12/05/2016 15:17 - Meu chefe não está pagando meu FGTS e atrasa meu salário. O que fazer?

Ainda desconhecida por muita gente, a rescisão indireta do contrato de trabalho (também chamada de justa causa aplicada pelo empregado) se constitui em importante mecanismo de defesa dos trabalhadores, tendo em vista que por meio dela é possível ao empregado encerrar o vínculo empregatício sem deixar de receber as verbas trabalhistas a que teria direito em caso de demissão sem justa causa por iniciativa do empregador.

Por meio dessa modalidade de cessação do vínculo empregatício, o trabalhador poderá sacar seu FGTS e a multa de 40%, receberá as férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, o 13º salário, o aviso prévio indenizado e ainda poderá dar entrada no seguro desemprego.

Contudo, para exercer esse direito não basta a vontade do empregado de deixar a empresa. Isso porque a legislação prevê algumas situações em que esse tipo de rescisão é possível. Como exemplo, podemos citar casos em que o empregador atrasa constantemente o pagamento dos salários, não deposita o FGTS, ou casos de assédio moral, ou, ainda, quando o empregado se encontra em situação de risco devido às condições de trabalho.

Previsão Legal:

O artigo 483 da CLT nos traz as situações que garantem ao empregado o direito de pleitear a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, conforme observaremos a seguir:

> Art. 483 - 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.(Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Conforme § 3º do referido artigo, nos casos previstos pelos incisos d e g, o empregado poderá ingressar com a ação e permanecer trabalhando, se assim desejar. Já para os demais casos, será obrigatório que o empregado cesse as suas atividades.

Essa determinação do § 3º faz todo sentido, pois seria incoerente um empregado alegar, por exemplo, que as suas atividades o colocam em grave situação de risco à vida, mas mesmo assim permanecer trabalhando. Por outro lado, as situações previstas nos incisos d e g estão relacionadas a direitos patrimoniais, sendo indiferente que o trabalhador permaneça ou não em atividade.

Vale destacar que para exercer tal direito será necessário que o trabalhador ingresse com uma reclamação trabalhista perante a justiça do trabalho. Será agendada uma audiência e o juiz proferirá a decisão a respeito da procedência ou não do pedido.

Efeitos da Rescisão Indireta

Outro aspecto importante a destacar está relacionado aos efeitos que esse pedido de rescisão indireta terá na efetiva rescisão do contrato de trabalho. Aqui podemos separar dois cenários:

1 – O pedido é julgado procedente: Neste caso, há o reconhecimento de que o trabalhador realmente sofreu um dos motivos ensejadores da rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo que o empregador terá que proceder com o pagamento de todas as verbas típicas de uma dispensa sem justa causa, além de eventual indenização pelo dano moral sofrido.

2 – O pedido é julgado improcedente: Já nesta hipótese, o empregado não se desincumbiu de provar o alegado, ou seja, não ficou demonstrado que o empregador deu justa causa ao rompimento do vínculo empregatício. Sendo assim, a rescisão será tida como um "pedido de demissão" por parte do empregado, com recebimento somente das verbas pertinentes a essa modalidade resilitória.

Ficando caracterizada a má-fé do empregado ao ingressar com a reclamação trabalhista, entendo que o juiz poderá, ainda, condená-lo em litigância de má-fé, afinal o poder judiciário não pode compactuar com aventuras jurídicas na tentativa de obter um locupletamento ilícito.

O simples fato de o reclamante não obter êxito na demanda não é indicativo de má-fé. Contudo, muitas vezes observamos que o trabalhador sabe da inexistência de irregularidades, mas mesmo assim decide "tentar a sorte" perante o judiciário.

Considerações Finais

A rescisão indireta do contrato de trabalho é um importante instrumento à disposição dos empregados no combate às injustiças praticadas pelos empregadores, sem que, com isso, percam o direito a determinadas verbas trabalhistas.

Infelizmente, há empregadores que não cumprem com seu papel, seja no que diz respeito ao regular pagamento dos salários e ao recolhimento de FGTS/INSS, seja no cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho ou, ainda, no que se refere ao respeito com que conduzem as relações do dia a dia.

Por outro lado, os trabalhadores também necessitam de bom senso para não se utilizarem desse mecanismo na tentativa de obterem vantagens ilícitas. A simples insatisfação com o trabalho não é motivo para uma rescisão indireta do contrato de trabalho. Neste caso, a legislação prevê outro instrumento, qual seja o pedido de demissão.

Fonte: Jusbrasil

Notícias RO