

QUANDO O EMPREGADO PODE "DEMITIR" O EMPREGADOR POR JUSTA CAUSA?

Da mesma forma que o empregador demite por justa causa o empregado também este poderá "demitir" por justa causa o seu empregador.

Tanto o empregado quanto o empregador podem cometer atos que a legislação trabalhista considera inaceitável em uma relação de emprego e que, portanto, ensejariam a rescisão por justa causa para quem cometer o ato previsto na norma.

Ainda que este termo pareça estranho é exatamente este o sentido que se extrai do art. 483 da CLT quando observamos as alíneas e parágrafos discorridos no referido dispositivo.

Os atos cometidos pelo empregador (previstos no referido artigo) considerados inaceitáveis numa relação de emprego são:

a. exigir do empregado serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b. tratar o empregado com rigor excessivo;

c. submeter o empregado a perigo manifesto de mal considerável;

d. deixar de cumprir as obrigações do contrato de trabalho;

e. praticar contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f. ofender fisicamente o empregado ou pessoas de sua família, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;

g. reduzir unilateralmente o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a sua remuneração.

Ocorrendo algum dos atos acima previstos é dever do empregado "demitir" o empregador por justa causa, sob pena de incorrer no perdão tácito por não agir em tempo oportuno.

Observa-se também aqui que o empregado deve agir com prudência, pois se houve uma falta grave por parte do empregador, a punição deve obedecer aos elementos para sua caracterização, como a gravidade (pena proporcional ao ato cometido), atualidade (punição deve ser em seguida à falta cometida) e imediação (relação entre causa e efeito).

Nesta seara, se o empregado "demite" o empregador por justa causa por não depositar o FGTS durante um ou dois meses por conta de problemas econômicos da empresa, tal medida pode ser considerada abusiva, pois ainda que se tenha caracterizado o descumprimento do contrato, a justificativa apresentada pelo empregador poderia ser acatada pela Justiça do trabalho e esta, julgar improcedente o pedido de justa causa requerida pelo empregado.

Por outro lado, o ato de o empregador inadvertidamente agredir fisicamente o empregado ou membro de sua família, ainda que uma única vez, seria suficiente para ser "demitido" por justa causa. Em ocorrendo isso, a ação do empregado deve ser imediata, pois a espera frustrada de um ou dois meses por uma segunda agressão, incorrerá em perdão tácito e não poderá mais "demitir" o empregador por aquele primeiro ato.

**Acesse mais informações em:
www.segurancanotrabalho.eng.br**

O empregador que comete a falta grave, violando suas obrigações legais e contratuais em relação ao empregado, gera a este, o direito de pleitear a despedida indireta, com justo motivo, com fundamento no ato ilegal praticado pelo empregador.

Ao contrário do que ocorre no processo inverso (empregador demitindo o empregado), aqui não há os procedimentos de punições gradativas e proporcionais ao ato cometido como advertências (verbais e escritas), suspensões e demissão por justa causa.

Normalmente o empregado que tem seu direito violado deve analisar a gravidade e fazer a denúncia do ato diretamente à Justiça do Trabalho, mediante processo de reclamação trabalhista, a qual irá analisar e julgar a falta cometida pelo empregador, para só então estabelecer se há ou não a justa causa.

Feita a denúncia à Justiça do Trabalho, somente em duas hipóteses o empregado poderá aguardar o julgamento em serviço, consoante o que estabelece o § 3º do artigo 483 da CLT:

I. Quando o empregador deixa de cumprir as obrigações do contrato de trabalho;

II. Quando o empregador reduzir unilateralmente o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a sua remuneração.

Nas hipóteses acima, o empregado poderá ainda optar por aguardar o julgamento sem manter o vínculo empregatício, correndo o risco de perder a procedência da reclamação e, concomitantemente, perder também o emprego por abandono.

Nas demais hipóteses do artigo 483 da CLT, o empregado deverá retirar-se da empresa, sob pena de não ser reconhecida sua reclamação.

O empregado que pleitear a despedida indireta, necessariamente terá que provar o ato grave e faltoso do empregador, seja por meio de provas documentais ou testemunhais. Uma vez comprovado, terá o direito a todas as verbas rescisórias como se fosse demitido sem justa causa.

A despedida indireta é assim denominada porque a empresa ou o empregador não demite o empregado, mas age de modo a tornar impossível ou intolerável a continuação da prestação de serviços.

Fonte: Sergio Ferreira Pantaleão - Advogado e Administrador

Acesse mais informações em www.segurancanotrabalho.eng.br!