Crise faz Judiciário rever entendimento sobre rescisão indireta

A rescisão indireta do contrato é uma alternativa comum para o trabalhador que busca reverter pedidos de dispensa com base em faltas graves dos empregadores. De acordo com a empresa de jurimetria Data Lawyer Insights, em 2020 cerca de 16,3 mil ações na Justiça do Trabalho abordaram a rescisão indireta, enquanto neste ano já são quase 41,4 mil processos. Porém, decisões recentes vêm considerando as dificuldades impostas às empresas pela crise da Covid-19, afastando a rescisão indireta mesmo em casos de atrasos em pagamentos.

Valdecir Galor/SMCS

Pedidos de demissão podem ser revertidos caso empregador cometa falta grave Valdecir Galor/SMCS

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por exemplo, negou a rescisão indireta a uma trabalhadora que recebeu salários de forma atrasada em três meses do último ano, já em meio à crise sanitária. Para a desembargadora-relatora Fernanda Oliva Cobra Valdívia, a demora de poucos dias em poucos meses não pode ser considerada falta gravíssima do empregador.

Já no fim do último mês, o TRT da 11ª Região adotou entendimento parecido para rejeitar a rescisão indireta de um empregado de um hospital. Mesmo com atrasos nos salários e sem recolhimento do FGTS, a desembargadora Rita Albuquerque considerou que não haveria má-fé do empregador, devido à situação atípica da crise de Covid-19: "No caso *sub judice* o ramo de atividade da empresa foi notoriamente afetado com a suspensão das cirurgias eletivas", observou.

Na primeira instância, não é diferente. A 2ª Vara do Trabalho de Chapecó (SC), por exemplo, indeferiu um pedido de conversão da dispensa para rescisão indireta. As empresas reclamadas chegaram a reconhecer a ocorrência de atrasos pontuais no recolhimento de FGTS, também em função da crise sanitária. Mas o juiz Marcelo Tandler Paes Cordeiro entendeu que não houve mora salarial substancial e reiterada.

Mesmo quando a rescisão indireta é julgada procedente, a discussão sobre as dificuldades financeiras do empregador são levadas em conta. A 2ª Vara do Trabalho de Betim (MG), por exemplo, considerou, em julgamento neste mês de maio, que os atrasos nos salários dos empregados foram uma medida isolada e

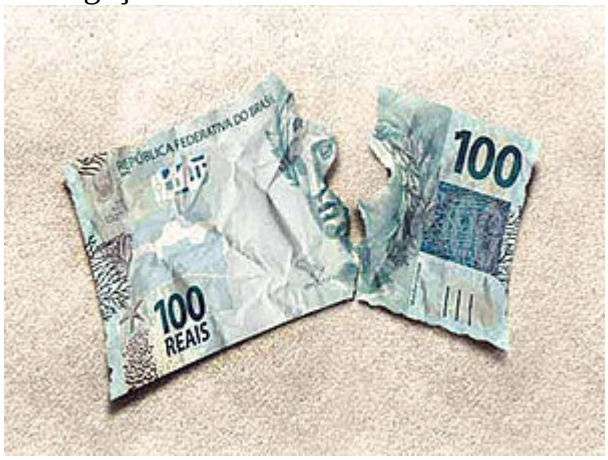
2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

por motivo de força maior:

"Ressalta-se que em momento algum a empresa repassou o risco da sua atividade para o reclamante, pelo contrário, a requerida a todo custo está tentando manter os postos de empregos ativos e sobreviver a esta crise", pontuou o juiz Osmar Rodrigues Brandão. O pedido de rescisão indireta só foi aceito ao final devido ao não cumprimento de medidas preventivas a um acidente de trabalho.

Jurisprudência e obrigações
Ricardo Calcini, professor de Direito do Trabalho das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU) e colunista da **ConJur**, lembra que, antes da crise de Covid-19, o Tribunal Superior do Trabalho vinha defendendo a rescisão em casos de descumprimento de obrigações contratuais como horas extras, adicionais, diferenças salariais, FGTS etc.

Divulgação/internet



Empregadores vêm enfrentando dificuldades financeiras que atrasam pagamentos
Divulgação/internet

Ele diz que "com a pandemia, o Poder Judiciário teve que reinterpretar algumas posições até então sedimentadas no campo da jurisprudência, sobretudo para atender a este momento de inegável excepcionalidade jurídica". Mas não vê obstáculos para que a rescisão indireta seja revitalizada pela jurisprudência trabalhista.

"Claro que, para evitar abusos, não basta que a empresa simplesmente alegue o ainda e atual estado de calamidade pública para que receba do Poder Judiciário o permissivo para descumprir a legislação trabalhista. Deve, antes de tudo, comprovar as reais condições de adversidade financeira, para não ser responsabilizada pela falta grave prevista na legislação trabalhista", alerta.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

O advogado **Rodrigo Marques**, coordenador do núcleo trabalhista do escritório Nelson Wilians Advogados, destaca que a análise da rescisão indireta pode sim levar em conta o momento histórico vivido pela sociedade e até o período de atraso nos pagamentos. "Deverá ser robustamente provado na reclamação trabalhista que a crise decorrente da pandemia afetou a atividade empresarial, não podendo a empresa valer-se de meras alegações, bem como que o atraso no pagamento do salário se deu porperíodo ínfimo, comprovando, igualmente, que a demandada quitou integralmente a verba salarial",aponta.

Carlos Eduardo Dantas Costa, especialista em Direito do Trabalho e sócio do Peixoto & Cury Advogados, também enxerga necessidade de se analisar tais questões com menos rigor. "Isso não significa dizer que as empresas podem, de modo indiscriminado, deixar de pagar os salários. Ao contrário. Contudo, se for demonstrado, durante o processo, que não houve má-fé e que a empresa está engajada em regularizar a situação, isso também deve ser levado em consideração", conclui.

Clique aqui para ler o acórdão do TRT-2
1001316-79.2020.5.02.0606

Clique aqui para ler o acórdão do TRT-11
0000572-09.2020.5.11.0006

Clique aqui para ler a decisão de Chapecó
0000269-32.2021.5.12.0038

Clique aqui para ler a decisão de Betim
0010904-91.2020.5.03.0027

Date Created
05/06/2021

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.