



## Rescisão indireta exige que contrato de trabalho esteja em vigor

Por constituir modalidade de extinção do contrato de trabalho, a rescisão indireta só pode ser requerida durante a vigência do contrato. Assim, um empregado que pede demissão não pode vir depois à Justiça do Trabalho pedindo o reconhecimento da rescisão indireta. Com esse entendimento a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais manteve sentença que negou o pedido de um trabalhador que pedia a conversão de seu pedido de demissão em rescisão indireta.

O reclamante alegou que teve de deixar o emprego diante da ameaça de redução salarial por parte da empregadora, uma empresa do ramo de hotéis e turismo. Segundo relatou, houve coação e os salários estavam sendo pagos com atraso de quase 20 dias. Para o trabalhador, a rescisão por culpa do empregador ficou configurada. Na defesa, a reclamada qualificou a versão apresentada de "fantasiosa". Isto porque nenhum motivo teria sido apresentado a ela quando o empregado pediu demissão. Após analisar as provas, o desembargador relator Ricardo Antônio Mohallem, deu razão à empresa.

No voto, ele observou que nada ficou provado nos autos: nem a suposta ameaça, nem redução salarial dos empregados ou do reclamante, tampouco coação. Também não foram apresentados indícios documentais de diminuição de salário. Em seu voto, o relator registrou ainda que eventual alteração de função do reclamante, de cozinheiro para auxiliar de cozinha, decorre do poder diretivo do empregador. Segundo o desembargador, esse fato também não justificaria a nulidade da demissão.

Na visão do relator, a sentença que negou o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho está correta. Ele concordou com a juíza de primeiro grau no sentido de que a rescisão indireta exige o cumprimento de certos requisitos para ser acolhida. Segundo a sentença, não é facultado ao empregado considerar rescindido o contrato de trabalho. É que a rescisão indireta deve passar, necessariamente, por um rito formal específico, que é o processo judicial trabalhista. A sentença é fato constitutivo da rescisão e não apenas declaratório. Outro aspecto lembrado é que o contrato de trabalho tem que estar em vigor, já que a rescisão indireta constitui uma das modalidades de extinção do contrato.

O desembargador lembrou ainda que a falta empresarial tem de ser tão grave a ponto de tornar insuportável a permanência do empregado na empresa, nos termos do artigo 483 da CLT. Ele explicou que o juiz só deve declarar a rescisão indireta quando não houver alternativa ao empregado. A regra aplicável aí é a da necessidade de preservação do contrato de trabalho em atenção ao princípio da continuidade do vínculo. No modo de entender do julgador, nenhuma das faltas imputadas pelo reclamante à empregadora poderia autorizar a rescisão indireta. Todas as questões apresentadas poderiam ser combatidas ou discutidas em ação judicial, sem comprometer a continuidade do vínculo.

"Não há como acolher a pretensão de trabalhadores que lançam mão da rescisão oblíqua apenas quando não mais lhes é conveniente manter a relação empregatícia, almejando receber verbas rescisória, FGTS e seguro-desemprego", registrou o magistrado, repudiando a prática. Por esses fundamentos, a turma negou provimento recurso do reclamante, mantendo a sentença que rejeitou o pedido de reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

**0001465-72.2013.5.03.0101 RO**

**Date Created**



02/11/2014