salário então é a recompensa que o empregado recebe pelos seus serviços prestados. O termo salário se refere a prestação dada diretamente ao empregado pelo empregador em decorrência dos serviços prestados por este conforme o valor estabelecido no contrato de trabalho, devendo ser pago “[...] em moeda corrente do país”. (MARTINS, 2019).

O salário pode ser classificado em três tipos: fixo, variável e misto. O tipo fixo é aquele que é estipulado em quantia certa e invariável. Já o salário variável é o

estabelecido de acordo com a produção do empregado, sendo que o salário misto é a junção dos outros dois, ou seja, pode ser fixo e variável.

No contrato de trabalho são firmados a função e atribuições do empregado junto ao seu empregador, bem como quanto ele irá receber pelas atividades que exercer. Nesse sentido, Delgado (2017, p. 1390) entende que:

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

Esse descumprimento da obrigação não trata só do que foi acordado no contrato de trabalho, mas também de lei, em convenção ou acordo coletivo do trabalho. Com isso, “na falta de provas ou não existindo cláusula expressa sobre o tema, o empregado se obriga a cumprir qualquer tipo de serviço compatível com a sua condição pessoal (parágrafo único do art. 456 da CLT). Entretanto, vale salientar que o trabalho exigido não poderá ser além da possibilidade e dos limites suportados pelo empregado, em todos os sentidos, incluídos os técnicos e os físicos” (VIVEIROS, 2015, p. 207)

A alínea ‘d’ corresponde ao inadimplemento contratual, que segundo a cláusula resolutiva estabelecida nos contratos de trabalhos, autoriza para além do empregador, o empregado a resolver o contrato na hipótese de inadimplência. O atraso do salário ou “mora costumaz” é o principal exemplo desta falta grave do empregador.

Assim sendo, se o empregador deixar de pagar salários ou gerar atrasos constantes, o empregado poderá pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo descumprimento do principal dever do empregador que é o de efetuar o pagamento pela prestação do serviço do empregado.

A alegação de falta grave cometida pelo empregador, como modo de pleitear a dispensa indireta, configura fato constitutivo do direito, por força dos artigos 818 da CLT c/c 333, inc. I, do CPC, carreando à reclamante o ônus probatório.

A CLT (art. 459) dispõe, como dia de pagamento, o 5º dia útil do mês subsequente ao do vencimento. Se o salário é pago por quinzena ou semana, o

pagamento será efetuado até o 5º dia seguinte ao vencimento. O pagamento do salário ao empregado é comprovado por recibo ou comprovante de depósito bancário em conta aberta para esse fim pela empresa em nome de cada empregado, como o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho (CLT, art. 464).

Para ser caracterizada esta mora, o Decreto-Lei 368/1968 em seu art, 2º, parágrafo primeiro, expressa que este atraso deverá ser igual ou superior a três meses. Uma questão que surge nas situações de inadimplemento salarial é a possibilidade de o empregador pagar os salários atrasados antes da sentença e se “livrar” da condenação por rescisão indireta.

A questão foi solucionada por meio da Súmula 13 do Tribunal Superior do Trabalho: “O só pagamento dos salários atrasados em audiência não ilide [sic] a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho”. Conforme a súmula citada, o pagamento de salários atrasados após a distribuição da ação em que se pleiteia a rescisão indireta não poderá impedir a rescisão contratual.

Dentro do contexto real da finalidade do salário na vida dos empregados, o art. 5º, LXVII; art. 7º, IV e art. 100, parágrafo primeiro, todos da Constituição da República Federativa do Brasil, demonstram claramente a natureza alimentícia do salário, haja vista a externalização trazida no texto constitucional e o princípio da interpretação conforme Siqueira (2015) *apud* Mazieri (2016, p. 1) afirma que o alimento:

[...] trata-se de um direito fundamental que irá provar, pelos valores supremos, tutelado pelo texto constitucional, que a vida e a dignidade da pessoa humana são justificativas para os alimentos. Esta posituação deu-se a posteriores revoluções de pensamento e sociais, é um crescimento que decorre pelos méritos e tragédias da história.

É a partir do recebimento do salário, que o empregado consegue prover os alimentos para seu sustento e de seus familiares. A alimentação é elemento essencial para uma vida digna, ou seja, para a dignidade humana, por esse motivo a ausência do salário se constitui como falta grave da parte do empregador, pois faz com que seu empregado fique ainda mais hipossuficiente.

Cesarino Júnior e Cardone (1993) *apud* Belo (2016, p. 26) define ser os *hipossuficientes*:

[...] aqueles que só possuem sua força de trabalho para sobreviver e os autossuficientes os proprietários de capitais, imóveis, mercadorias, maquinaria, terras, etc. Traz ainda o conceito dos hiperssuficientes que são nada mais que os autossuficientes, mas em posição econômica superior. A hipossuficiência decorre da necessidade do indivíduo depender da sua força de trabalho para sustentar a si e à sua família. Podendo ele, diante dessa condição, sujeitar-se a formas inadequadas de relação de trabalho. Com a evolução do Direito do Trabalho, essa condição de hipossuficiência deu origem a diversas normas protetivas ao trabalhador.

Grande parte dos trabalhadores são hipossuficientes, pois tem em seu trabalho a única forma de garantir o básico para seu sustento e de seus dependentes.

O salário ainda configura como um modo de garantir a subsistência do empregado, sendo este a sua principal motivação para trabalhar, ou seja, a garantia de prover o seu sustento. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 avançou rumo a um futuro moderno e promissor, colocando em relevo a pessoa humana, garantindo a esta o direito ao trabalho e à remuneração digna.

Não se pode ter dúvida de que a natureza do salário é mesmo alimentar. É o salário quem garante a sobrevivência do empregado, até mesmo porque este só trabalha por necessidade de sobreviver. Sendo o salário de natureza alimentar, sempre que dele subtrair algum valor, estar-se-á subtraindo algo dos alimentos do empregado e com isso diminuindo a sua capacidade de alimentação e, por via de consequência, está diminuindo a sua capacidade de sobrevivência. O salário do empregado, pela sua natureza alimentar, é a conta gota da sobrevivência do empregado. Assim, qualquer diminuição ou desconto sobre o salário será, sem dúvida alguma, diminuição na condição de vida do empregado. (SOUZA, 2012, *apud* NUERNBERG, 2016, p. 18).

Deve-se ainda, ter a visão de que o salário possui uma importância indiscutível para toda a sociedade, eis que seus reflexos vão desde a esfera psicológica do empregado até as questões sociais, culturais, políticas e de crescimento econômico, este considerado coletivamente.

Cumprir trazer as palavras de Delgado (2017, p. 829), que evidenciam, de forma clara, o caráter alimentício e a função social do salário:

O caráter alimentar do salário deriva do papel socioeconômico que a parcela cumpre, sob a ótica do trabalhador. O salário atende, regra geral, a um universo de necessidades pessoais e essenciais do indivíduo e de sua família. A ordem jurídica não distingue entre níveis de valor salarial para caracterizar a verba como de natureza alimentícia. A configuração hoje deferida à figura é unitária, não importando, assim, o fato de ser (ou não), na prática, efetivamente dirigida, em sua totalidade ou fração mais relevante, às necessidades estritamente pessoais do trabalhador e sua

família. A natureza alimentar do salário é que responde por um razoável conjunto de garantias especiais que a ordem jurídica defere à parcela — impenhorabilidade, inclusive.

Assim, torna-se indiscutível a natureza alimentícia do salário e, mais ainda, sua importância para os empregados, que, não raras vezes, não possuem alternativas ou, até mesmo, formação profissional e instrução, para buscar trabalhos que a eles sejam mais vantajosos.

Entretanto, são limitações como estas últimas que, cada dia mais, fazem com que os empregados se sujeitem a condutas abusivas praticadas pelos empregadores, a fim de que não falem a si próprios e as suas famílias as condições mínimas para uma sobrevivência digna.

6 SALÁRIO PAGO EM ATRASO X RESCISÃO INDIRETA

O pagamento do salário é a principal obrigação do empregador para com o empregado, ele tem a função de prover as necessidades mínimas de subsistência, sob pena do empregado buscar a rescisão indireta do contrato em juízo. Sobre o reconhecimento de rescisão indireta pela jurisprudência, considera como mora salarial contumaz o atraso salarial por três meses (Lei, 368/68 artigo 2º parágrafo primeiro), porém há julgados que reconhecem a mora salarial com menos tempo, em razão de sua natureza alimentar.

Considerando a suma importância do salário, não é razoável exigir que o empregado suporte três meses de atrasos ou não pagamentos para só depois pleitear a rescisão indireta. Já há tanto no meio jurídico como na doutrina trabalhista a compreensão de que o atraso de salário por dois meses consecutivos já é suficiente para o ajuizamento da rescisão por justa causa do empregador.

Nesse sentido, Delgado (2017, p. 1390) dispõe que:

A mora salarial reiterada, ainda que não atingindo prazo igual ou superior a três meses, é fator de rescisão indireta, em face da severidade da falta do empregador: afinal, é pacífico no Direito do Trabalho ter o salário natureza alimentar, e o retardo em seu pagamento, sendo demorado e repetido, constitui, sem dúvida, infração de forte intensidade, a mora fica bem caracterizada com frequentes atrasos no pagamento de salários.

Sobre o tema o TRT da sexta região, decidiu que:

RESCISÃO INDIRETA. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR DOIS MESES E AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO FGTS. A ausência de tal depósito é de profunda gravidade. Com esta verba financiam-se muitos programas governamentais. E mais, é com esses recursos que terá que sobreviver o reclamante no caso de dispensa sem justo motivo ou de encerramento da atividade empresarial. Logo, tendo sido evidenciada a irregularidade dos depósitos de FGTS, **bem como os atrasos no pagamento dos 2 últimos salários, resta configurada a culpa do empregador, hipótese em que se admite a rescisão indireta do contrato de trabalho, a teor do art. 483, d, da CLT.** (Processo: RO - 0001047-28.2015-5.06.0313, Relator: Fabio Andre de Farias, Data de julgamento: 18/05/2016, Segunda Turma, Data da assinatura: 18/05/2016).

Assim, é possível compreender que, mesmo que o atraso de apenas dois meses de salário já é fator suficiente para que haja um pedido de ajuizamento de rescisão indireta e, que mesmo que o trabalhador peça demissão por falta de informação de que na verdade deveria ajuizar um pedido de rescisão indireta, este pedido de demissão pode ser convertido em rescisão indireta quando comprovado o distrato da parte do empregador que se enquadre nas alíneas do artigo 483.

A rescisão indireta também pode ser ajuizada em caso de fracionamento do salário que é quando o empregador paga em pequenas partes o valor que deveria ser pago em sua totalidade até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencimento conforme o artigo 459, parágrafo único da CLT.

RECURSO DE REVISTA - RESCISÃO INDIRETA - FRACIONAMENTO DO SALÁRIO - PERDÃO TÁCITO - AUSÊNCIA DE DEPÓSITOS DO FGTS - FALTA DE IMEDIATIDADE. Cinge-se a controvérsia em averiguar se o fracionamento no pagamento dos salários da reclamante e a ausência de depósitos do FGTS, nos últimos meses da relação empregatícia, são motivos suficientes para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Nos termos do art. 483, d, da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando o empregador não cumprir suas obrigações contratuais. O fracionamento no pagamento dos salários claramente compromete a regularidade das obrigações do trabalhador, sem falar no próprio sustento e de sua família, quando houver; criando estado de permanente apreensão, que, por óbvio, compromete toda a vida do empregado. Nesse quadro, o contexto fático descrito pelo Tribunal Regional do Trabalho autoriza o reconhecimento da ocorrência de falta grave da empregadora, na forma do art. 483, d, da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 16945920105020038 1694-59.2010.5.02.0038, Relator: Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira, Data de julgamento: 22/05/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/05/2013).

O fracionamento do salário deve ser contumaz para que seja caracterizada a rescisão indireta, sem demonstração de reiteração desse fato, não autoriza a

rescisão se desacompanhado de prova de prejuízos ao empregado em razão da mora.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI NO 13.015/2014. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. ATRASO NO PAGAMENTO DE UM MÊS DOS SALÁRIOS E INADIMPLENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.

Esta Colenda Corte tem entendido ser devido o pagamento de indenização por danos morais nos casos de atrasos reiterados nos pagamentos de salários mensais. Porém, não tem aplicado a mesma conduta em caso de atraso no pagamento de salários, sem reiteração, ou mora ou inadimplemento de verbas rescisórias, sendo necessária nesses casos a prova do dano decorrente do atraso no pagamento das verbas salariais elou rescisórias, da culpa e do nexo causal, o que, no presente caso, não ocorreu. E assevera, também, que o atraso no pagamento das verbas rescisórias, por si só, conduz tão somente à aplicação de sanção específica, qual seja, a multa prevista no art. 477, 8 0 da CLT. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST- RR: 21238-74.2015.5.04.0661, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 27/09/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/10/2017).

O atraso eventual do salário não caracteriza rescisão indireta. Portanto, a rescisão indireta é uma hipótese de encerramento de contrato de trabalho pela qual, o empregado manifesta a sua vontade de não mais prestar seus serviços ao seu empregador em virtude deste não cumprir com o que rege a CLT, em especial quando este não paga os salários em dia ou, comete outras infrações conforme exposto no artigo 483.

O atraso de salário pode ser considerado a falta mais comum do empregador para com o empregado, podendo se manifestar a partir de pequenos atrasos, que tendem a aumentar o período, vindo o empregado a ficar até mesmo meses sem receber o pagamento pela prestação de seus serviços.

Os atrasos ou mesmo o não pagamento dos salários gera prejuízos ao empregado que conta com o recebimento de seus proventos para suprir suas necessidades e de sua família. Porém, muitos empregados ao se verem nessa situação acabam por pedir demissão e, vão à busca de outro emprego que lhes oportunize ao menos o básico para sua sobrevivência e de seus familiares.

Em suma, o que se percebe é que a falta de informações sobre os direitos a que os trabalhadores possuem é grande, e que isso contribui para que muitos empregados se submetam a situações que ferem sua dignidade como, por exemplo, cumprir com obrigações que não condizem com sua função, ou mesmo ficar com salários atrasados por determinado período.

7 CONCLUSÃO

Ao longo do desenvolvimento deste artigo foi possível compreender que, a rescisão indireta é a possibilidade do empregado, a partir de sua insatisfação com seu empregador quando este não cumpre com sua parte na relação de trabalho, extinguir o contrato, sem que sofra prejuízo econômico perdendo seu direito a algumas verbas rescisórias.

Atualmente, a rescisão indireta vem sendo mais utilizada, porém muitos empregados ao se verem em situação na qual estejam sendo prejudicados, ainda se acomodam pelo medo de perderem o emprego ou, no auge da insatisfação, pedem demissão.

O pedido de demissão é vantajoso para o empregador, mas ao empregado traz alguns prejuízos, pois este acaba perdendo o direito de sacar o FGTS, não recebe a multa de 40%, nem o seguro desemprego pois não foi demitido sem justa causa, mas sim por solicitação própria em razão de descumprimento de obrigações trabalhistas pelo empregador.

Compreendeu-se ainda por meio deste que, a rescisão indireta pode ser comparada com a dispensa sem justa causa, pois em ambas as hipóteses de desfazimento de contrato o empregado recebe todas as verbas rescisórias e pode sacar seu FGTS.

O presente estudo teve como objetivos analisar os aspectos importantes em relação à possibilidade do empregado extinguir o contrato de trabalho, sem que sofra prejuízo econômico, bem como compreender os motivos que podem levar o trabalhador a ter o direito da rescisão Indireta e, ainda, mostrar as muitas situações indignas e desrespeitosas que poderão ser evitadas para que não seja necessário o ajuizamento da rescisão indireta.

Assim sendo, os resultados a que foi possível chegar por meio deste é de que a rescisão indireta configura como uma possibilidade de encerramento de contrato de trabalho, em virtude do empregador não cumprir com suas obrigações para com o empregado, ou exigir do mesmo, coisas que não são de sua função, o coloquem em risco dentre outros.

A perda de direitos quando ajuizado o pedido de rescisão indireta é um grande mito, pois sendo comprovado o distrato do empregador para com o empregado em que este configure falta grave prevista nas alíneas do artigo 483 da

CLT, a rescisão indireta estando devidamente comprovada, não há perda de direitos visto que, o empregado cumpriu com o que lhe cabia no contrato de trabalho.

Portanto, não há perda de direitos quando a rescisão indireta é reconhecida uma vez que, o pedido de rescisão indireta, quando reconhecido em juízo dá ao trabalhador a proteção de seus direitos trabalhistas.

Compreende-se então que, por mais que o artigo 2º § 1º da Lei 368/68 diz que a mora contumaz é considerada só a partir do terceiro mês de atrasos no salário, a doutrina e a jurisprudência entendem que somente 02 (dois) meses de atrasos consecutivos no pagamento do salário já é suficiente para que o empregado possa valer-se da rescisão indireta do contrato de trabalho.

O encerramento do contrato de trabalho a partir da rescisão indireta possui o mesmo efeito de uma demissão sem justa causa. Seria o mesmo que o empregador o tivesse dispensado sem justa causa, pois se quando o empregado não cumpre com suas obrigações trabalhistas, o empregador pode dispensar seus serviços, quando este não cumpre com suas obrigações a rescisão indireta é uma forma de dispensá-lo de sua função de empregador.

REFERÊNCIAS

BELO, A. L. R. **A Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho**. 2016. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Juridica/article/download/5863/5573>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 mar. 2019.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 14 mar. 2019.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, M. T. M. Contribuições ao ensino do método hipotético-dedutivo a estudantes de Geografia. **Geografia Ensino & Pesquisa**, vol. 19, n. 2, maio/ago. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/geografia/article/view/12995/pdf>> Acesso em: 14 mar. 2019.

GAZZIERO, A. F. **Rescisão Contratual: O reflexo do desligamento na equipe de trabalho.** Disponível em: <<https://tcconline.utp.br/wp-content/uploads/2013/02/RESCISAO-CONTRATUAL.pdf>> Acesso em: 10 abr. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas da Pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GROVERMANN, P. **Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho com ênfase na alínea “D” do artigo 483 da CLT.** Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/128072>> Acesso em: 02 jun. 2019.

JOSENDE, E. D. **O Dano Moral em Razão do Inadimplemento Salarial.** Santa Maria, RS, Brasil 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/11561/Josende_Ederson_Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 10 abr. 2019.

MÁLAQUE, D. M. Da intervenção estatal na rescisão do contrato de trabalho: histórico e atualidades. In: **Conteúdo Jurídico.** Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,da-intervencao-estatal-na-rescisao-do-contrato-de-trabalho-historico-e-atualidades,55314.html>> Acesso em: 10 abr. 2019.

MARGALHO, G. M. Formas de extinção do contrato e suas especificidades. **Portal Boletim Jurídico** - ISSN 1807-9008. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/4201/formas-extincao-contrato-especificidades>> Acesso em: 14 mar. 2019.

MARTINS NETO, O. Q. **Extinção dos Contratos: Resolução, Resilição ou Rescisão?** Disponível em: <<https://www.fortes.adv.br/pt-BR/conteudo/artigos-e-noticias/513/extincao-dos-contratos-resolucao-resilicao-ou-rescisao.aspx>> Acesso em: 11 maio 2019.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho.** 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MAZIERI, L. B. Análises e reflexões sobre as características dos alimentos no âmbito civil. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 12 dez. 2016. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/4201/formas-extincao-contrato-especificidades>> Acesso em: 14 abr. 2019.

MENDONÇA, A. S. **Formas de extinção do contrato de trabalho.** 2016. Disponível em: <<https://juridocerto.com/p/alanmendonca/artigos/formas-de-extincao-do-contrato-de-trabalho-2702>> Acesso em: 10 maio 2019.

NUERNBERG, M. **A Invalidade da Redução Salarial frente à Crise Econômica do Brasil: Lei 13.189/2015.** Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC. 2016. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/5089/1/MAR%C3%8DIA%20NUERNBERG.pdf>> Acesso em: 14 abr. 2019.

PRUSSAK, J. Rescisão contratual - Verbas Rescisórias Direito do Trabalhador. 2017. In: **Jus Brasil.** Disponível em:

<<https://jucineiaprussak.jusbrasil.com.br/noticias/426177745/rescisao-contratual-verbas-rescisorias-direito-do-trabalhador>> Acesso em: 14 abr. 2019.

RAMOS JÚNIOR, W. **Rescisão indireta do contrato de trabalho**. 2015. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/4201/formas-extincao-contrato-especificidades>> Acesso em: 14 abr. 2019.

ROMAR, C. T. M. **Direito do trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARDI, G. P. **O Princípio da Dignidade Humana nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14736/3569>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

TRIBUNAL Superior do Trabalho TST. RECURSO DE REVISTA: RR 1628-41.2010.5.02.0083 1628-41.2010.5.02.0083. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24063492/>>. Acesso em: 15 mar. 2019.

TRIBUNAL Superior do Trabalho TST. RECURSO DE REVISTA: RR 11631-38.2014.5.01.0020. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/504938635/recurso-de-revista-rr-116313820145010020?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

TRIBUNAL Superior do Trabalho TST. RECURSO DE REVISTA: RR 20035-56.2016.5.04.0204. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/697775160/recurso-de-revista-rr-200355620165040204?ref=serp>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

TRIBUNAL Regional do Trabalho da 6ª Região TRT-6. Recurso Ordinário : RO 0001326-19.2016.5.06.0009. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/653221565/recurso-ordinario-ro-13261920165060009?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 09 maio 2019.

TRIBUNAL Regional do Trabalho da 6ª Região TRT-6. Recurso Ordinário: RO 0001047-28.2015.5.06.0313. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417965150/recurso-ordinario-ro-10472820155060313?ref=serp>>. Acesso em: 20 maio 2019.

TRIBUNAL Superior do Trabalho TST. Recurso de Revista: RR 1694-59.2010.5.02.0038 1694-59.2010.5.02.0038. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23327511/recurso-de-revista-rr-16945920105020038-1694-5920105020038-tst>>. Acesso em: 20 maio 2019.

TRIBUNAL Superior do Trabalho TST. Recurso de Revista: RR 21238-74.2015.5.04.0661. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/507703020/recurso-de-revista-rr-212387420155040661?ref=serp>>. Acesso em: 08 jun. 2019.