



Empregado não é obrigado a trabalhar após pedir rescisão indireta

A continuidade da prestação dos serviços após formalizar pedido de rescisão indireta, seja pela via judicial ou não, é uma faculdade do trabalhador. Seguindo esse entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que afastou a dispensa por justa causa por abandono de emprego de uma garçonete que deixou de trabalhar para requerer na Justiça rescisão indireta por falta grave do empregador.

Apesar do indeferimento do pedido de rescisão indireta, os ministros não aplicaram a justa causa por entenderem que a atendente agiu sem a intenção de abandonar o serviço.

A garçonete alegou o descumprimento do contrato quanto a escalas e formas de pagamento de salário, mas o juízo da 6ª Vara do Trabalho de Goiânia negou sua pretensão de sair do emprego em razão da conduta da empresa e, pelo contrário, reconheceu a justa causa por abandono de serviço, conforme pediu a empresa. Segundo a sentença, essa é a consequência quando não fica comprovada a rescisão indireta e a trabalhadora se afasta das atividades sem o objetivo de retornar.

Entendimento diverso teve o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, que afirmou não caber ao juiz substituir o empregador no poder de direção da empresa e, consequentemente, aplicar a justa causa. Como a empresa não demitiu por conta própria, e o interesse da garçonete em encerrar o contrato ficou evidente com sua saída voluntária, o TRT-18 concluiu que o fim da relação de emprego ocorreu sem justo motivo por iniciativa da atendente, sendo devidas as verbas rescisórias correspondentes.

Relator do processo no TST, o ministro José Roberto Freire Pimenta explicou inicialmente que o trabalhador pode se afastar do serviço até que seja decidido seu pedido de rescisão indireta por descumprimento das obrigações do contrato (artigo 483, parágrafo 3º, da CLT). De acordo com o ministro, a vontade de terminar o vínculo dessa forma não se confunde com o abandono de emprego, caracterizado pela ausência prolongada e injustificada ao trabalho ou pela prova de que teve início novo vínculo empregatício com horários incompatíveis ao anterior. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR-10076-33.2014.5.18.0013

Date Created

10/04/2017