

# Justa causa do empregador

## Matias Bortoncello

Advogado, Especializando em Direito do Trabalho – IERGS. *E-mail:* matias\_bortoncello@hotmail.com.

---

**Resumo:** Desenvolver o estudo da justa causa do empregador. Esclarecer os aspectos jurídicos, doutrinários e jurisprudenciais referentes ao tocante objeto de pesquisa. Especificar cada conduta e seu limites entre serem consideradas causa de extinção de contrato ou serem consideradas condutas administrativas, que não chegam a ser violação dos direitos do empregado.

**Palavras-chave:** Rescisão indireta; justa causa do empregador; reforma trabalhista

**Sumário:** 1 Introdução – 2 Hipóteses de justa causa do empregador – 3 Considerações finais – 4 Referências

---

## 1 Introdução

Muitos empregados sofrem por assédio moral de seus superiores. Outros empregados não recebem seus pagamentos em dia. Alguns são exigidos além de suas capacidades físicas. Descumprimento do contrato, como, por exemplo, o não pagamento de FGTS, pode levar fim ao contrato de trabalho. Isso serve, por si só, para rescindir o contrato de trabalho, reservando para si todos os direitos pecuniários.

Com a crise que estamos vivenciando no setor econômico do nosso país. Milhares de trabalhadores foram prejudicados. Seja, por excesso de rigor para bater metas e produzir mais, seja por não pagamento de FGTS, seja em atrasos de pagamentos salariais. Empresas passaram por dificuldades financeiras, outras, aproveitaram para explorar mais a capacidade dos trabalhadores. Isso tudo, em uma sociedade na qual a predominância pecuniária se sobrepõe ao humanismo, leva a essas incidências no art. 483 da CLT. Isso vem confrontar com os princípios da CF. Princípios esses que foram conquistados ao longo dos anos, por meio de muita luta.

Portanto, o estudo do rol que enseja a justa causa do empregador para rescindir o contrato de trabalho é de suma importância nos dias de hoje, onde há uma grande problemática econômica. Crise essa que afeta diretamente o empregado, as engrenagens mais frágeis desse sistema. De um lado a dificuldade financeira do país, de outro lado, a classe trabalhadora, sendo exigida cada vez mais a produzir e bater metas.

## 2 Hipóteses de justa causa do empregador

A seguir serão estudadas as principais causas caracterizadoras da justa causa do empregador elencadas no art. 467 da CLT.

### 2.1 Forem exigidos serviços superiores às forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato

Superior às forças, segundo art. 198 da Consolidação das Leis do Trabalho e a Convenção nº 127 da Organização Internacional do Trabalho significa acima de 60 kg, peso máximo que um empregado adulto de sexo masculino pode remover individualmente. Tratando-se de empregado adulto do sexo feminino, ou de empregado menor de qualquer sexo, nos moldes do art. 390 e no art. 405 do mesmo diploma, peso máximo de carregamento é de 20 kg para trabalho contínuo e de 25 kg para trabalho eventual.

Há uma grande discussão quanto ao peso máximo para o sexo masculino adulto. O esforço físico para remoção de cargas de 60 kg pode gerar muitas doenças, causando perda de saúde para o trabalhador, perda de rendimento para empresa e para a previdência social perda de recursos.

A American Conference of Governmental Industrial Hygienists – ACGIH (é uma associação americana e seu objetivo é promover a proteção dos trabalhadores, fornecendo informação científica e objetiva aos profissionais de saúde ocupacional e ambiental) entende que a tolerância seja de 32 kg. O National Institute for Occupational Safety and Health – NIOSH (é a agência federal dos EUA responsável pela realização de pesquisas e produção de recomendações para a prevenção de lesões e doenças relacionada com o trabalho) entende que o limite máximo de 23 kg, em condições ideais.

O levantamento de 60 kg pode até ser entendida como trabalho penoso. Nesse sentido, há o Projeto de Lei nº 7843/2017, que altera o art. 198 da Consolidação das Leis do Trabalho para limitar a carga em 25 kg para homens e altera o art. 390 da CLT para 15 kg para mulheres. Trabalho penoso é o trabalho que nas condições normais exige mais esforço físico que outros. São trabalhos em que a força humana é levada aos extremos, sobrecarregando o indivíduo.

Nossa Constituição Federal prevê o trabalho de atividade penosa e obriga a ser remunerado com adicional, conforme art. 7º, XXIII. Questiona-se: segundo o art. 198 da Consolidação das Leis do Trabalho, o levantamento de cargas de 60 kg é trabalho de atividade penosa? Não há regulamentação até o momento sobre o adicional e nem sobre a conceituação e características de trabalho penoso. Existe um projeto de número 9.341/17, o qual conceitua e faz a regulamentação.

A Constituição Federal prevê, em seu art. 7º, XXII, que guarda o direito do trabalhador, no sentido de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por normas de saúde, higiene e segurança. Há a Norma Regulamentadora nº 17, que trata de ergonomia, e nela há uma série de normas regulamentadoras, com um objetivo único, a saúde do trabalhador. Tal Norma Regulamentadora detalha os procedimentos para levantamento de peso com o fim único da preservação da saúde do trabalhador. É dedicada à redução e até mesmo a eliminação dos riscos ergonômicos. Essa norma trata de regulamentar os meios de carregamento de peso, porém a Consolidação das Leis do Trabalho autoriza o carregamento de massa de até 60 kg. Nesse sentido, a Norma Regulamentadora nº 17 não se torna tão eficaz. Como mencionado anteriormente, A American Conference of Governmental Industrial Hygienists considera o valor de 32 kg e a National Institute for Occupational Safety and Health o valor de 23 kg como peso ideal a se carregar. A Constituição Federal reconhece o trabalho penoso, reconhece o direito à saúde e que deve haver uma redução de riscos. Resta-nos, então, analisar se foi recepcionado o art. 198 da CLT.

Vale destacar o que ensina Delgado sobre tal dispositivo:

A regra tem sido interpretada de maneira ampla, não se restringindo a meras forças físicas, mas também intelectuais e, até mesmo, emocionais. Ou seja, a condição pessoal do trabalhador, e não meramente profissional, tem de ser considerada quanto à exigência de serviços ao longo do contrato (DELGADO, 2012, p. 1243).

Embora a lei mencione “esforço físico”, a doutrina e jurisprudência vêm admitindo a ampliação de sua interpretação. Nessa hipótese se enquadraria o esforço intelectual também. No dia a dia, é normal que os empregadores adotem técnicas para alcançarem metas e bonificações, com isso, cada vez mais o esforço intelectual vem aumentando. Os empregados ficam sobrecarregados com os objetivos das metas impostas e acabam adoecendo com problemas psíquicos e até mesmo físicos.

Para Martinez, o critério é restrito ao que está na lei, sem a possibilidade de ampliação, porém o autor reconhece que a jurisprudência, por parte, vem aceitando.

Se forem extrapolados os limites para o uso da força muscular, o serviço será considerado ilegal e inadequado à saúde ocupacional do trabalhador, quando não, pelas dimensões exigidas, materialmente impossível. Não raramente os tribunais autorizam a caracterização de despedida indireta em favor de empregados que não aceitaram a imposição de prestação de trabalho além dos limites da fadiga humana (MARTINEZ, 2016, p. 829).

Defesos por lei, aqui são tratados os trabalhos proibidos por lei, por exemplo, trabalho insalubre e ou perigoso e noturno. Vale ressaltar que trabalho proibido é aquele efetuado em desacordo com o regramento jurídico. Nesse caso, os efeitos do contrato se mantêm, devendo, assim, o empregador quitar o pagamento quanto ao labor já efetuado. Aqui há vários exemplos, trabalho executado por menores de 16 anos que não sejam menores aprendizes, trabalho prestado por menores de 14 anos, trabalho prestado por menores de 18 anos à noite, trabalho efetuado por estrangeiros irregulares no Brasil, entre outros exemplos. Caso o empregado, diante da ordem para executar determinada tarefa ilegal, assim o faça, isso não impedirá o recebimento dos valores referentes à prestação do serviço. Não haverá perdão tácito. Não há a necessidade de o empregado de se negar à execução.

Contrários aos bons costumes entende-se como trabalho que se é obrigado a fazer mesmo sabendo que vai em confronto com a ordem pública. Nesse caso, Martinez demonstra um exemplo “(...) imagine-se um radialista que recebe ordem patronal para incitar a desobediência às leis ou às decisões judiciárias ou, ainda, que é orientado a fazer propaganda de processos de subversão da ordem política e social” (MARTINEZ, 2016, p. 830).

Alheios ao contrato, aqui são os trabalhos que não estão contratados entre empregador e empregado. O empregador exige a realização de uma tarefa, a qual não está no contrato. Exemplo: um cozinheiro. O empregador retira-o da cozinha e dá ordem para ele cortar a grama. Nesse caso, há inicialmente de ser alterado o contrato, incluindo essa última atividade, e só depois exigir o cumprimento da ordem. Caso contrário será entendido com serviço alheio ao contrato. Pequenos desvios, eventualmente, não configuram rescisão, salvo quando se tornam rotineiros.

Para Moura:

Pequenos desvios nas atribuições inicialmente pactuadas não ensejam resolução contratual por culpa do empregador. O distanciamento entre o que foi combinado e as determinações do empregador precisa ser relevante a ponto de configurar uma falta grave. Exemplificativamente, exigir de um secretário, eventualmente, que se pague uma conta pessoal, é um desvio que não importa em resolução contratual, salvo se o empregador tornar a excepcionalidade uma prática (MOURA, 2016, p. 283)

Portanto, todo trabalho que não fora especificado em contrato poderá ser enquadrado nesse dispositivo. Nesse sentido, caso haja dúvidas entre o trabalho efetuado e o contratado, não poderá ser objeto de rescisão contratual por justa causa do empregador

## 2.2 For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo

Trata-se do descumprimento do princípio da proporcionalidade e razoabilidade, que deve reger as ações de todo aquele que detém poder perante alguém. Dessa forma, a intolerância, o exagero de ordens, discriminação, entram nessa alínea. Nesse dispositivo deve ser feita uma análise quanto às ações do empregador no sentido de exagero. Um exemplo seria o empregador estabelecer horários para ir ao banheiro.

Para Machado:

Tal rigor é revelado por meio da severidade desmedida, ou pelas exigências descabidas, punições desnecessárias, perseguições etc., do empregador ou de superior hierárquico em relação ao empregado (MACHADO, 2017, p. 399).

Sabe-se que todos são cobrados no âmbito do trabalho, porém essa cobrança se equipara à normalidade? A cobrança pelo superior hierárquico corresponde às expectativas do empregado ou está indo além da normalidade? Tal conduta por parte do seu superior hierárquico é proporcional ao trabalho? O rigor do empregador é razoavelmente aceitável para a atividade? Essas são as questões a serem delimitadas.

No direito do trabalho há o princípio da proporcionalidade e o princípio da razoabilidade. Devem ser levados em consideração esses princípios e deve-se analisar o tratamento por parte do empregador. Devendo, para todas as perguntas mencionadas anteriormente, ser a resposta não, para se enquadrar nessa hipótese de rescisão contratual.

Para o doutrinador Delgado.

A intolerância contínua, o exagero minudente de ordens, em especial quando configurar tratamento discriminatório, as despropositadas manifestações de poder em desarmonia com os fins regulares do contrato e da atividade empresarial consubstanciam a presente infração. (DELGADO, 2012, p. 1244).

Nesse sentido, há jurisprudência.

EMENTA RESCISÃO INDIRETA. Para que seja reconhecida a resolução do contrato de trabalho por ato culposo do empregador (rescisão indireta) é necessário que a conduta empresarial praticada encontre correspondência na infração estabelecida pela lei (tipicidade) e, ainda, que esta conduta seja considerada como grave, tornando insustentável a

continuidade do contrato de trabalho. Submissão do trabalhador a tratamento degradante e abusivo por parte de seu superior, mediante exposição a constrangimento, humilhação, agressão física e limitação ao uso de banheiro durante a jornada que autorizam o reconhecimento da justa causa por ato patronal. Condutas ilícitas que excedem manifestamente os limites do direito diretivo empresarial, ocasionando abalo emocional ao trabalhador, com enquadramento nas hipóteses do art. 483, alíneas “c” e “d”, da CLT, consubstanciando fundamentos legais e fáticos suficientes para a rescisão indireta do contrato de trabalho (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020028-72.2019.5.04.0232 ROT, em 11/10/2019, Marcelo Jose Ferlin D’Ambroso).

Veja-se na jurisprudência mencionada que o trabalhador era tratado pelo seu superior de forma humilhante, constrangedora frente aos demais colegas, com agressões físicas e limitação ao uso de banheiro durante a jornada de trabalho. Nota-se que tais condutas não correspondem ao mero dia a dia de trabalho, extrapolam a relação entre empregado e empregador. Nesse sentido, o tribunal reconheceu que tal conduta por parte do empregador corresponde a falta grave e, conjuntamente com a hipótese aqui estudada, caracteriza a rescisão indireta. Portanto, foi reconhecido o instituto jurídico.

Portanto, deve ser analisado o princípio da proporcionalidade e razoabilidade. Toda vez que o superior hierárquico agir de forma desproporcional ou fora da razoabilidade, poderá ser enquadrado nessa hipótese.

## 2.3 Correr perigo manifesto de mal considerável

Quando há uma ordem para executar determinado serviço o qual poderá gerar um mal ao empregado, ou for perigosa a sua realização, poderá ensejar a rescisão contratual por justa causa do empregador.

Nesse sentido, Delgado aponta:

A infração ocorre se o empregador submeter o obreiro, pelas condições do ambiente laborativo ou pelo exercício de certa atividade ou tarefa, a risco não previsto no contrato, ou que poderia ser evitado (uso de EPIs, por exemplo). Não se trata, porém, do risco inerente ao próprio exercício profissional, que seja normal e inevitável a este exercício (vigilante armado, por exemplo) (DELGADO, 2012, p. 1244).

Nesse sentido, há jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE EMPREGO. RESCISÃO INDIRETA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA RENAL. USO DO BANHEIRO. LIMITAÇÃO. PERIGO MANIFESTO DE MAL CONSIDERÁVEL 1. Tipifica

justa causa patronal a limitação em 15 minutos para o uso do toalete, em pausas diluídas em períodos de 2 ou 5 minutos no decorrer da jornada, ante o perigo manifesto de mal considerável à saúde da empregada portadora de doença renal, mormente quando ciente da necessidade de maior ingestão de líquidos e consequente utilização do banheiro com maior frequência. 2. Violação do art. 483, c, da CLT. 3. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento para reconhecer a rescisão indireta do contrato de emprego em 13 de novembro de 2011, condenar a Reclamada a proceder à baixa na CTPS da Reclamante, com termo final fixado em 13 de dezembro de 2011 (OJ nº 82 da SDI-1 do TST), a entregar as guias TRCT (código 01) garantindo a integralidade dos depósitos, chave de conectividade social, CD/SD, bem como aviso prévio, férias e proporcionais 4/12 (quatro doze avos), correspondentes ao período aquisitivo de 2011/2012, ambas acrescidas de 1/3; décimo terceiro salário proporcional 11/12 (onze doze avos); FGTS e multa de 40%, conforme se apurar em liquidação, deduzidas as parcelas rescisórias já pagas (RR-2120-18.2011.5.03.0003, 4ª Turma, Relator Ministro João Oreste Dalazen, *DEJT* 04/10/2013).

Veja-se que na jurisprudência mencionada o empregador controlava a quantidade de vezes e tempo que o empregado ia ao banheiro. Como o reclamante é portador de doença renal e fazia grande ingestão de líquidos, havia a necessidade fisiológica de fazer uso do banheiro. O empregador, ao controlar e limitar tal acesso, colocava em risco a saúde do empregado. Nesse sentido, foi reconhecido pelo tribunal a falta grave do empregador e rescindindo o contrato por justa causa do empregador.

Por exemplo, o caso da pandemia de covid-19. No caso, as autoridades da Organização Mundial de Saúde recomendaram fortemente que a população permanecesse em casa, com o objetivo de evitar o contágio e a proliferação do vírus. Por sua vez, no Brasil, na maioria dos estados e das cidades os governadores e prefeitos decretaram a suspensão de funcionamento do comércio e indústria de modo geral, permanecendo apenas as atividades essenciais, como por exemplo, farmácias, supermercados, postos de combustíveis entre outros.

Nesse contexto, a economia fica afetada diretamente, haja visto que não há negócios sendo feitos no comércio. Com isso, muitos empresários relutaram para que seus comércios se mantivessem abertos, com o fim único de não entrar em colapso. Se esse empresário obriga seus funcionários, mesmo com a recomendação da Organização Mundial de Saúde e os decretos estaduais e municipais para manter sem funcionamento pelo lapso temporal de até o término da pandemia, e caso não forneça os EPIs corretos, resta violado tal dispositivo, visto que o empregador está pondo em risco a saúde de seus funcionários.

No exemplo acima há uma manifestação de proibição por parte das autoridades, porém, para se enquadrar nesse dispositivo, não há a necessidade de tal manifestação. Pode haver a incidência no caso de o empregador, por exemplo, obrigar o funcionário a trabalhar com produtos químicos sem os devidos equipamentos de proteção individual ou coletivos.

Nesse sentido Leite ensina.

O espírito desta regra é impedir que o empregador submeta o empregado a situações que coloquem em risco iminente os seus direitos fundamentais à vida, à segurança ou à saúde, como exigir o serviço sem dar as condições adequadas ao exercício do labor, como o não fornecimento de EPI (Equipamentos de Proteção Individual) em perfeito funcionamento (LEITE, 2019, p. 939).

Vale lembrar que não é qualquer violação, mas sim aquelas que expõem o empregado a situação de grande risco. Por exemplo, o simples fato de não fornecer uma luva para o empregado executar um serviço de marcenaria não se enquadraria. Obviamente o empregado está correndo risco, mas não de mal considerável. Agora analise a seguinte situação: o não fornecimento de uma luva para a manipulação de ácido. Bom, parece que aqui há um mal considerável. Caso haja o contato da pele das mãos com o ácido, corre-se grande risco.

Moura conceitua da seguinte forma:

Não se trata do risco normal referente a algumas atividades, como no caso dos eletricitistas, frentistas e pilotos de aeronaves. O risco que enseja rescisão indireta do contrato de trabalho é tido por anormal. São exemplos de riscos anormais: o trabalho sem o uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual), a execução de serviços em localidades perigosas como encostas de morros assoreados ou em comunidades dominadas por facções criminosas (MOURA, 2016, p. 284).

Por tanto, deve ficar clara a condição de enquadramento nesse dispositivo o que é o “mal considerável”. Não sendo requisito a simples violação, mas sim, algo que expõe gravemente a vida do empregado.

Nesse sentido, toda vez que seu superior imediato ou empregador submeter o empregado ao serviço exposto ao perigo sem os devidos EPIs violará tal hipótese e poderá ser rescindido o contrato por justa causa do empregador.

## 2.4 Não cumprir o empregador as obrigações do contrato

Aqui refere-se às cláusulas contratuais, as obrigações do empregador. Pagamento de salários, contribuições previdenciárias, depósitos do Fundo de Garantia

por Tempo de Serviço, horas extras, se está respeitando o horário de trabalho, horários de intervalos, de descanso, se está fornecendo Equipamentos de Proteção Individuais e coletivos, entre outras obrigações contratuais ou legais. Não somente cumprir o contrato em si, mas também os acordos individuais e coletivos.

Para o doutrinador Martinez.

Destaque-se, ainda, que o cumprimento parcial de uma das obrigações do contrato equivale ao descumprimento. Assim, por exemplo, diante de pagamento parcial do salário ou do recolhimento parcial do FGTS, estará o trabalhador autorizado a pedir a resolução indireta do vínculo (MARTINEZ, 2016, p. 831).

Nesse sentido, basta a violação de alguma cláusula contratual para configurar o instituto da rescisão indireta. Ao se analisar, de forma objetiva, sem levar em consideração causas externas, mas sim o fato de não ter cumprido com o contrato. Ou seja, não podem ser levando em consideração os motivos que levaram o empregador a descumprir o contrato, mas tão somente a violação.

A maior violação desse dispositivo é o não pagamento dos salários, finalidade alimentícia, ou seja, o não pagamento dos salários justifica a cessação do contrato de trabalho. Porém, o atraso deve ser superior a três meses, conforme Decreto-Lei nº 368/68. Nesse sentido, é preciso necessariamente que o atraso seja por mais de 3 meses? Para a maioria da doutrina e da jurisprudência não é necessário esse lapso temporal, visto a função alimentícia. Nesse sentido, a aplicabilidade do decreto-lei resta superada pelo princípio da dignidade humana, resguardado em nossa Constituição Federal, em seu art 1º.

Para Delgado, o lapso temporal de três meses não se aplicaria, visto que o salário é uma prestação alimentícia.

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 (DELGADO, 2012, p. 1245).

Para a jurisprudência constitui falta grave o não pagamento dos salários.

EMENTA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. A mora contumaz no pagamento do salário autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, forte no artigo 483, d, da CLT. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020081-38.2018.5.04.0701 ROT, em 11/10/2019, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel).

Conforme jurisprudência mencionada, o não pagamento de salário constitui falta grave a ponto de se rescindir o contrato. Trata-se de violação expressa da cláusula contratual.

No mesmo sentido, a violação das parcelas previdenciárias caracteriza violação contratual. Ou seja, o empregado tem descontados sua cota previdenciária no seu contracheque, porém o empregador a retém e não efetua o recolhimento junto ao Instituto Nacional de Seguro Social. Muitas vezes também não faz o recolhimento da cota patronal junto ao INSS. Tal atitude gera grande prejuízo ao empregado, visto que fica desamparado caso necessite de alguma cobertura junto ao instituto de seguridade. Isso significa dizer que, caso o empregado adoça por motivos de doença ou acidente, o mesmo ao buscar o benefício ao qual teria direito o terá negado pelo motivo de não estar contribuindo. Nesse sentido, mesmo não estando no contrato de trabalho uma cláusula para recolhimento da cota previdenciária, o empregador poderá se enquadrar nessa hipótese de rescisão indireta. Nessa situação, o empregado fica totalmente vulnerável e sem amparo social, nesse sentido a jurisprudência vem aceitando tal situação como justa causa do empregador.

Da mesma forma que o não recolhimento junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social, o não depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço caracteriza violação contratual. Nota-se que muitas vezes no contrato de trabalho não consta que é obrigação o depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, visto que não há necessidade de tal cláusula. Essa instituição decorre de lei e é obrigatória, sendo totalmente dispensada sua obrigatoriedade em contrato. Ou seja, não há necessidade de se ter uma cláusula contratual estipulando o depósito do FGTS, decorre de lei, é obrigatório o depósito.

O não pagamento de horas-extras enseja violação, se enquadra da mesma forma que o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço não depositado. Aqui, nos contratos de trabalho constam os horários de trabalhos nos quais o empregado deve exercer sua função. Ou seja, se o empregado trabalhar além das horas contratuais, ele faz jus ao adicional de horas extras. O não pagamento desse adicional caracteriza violação contratual.

Nota-se que, para se enquadrar nesse dispositivo, não necessariamente a cláusula deve estar no contrato, mas basta a violação de um dispositivo legal. Sempre deve se analisar o caso conjuntamente com o princípio da continuidade. Nesse sentido, a violação do contrato ou de algum dispositivo legal deve ser tão grande e grave a ponto de se tornar inviável a execução do contrato de trabalho e pôr fim a rescisão. Esse entendimento é majoritário da doutrina e jurisprudência.

Delgado menciona que há doutrina e há jurisprudência minoritária, no sentido de analisar tão somente causas contratuais para a rescisão indireta. Demais violações não configurariam rescisão indireta, como por exemplo violação de dispositivos legais, convenções, entre outras. “Há entendimento restritivo, que sustenta

que somente as estipulações oriundas do contrato mesmo é que se enquadrariam no tipo jurídico ora examinado” (DELGADO, 2012, p. 1245).

Há o entendimento que para o enquadramento desse dispositivo deve necessariamente haver a violação contratual de tão somente cláusulas expressas. Ou seja, a cláusula violada deve estar no contrato, caso contrário, não possibilita o uso da rescisão indireta. Por exemplo, o não depósito do FGTS como conduta do empregador para rescisão contratual só seria permitida caso estivesse no contrato. Mas esse entendimento é da doutrina e jurisprudência minoritária.

## **2.5 Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama**

Aqui cabe analisar os conceitos de calúnia, difamação e injúria. No mesmo sentido entra o conceito de honra e moral. O empregador deve cometer um ou mais desses atos contra o empregado.

Como honra entende-se que é ser uma pessoa bondosa, digna, valente e trabalhadora, ela será socialmente considerada uma pessoa honrada. Nesse sentido honra é algo grandioso, é visto pela sociedade algo valoroso e digno de respeito. Portanto, toda vez que houver uma agressão a sua honra haverá violação a esse dispositivo.

Moral entende-se que é o conjunto de regras adquiridas através da cultura, da educação, da tradição e do cotidiano, e que orientam o comportamento humano dentro de uma sociedade. Nesse sentido moral é externada por meio de regramentos tido com corretos em uma sociedade, ou seja, quando alguém tem moral, significa dizer que essa pessoa está agindo de acordo com a cultura, educação e tradição de onde está inserida. Portanto, toda vez que é violada a moral haverá sustentação para a hipótese de rescisão por justa causa do empregador.

Calúnia, difamação ou injúria se enquadram da mesma forma, visto que tais condutas agridem de forma grave a honra e a moral. Aqui é muito mais grave que a violação tão somente da honra e moral: é crime. O código penal tipifica em seus art. 138, 139 e 140 do Código Penal a conduta de forma a inibir. Conceituando, calúnia é acusar alguém publicamente de um crime, difamação é disseminar informações inverídicas sobre alguém e injúria é quando alguém é conceituado de forma pejorativa. O empregador, quando comete esse tipo de violação, poderá responder perante o juízo trabalhista e perante o juízo criminalista.

Para Delgado:

A ordem jurídica não limita o âmbito de ocorrência da infração ao ambiente laborativo do empregado; isso significa que ela pode verificar-se em decorrência de ato lesivo praticado fora do ambiente laborativo, longe da empresa (DELGADO, 2012, p. 1246).

Veja que não é apenas ao empregado a ofensa, mas também para alguém da família. Com isso, qualquer ofensa que parta do empregador e que vá contra algum familiar do empregado se enquadrará nessa hipótese. Nesse sentido, todos os conceitos de calúnia, difamação, injúria, honra, moral e boa fama também devem ser analisados caso a ofensa vá em direção a algum familiar.

Há jurisprudência no sentido:

EMENTA RESCISÃO INDIRETA E DANO MORAL. ASSÉDIO NO AMBIENTE LABORAL. TRATAMENTO ABUSIVO. DANO MORAL IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO CABÍVEL. O tratamento humilhante e abusivo no ambiente de trabalho, implica violação da dignidade do trabalhador, configurando dano moral, cuja responsabilização prescinde da prova de efetivo dano suportado pela vítima, bastando que se prove tão somente a prática do ilícito do qual ele emergiu (dano in re ipsa). Indenização por danos morais devida. Devida a rescisão indireta do contrato, bem como o pagamento das verbas rescisórias e da multa do art. 477 da CLT, por incurso a ré na violação ao art. 483, “b” e “d”, da CLT. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020546-50.2018.5.04.0021 ROT, em 02/10/2019, Marcelo Jose Ferlin D’Ambroso).

Conforme jurisprudência mencionada, assédio no ambiente de trabalho, tratamento humilhante, despedida discriminatória, caracterizam a ofensa à moral e à honra. Violam também o princípio da dignidade humana no qual é baseado nossa Constituição Federal. Nesse caso, o trabalhador provou que sofreu tais abusos por parte do empregador e teve reconhecida a rescisão indireta.

## **2.6 O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem**

Nessa hipótese, deve haver o contato físico, choque mecânico entre os envolvidos. Há a necessidade de ultrapassar a seara da agressão da honra e da moral. Essa hipótese só pode ser aplicada pelo empregado que sofrer agressão por parte do empregador.

Nesse sentido, Leite aponta:

O descumprimento pelo empregador do dever legal de zelar pela integridade física do empregado implica a possibilidade de rescisão indireta com a incidência de indenizações por danos materiais (se for o caso) e morais, além dos direitos do empregado inerentes à rescisão contratual como se fosse dispensado sem justa causa (LEITE, 2019, p. 942).

A legítima defesa entra de forma a anular tal dispositivo, ou seja, caso haja a agressão, o empregador poderá usá-la para cessação da agressão por parte do empregado. Nesse sentido, caso a agressão parta do empregado, ele se enquadrará na justa causa e não terá como ser aplicada a hipótese. Este dispositivo vale tão somente caso haja a agressão por parte do empregador. Vale lembrar que o instituto da legítima defesa é usar utilizar das mesmas forças e tão somente para cessar a agressão, caso contrário se estaria desvirtuando o conceito.

Nesse sentido, Moura aponta:

O uso de força física pelo empregador ou superior hierárquico, com o intuito de impedir ou fazer cessar agressões praticadas contra qualquer empregado, é excludente de ilicitude, desde que utilizados os meios moderados para repelir a injusta agressão. O excesso do empregador na defesa da integridade física de qualquer empregado, ou de sua própria, também dá ensejo à rescisão indireta do contrato de trabalho (MOURA, 2016, p. 287).

Segundo a jurisprudência:

EMENTA RESCISÃO INDIRETA. Para que seja reconhecida a resolução do contrato de trabalho por ato culposo do empregador (rescisão indireta) é necessário que a conduta empresarial praticada encontre correspondência na infração estabelecida pela lei (tipicidade) e, ainda, que esta conduta seja considerada como grave, tornando insustentável a continuidade do contrato de trabalho. Submissão do trabalhador a tratamento degradante e abusivo por parte de seu superior, mediante exposição a constrangimento, humilhação, agressão física e limitação ao uso de banheiro durante a jornada que autorizam o reconhecimento da justa causa por ato patronal. Condutas ilícitas que excedem manifestamente os limites do direito diretivo empresarial, ocasionando abalo emocional ao trabalhador, com enquadramento nas hipóteses do art. 483, alíneas “c” e “d”, da CLT, consubstanciando fundamentos legais e fáticos suficientes para a rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020028-72.2019.5.04.0232 ROT, em 11/10/2019, Marcelo Jose Ferlin D’Ambroso).

Conforme jurisprudência mencionada, toda agressão física se enquadrará nesse dispositivo. Deverá haver obrigatoriamente o contato mecânico entre as partes, mesmo sendo leve e que não resulte em lesão corporal. Agressão física vai além da normalidade que se espera no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o empregado teve reconhecido a rescisão por justa causa do empregador.

## 2.7 O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários

Nossa Constituição Federal resguarda o direito para o trabalhador ao recebimento de no mínimo um salário-mínimo quando o labor for variável, em seu art. 7º, VII. Apesar de o empregado exercer atividade na qual a remuneração é variável e mesmo com o consentimento, a Constituição Federal resguarda o direito de no mínimo um salário-mínimo.

Para delgado:

A presente falta abrange empregados cujos contratos tenham previsão de salário variável: ela verificar-se-á caso o empregador reduza, significativamente, as encomendas ou tarefas do obreiro, afetando de modo sensível seus ganhos salariais mensais. É claro que a infração somente ocorrerá se houver afetação negativa importante na média salarial mensal do trabalhador; oscilações de pequena monta ou que ocorram entre as semanas de labor não configuram, regra geral, o tipo jurídico em exame (DELGADO, 2012, p. 1246).

Nesse sentido, o empregador não pode reduzir o labor de forma a afetar a sua remuneração. Ou seja, as variações de pequena monta são consideradas normais visto a variação característica do mercado no qual se está inserido. Isso significa que não é qualquer valor, mais sim algo que se torne inviável o trabalho.

Há jurisprudência nesse sentido, conforme trecho a seguir, na qual há redução de horas trabalhadas:

ALTERAÇÃO LESIVA DAS CONDIÇÕES CONTRATUAIS. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Docente contratado em 1998 para a função de Professor da disciplina de Sociologia Jurídica, com carga horária semanal de 12 horas aulas. Carga horária alterada para 4 horas aula semanais e 36 horas em atividades administrativas vinculadas ao departamento jurídico, totalizando 40 horas semanais, em razão de designação para cargo de Diretor da Faculdade de Direito. Não havendo disposição normativa ou regulamentar expressa em sentido contrário, prevalece a carga horária estabelecida em 2010, quando o autor assumiu o cargo de Diretor da Faculdade de Direito, mantida a partir de 2014, mesmo após o término do mandato de Diretor, porquanto não comprovada pela ré, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC, a designação para cargo de confiança, conforme alegado em contestação. Sentença de improcedência que se reforma. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020644-46.2018.5.04.0664 ROT, em 23/08/2019, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso).

Conforme jurisprudência acima, foi reconhecida a rescisão indireta de professor que teve sua jornada de trabalho diminuída a ponto de alterar o seu salário sensivelmente. O empregador não o notificou sobre a redução de sua jornada, constituindo assim falta grave e se enquadrando a hipótese aqui estudada. Nesse sentido, o empregador não pode reduzir o labor de forma a afetar a sua remuneração.

### 3 Considerações finais

Diante do exposto, são amplas as hipóteses de rescisão indireta e nesse sentido deve ser feita uma análise em cada caso concreto. Fica claro que, de modo geral, não basta a simples violação para ensejar a justa causa do empregador, mas sim uma violação concreta e inequívoca. O ato por parte do empregador deve ser tão grave que o empregado não tenha mais condições, físicas ou psíquicas, de permanecer trabalhando. Portanto, tal instituto jurídico é de suma importância para o equilíbrio nas relações trabalhistas, visto que amplia os poderes do empregado.

---

#### Cause of the Employer

**Abstract:** Develop the study of the employer's just cause. Clarify the legal, doctrinal and jurisprudential aspects, regarding the touching object of research. Specify each conduct and its limits between being considered a cause of termination of contract or being considered administrative conduct, which does not actually violate the employee's rights.

**Keywords:** Indirect termination; employer just cause; labor reform

---

### Referências

- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.
- MACHADO, Costa (Org.). *CLT Interpretada*. 8. ed. Barueri: Saraiva, 2017.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- MOURA, Marcelo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- VIVEIROS, Luciano. *CLT Comentada*. 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

BORTONCELLO, Matias. Justa Causa do Empregador. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 45, p. 69-83, abr./jun. 2022.

---