

RESCISÃO INDIRETA COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Cristiane Rodrigues Soares Almeida¹

Marta de Lima Castro²

Valnês Dias Borges³

Resumo: Ao longo desse artigo pretende-se analisar a possibilidade da rescisão indireta do contrato de trabalho por tempo indeterminado como mecanismo de promoção da dignidade, bem como forma de exercício do *jus resistentiali* por parte do trabalhador, contra as arbitrariedades do empregador. A Dignidade da Pessoa Humana é um princípio que figura como núcleo dos direitos fundamentais e que busca proteger o ser humano de medidas abusivas, principalmente nas relações em que as medidas de poder são desiguais. A percepção do instrumento de rescisão indireta na relação empregado/empregador como mecanismo de promoção da dignidade da pessoa humana pauta-se na fundamentação de que ele reduz a desigualdade existente, permitindo ao empregado diante de situações descritas no artigo 483 da Consolidação das

¹ ALMEIDA, C.R.S. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso. Graduada em História (LB) pela Universidade Federal de Uberlândia/MG, Mestrado em História Social- Universidade Federal de Uberlândia/MG, Professora do Ensino Fundamental, Barra do Garças/MT. E-Mail crissoares81@yahoo.com.br

² CASTRO, M.L. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso. Graduada em Farmácia e análises clínicas pela Universidade Federal de Mato Grosso, Especialista em vigilância em Saúde pela Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, Mestre em Saúde Coletiva pela Universidade Federal de Mato Grosso. Docente da Universidade Federal de Mato Grosso /Políticas Gestão e Planejamento em Saúde. E-Mail martafarm@hotmail.com

³ DIAS, Valnês Borges. Graduando em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso. Graduado em Letras pela Universidade Federal de Mato Grosso, Especialista em Polícia Comunitária pela Universidade do Sul de Santa Catarina. Email: vonnorden3@hotmail.com

Leis do Trabalho rescindir o contrato de trabalho sem que isso acarrete perda de direitos.

Palavras-chave: Rescisão indireta. Trabalhador. Dignidade-humana.

Abstract: It is pretended throughout this article to analyse the possibility of the work contract indirect rescission for indeterminate time as dignity promotion mechanism, also as a way of exercise *jus resistance* from the worker, against the employer's arbitrariness. The Human Being Dignity is a principle that figures as fundamental core rights and aims to protect the human being from abusive measures, specially within relations where the powers are unequal. The perception of indirect rescission instrument in the employee/ employer as human being dignity promotion mechanism guides in the stating reasons that it reduces existing inequalities allowing the employee up the described situations in the article 483 from the Consolidation of Labour Laws to rescind the work contract without incurring loss of rights.

Keyword: Indirect termination. Employee. Human dignity.

Introdução

No decorrer desse artigo haverá de se discutir a respeito do instrumento de rescisão indireta, a partir de sua conceituação, historicidade e aplicabilidade no universo trabalhista. O trabalho se desenvolve num espaço geográfico que se mescla com elementos políticos, econômicos e culturais do meio que o cerca, como assevera Hobsbawm:

(...) falamos das classes operárias... e ao fazê-lo, bastante corretamente, tanto as forças mais importantes que caracterizam qualquer classe operária, como as da economia nacional do Estado em que o trabalhador vive quanto às leis, instituições, práticas e a cultura oficial daquele país. (HOBSEAWAN, 2005, p.79)

Assim, cada país possui suas particularidades que devem ser observadas em qualquer tipo de análise e, no caso brasileiro, temos a já citada transformação da economia do país que, certamente tem produzido efeitos na relação de trabalho. Dentro do quadro das relações de trabalho, inclusive dentro de sua evolução histórica, é fácil perceber o antagonismo que marca a relação de trabalho empregado-empregador.

Esse antagonismo se deve grande parte, ao processo de exploração do trabalhador denunciado por Karl Marx, onde o empregador se apropria de parte do trabalho do empregado, parte esta não remunerada.

Nota-se então, que quanto maior o grau de exploração maior serão as tensões entre os lados com interesses antagônicos. Essas tensões chegaram num nível crítico quando se aboliu o então vigente sistema de estabilidade decenal, substituindo-o pelo FGTS- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, de caráter obrigatório.

Agora, desprotegido quanto a estabilidade de seu emprego (seu meio de vida), se vê como parte ainda mais frágil na relação de emprego, vez que se o empregador decidir-se por mandá-lo embora, basta que arque com os direitos trabalhistas, principalmente o FGTS e poderá dispensar o trabalhador.

Essa desproporcionalidade faz com que o trabalhador, percebendo ser a parte mais fraca na relação de trabalho (e percebendo a dependência que tem do seu emprego, que tanto maior será quanto maior for o índice de desemprego) se sujeita a diversas situações prejudiciais, como insalubres, humilhantes e de prejuízo financeiro pra que não venha a perder a totalidade de seus rendimentos, recursos indispensáveis a sua sobrevivência e de sua família.

Logo, é inegável que o empregado consiste na parte frágil do contrato de trabalho. Assim, muitas vezes não faz uso da rescisão indireta, tal situação pode decorrer da falta de conhecimento ou instrução suficiente para utilização de tal instrumento ou ainda pelo receio de não alcançar um novo contrato de trabalho, deixando de auferir as vantagens a que faria jus.

A relevância da temática se consolida em um contexto histórico-social extremamente marcado pela hipossuficiência do trabalhador frente às arbitrariedades do empregador. Esse quadro é resultante de uma relação contratual capitalista pautada na exploração máxima do trabalho humano, com a maximização dos lucros, em detrimento, muitas vezes, da dignidade dos trabalhadores.

É nesse contexto de hipossuficiência do trabalhador que enxergamos o instituto da rescisão indireta como instrumento hábil à promoção da dignidade do trabalhador, fazendo frente aos abusos do empregador e permitindo que saia da relação de trabalho ao menos com os direitos trabalhistas a que faria jus em caso de despedida sem justa causa por parte do empregador.

Contexto histórico

Historicamente o Brasil quase sempre apresentou um déficit de postos de trabalhos formais gerando alto índice de informalidade e, a partir da onda neoliberal iniciada nos anos 1990, fruto de uma reestruturação produtiva em escala mundial, o índice de informalidade tem acentuado ainda mais no cenário brasileiro, não obstante o aumento no número da oferta de empregos inaugurada no início do século XXI. A respeito desse quadro Ricardo Antunes argumenta:

(...) pode-se constatar uma nítida ampliação de modalidades de trabalho mais desregulamentadas, distantes e mesmo burladoras da legislação trabalhista, gerando uma massa de trabalhadores que passam da condição de assalariados com carteira para trabalhadores sem carteira assinada. Se até os anos 1980 era relativamente pequeno o número de empresas de terceirização, locadoras de força de trabalho de perfil temporário, nas décadas seguintes esse número aumentou significativamente, para atender à grande demanda por trabalhadores temporários, sem vínculo empregatício, sem registro formalizado. (ANTUNES, 2011, P. 106)

Em virtude disso, nota-se ser relevante discorrer se o atual quadro de trabalho brasileiro tem ou não influenciado na ainda restrita utilização da rescisão indireta prevista no art. 483 da CLT. É importante discutir os motivos que fizeram com que esse mecanismo fosse pouco utilizado, o gradativo aumento de seu uso nos dias atuais e se tal uso pode levar a um incremento da dignidade do trabalhador, não obstante a desigualdade econômica e social já apresentada.

Instituto da rescisão indireta

Segundo Sérgio Pinto Martins é forma de cessação do contrato e trabalho por decisão o empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador. (MARTINS, 2011, p. 392.)

Segundo o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho as hipóteses de cabimento são as seguintes:

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.*
- § 3º acrescentado pela Lei nº 4825, de 5 de novembro de 1965.*

Alteração bilateral/unilateral do contrato de trabalho

Dworking, expressando-se sobre o princípio da boa-fé, escreve que “o empregado deve cumprir normalmente sua parte no contrato de trabalho, desempenhando normalmente suas atividades, enquanto o empregador também deve cumprir suas obrigações, daí se falar em lealdade recíproca”. Numa situação ideal não haveria rompimento do contrato de trabalho, mas tal relação pura fica praticamente no campo das ideias, sendo difícil sua correspondência no mundo real, marcado pelos conflitos de interesses.

A regra na relação de emprego é a da continuidade, que é alvo de proteção e promoção legal como podemos ver no artigo 468 da CLT: *Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.*

Privilegiou a norma consolidada o princípio da inalterabilidade contratual prejudicial ao trabalhador, proibindo a alteração contratual, mesmo com a concordância do trabalhador. Tal regra consolidada traz em seu bojo o princípio protetor.

É que parte-se da premissa de que o empregado encontra-se em posição de inferioridade econômica, de menoridade moral e econômica, sujeito, portanto à coação do empregador.

Em função disso, nasceu a preocupação do legislador em impedir que o empregador altere, abusivamente, as condições de trabalho, obtendo, por meio de coação moral e econômica, o consentimento do empregado.

São, portanto, dois os requisitos para a alteração do contrato de trabalho. Primeiro que haja “mútuo consentimento” e depois que haja ausência de prejuízo financeiro ou moral ao obreiro, mesmo em caso, como dissemos acima, de concordância do empregado visto que haverá uma presunção (relativa) de que o trabalhador, presumivelmente em função de sua hipossuficiência, foi coagido, constrangido, a concordar com a modificação, sob pena de sofrer sanções pelo empregador, em especial a dispensa do emprego, assunto que foge ao escopo desta obra.

É em função disso que a doutrina e a jurisprudência admitem que o empregador efetue, unilateralmente, em certos casos, pequenas alterações no contrato de trabalho, desde que não venham a alterar significativamente o pacto laboral, nem redundem em prejuízo ao empregado. É a isso que a doutrina classificou como *jus variandi* e decorre do poder de direção, sendo legítimo ao empregador, por exemplo, orientar o empregado no modo de realização dos serviços ou ainda a troca do horário de trabalho, do local do trabalho dentro da limitação já exposta de que isso não deve, em hipótese alguma, causar danos ao empregado.

Há não muito tempo se levantou a questão de se o *jus variandi* a troca do horário de trabalho do empregado do noturno para diurno, o que teria implicação econômica da prestação do empregado, mas lhes renderia melhores condições de trabalho, uma vez que é notório que o trabalho noturno é mais insalubre que o diurno. A questão foi pacificada pelo Superior Tribunal do Trabalho -TST, através da edição da Súmula nº 265, que manteve a decisão patronal como legítima, sem manutenção da remuneração a maior. Eis o teor da Súmula: A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

Frise-se ainda que alterações do contrato de trabalho também podem decorrer de norma jurídica impositiva, quando resultam de lei, convenção ou acordo coletivo, de sentença normativa ou de autoridade administrativa.

Essa situação pode se inverter quando demonstrado que o empregado possui interesse extracontratual, ou seja, desvinculado do contrato de trabalho.

Jus resistendae x Jus variandi

Em decorrência do princípio da alteridade, o poder de direção, de direção pessoal dos serviços do empregado cabe ao empregador, arcando aquele com os riscos da atividade econômica, visto que o obreiro presta serviços por conta alheia. Compreende-se dentro desse poder os poderes de mando, comando, gestão e direção das atividades empresariais.

É em função desses atributos que o empregado é subordinado juridicamente ao empregador, podendo vir a ser punido em caso de

cometimento de falta, sujeitando-se a penalidades tais como a advertência, suspensão disciplinar e por fim a dispensa por justa causa.

Abusando o empregador do *jus variandi*, poderá o empregado opor-se às modificações, exercendo o chamado *jus resistentiae* ou direito de resistência.

No capítulo primeiro discutimos a trajetória histórica dos direitos trabalhistas, e explanamos a respeito da extinção da estabilidade decenal e a consequente inclusão substitutiva do regime do FGTS como obrigatório para todos os trabalhadores e possibilitando a dispensa imotivada ou mesmo arbitrária mediante o simples pagamento da indenização compensatória e isso trouxe o fatal enfraquecimento do direito de resistência (*jus resistentiae*), em grande parte pelo temor, antes inexistente, do obreiro em ser dispensado pelo empregador.

Note-se que os instrumentos a disposição do empregador para o exercício do *jus variandi* são desproporcionais aos disponíveis ao empregado para o exercício do *jus resistentiae*, conforme percebemos nas palavras de Manus: (...) *não pode o empregado, no caso de falta praticada pelo empregador, impor-lhe advertência ou suspensão, que é facultado ao empregador.* (MANUS, 2006, p. 206).

No mesmo caminho as palavras de Delgado que assevera que em nosso ordenamento jurídico o empregado não está devidamente equiparado a função fiscalizadora do empregador, de modo que, se o empregador verificar falta grave do empregado estará em seu poder aplicar a justa causa, enquanto que se houver a situação oposta, o empregado pouco poderá fazer, devendo então ajuizar ação trabalhista (DELGADO, 2007, p. 1224 e 1225).

Embora a cessação das atividades por parte do empregado não seja obrigatória, ele deverá expor para o juiz a impossibilidade laborativa pela quebra unilateral do contrato de trabalho pelo empregador, nesse sentido Martins registra que *a permanência no emprego pode configurar perdão da falta praticada pelo empregador ou que a falta não foi grave a ponto de romper a continuidade do contrato de trabalho, se continuar trabalhando a sentença deverá fixar a data da cessação do contrato de trabalho* (MARTINS, 2011, P403 e 404).

Dignidade humana, princípio da proporcionalidade e direitos sociais

É notório que o princípio da dignidade da pessoa humana alçou grande repercussão e relevância no meio jurídico e, em diversos setores da nossa sociedade. Construído historicamente, esse termo hoje consagra um valor que visa proteger o ser humano contra arbitrariedades e medidas abusivas. Considerada por muitos autores como um núcleo em torno do qual gravitam os direitos fundamentais, a dignidade humana trata-se de um atributo que todo ser humano possui independentemente de sua condição, garantindo-lhe a proteção e respeitabilidade. Na concepção de Alexandre de Moraes:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, que constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar; de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos

fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.(MORAES, 2003)

Visto por esse prisma, é mister a aplicação desse princípio nas relações trabalhistas visando ensejar o tratamento digno do ser humano, não apenas na esfera social, mas, também, em sua dimensão laboral. O valor social do trabalho é referendado na Constituição Federal de 1988, visando a inserção ativa do trabalhador no processo organizacional do Estado e, sobretudo, a garantia de uma vida digna. Assim, a própria existência do direito do trabalho está vinculada à ideia de proteção na relação empregador/empregado. E esta proteção culmina na concretização da dignidade do empregado enquanto agente dependente e subordinado ao empregador.

O artigo 483 da CLT versa a respeito da rescisão indireta ou dispensa indireta, qualificando-a como a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador. Esse modo de rescisão consiste em exceção sendo elencadas as hipóteses possíveis para sua utilização. Assim, a irregularidade do empregador deve, necessariamente, abalar ou tornar impossível a continuidade do contrato de trabalho.

No que diz respeito ao significado e utilização da rescisão indireta não existem muitas controvérsias na doutrina que trata tal assunto. Sergio Martins Pinto em sua obra *Direito do Trabalho* faz uma explanação e conceituação sobre esse mecanismo definindo-o como: *a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude de justa causa praticada pelo empregador* (MARTINS, 2011, p. 392).

Ao tratar esse mecanismo Renato Saraiva qualifica-o como uma espécie de instrumento do *jus resistantiae* (direito de resistên-

cia) do empregado em face do abuso do *jus variandi* (poder de mando, comando, gestão e direção) por parte do empregador. É nesse sentido que o autor assevera que “abusando o empregador do *jus variandi*, poderá o empregado opor-se às modificações implementadas, pleiteando, se for o caso, a rescisão indireta do contrato (CLT, art. 483). É o chamado *jus resistentiae* do empregado.” (SARAIVA, 2008, p. 136).

Desse modo, entendemos que, na visão do autor, a rescisão indireta pode ser configurada como um instrumento para a promoção da dignidade do trabalhador uma vez que este reage ao abuso do empregador.

O empregado está subordinado ao empregador e esta subordinação, muitas vezes, gera uma extrapolação das ações deste último e, conseqüentemente, uma significativa redução da autodeterminação do empregado, conforme define Nascimento subordinação é uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da sua autodeterminação para o fim de transferir o poder de direção sobre a sua atividade ao empregador e sob a autorresponsabilidade deste (NASCIMENTO, 2011, p. 379)

Os diversos mecanismos, dentre eles, a rescisão indireta, presentes na legislação trabalhista, visam, portanto, proteger o empregado frente às arbitrariedades que possam ser executadas pelo empregador. Lembrando que a sua utilização deve ser motivada pelos mesmos pressupostos (legalidade, atualidade, proporcionalidade) que levam a justa causa só que, nesse caso, observada para o empregador (LACERDA, 1977, *apud*, LOCKS, 2009).

O mecanismo de rescindir indiretamente o vínculo empregatício consiste em um instrumento de democracia material, uma vez

que propicia a parte mais vulnerável na relação de emprego, meios de garantir direitos como o seguro desemprego e o acesso ao fundo de garantia, quando presentes as hipóteses previstas no artigo 483 da CLT.

Tendo em vista o art. 3º da Constituição Federal – CF, que versa sobre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, dentre eles a constituição de uma sociedade justa e solidária, com a erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais, percebemos que o instituto em tela é instrumento hábil para a concretização dos ideais acima citados, combatendo o desnivelamento econômico que se reflete na relação entre patrão e empregado com a notória hipossuficiência deste.

Entendemos que o princípio do respeito da dignidade da pessoa humana juntamente com o princípio protetor são os que melhor justificam a aplicação da rescisão indireta, porque é através deles que se garante o equilíbrio na relação empregado/empregador.

Mendes considera que basta uma simples leitura dos direitos previstos no artigo 6º da Constituição Federal para perceber sua importância para a consolidação de uma democracia social efetiva (MENDES, 2011, p. 724).

Por essa ótica, buscamos esclarecer as situações que podemos utilizar a rescisão indireta como instrumento promotor da dignidade da pessoa humana, especificamente relacionada ao trabalhador.

O princípio da proporcionalidade está intimamente relacionado à proibição de excesso e a concretização da chamada justa medida, ou seja, sempre que há discrepâncias entre os direitos e interesses legalmente protegidos, afere-se uma correspondência razoável entre a intensidade da sanção e a ação que se pretende punir. A função principal da proporcionalidade seria a garantia dos direitos fundamentais.

Esse instrumento faz-se presente no mundo do trabalho, quando percebemos que, por meio de legislação específica, o legislador trouxe uma série de apontamentos atribuindo ao empregador a exata medida de suas ações, não podendo este agir com demasia e nem de modo insuficiente no que se refere à garantia dos direitos trabalhistas.

Assim, podemos verificar a concretização do princípio da proporcionalidade nas hipóteses do artigo 483 da CLT que traz um rol taxativo de rescisão indireta, casos onde se percebe claramente que infringem a dignidade do trabalhador, de tal forma e, em tal extensão, colocando valores como a própria vida em risco. O legislador ao trazer as possibilidades dessa rescisão considerou-a proporcionalmente ao prejuízo causado, ou sob a iminência de causar, garantindo efetivamente os direitos do empregado e balanceando as desigualdades estabelecidas entre patrão e empregado. Nessa perspectiva, haverá desproporcionalidade na relação trabalhista, sempre que o empregador priorizar um sacrifício exagerado do empregado atingindo, desse modo, a sua dignidade.

Os direitos sociais referem-se àqueles conquistados historicamente por grupos até então desprovidos do mínimo necessário para garantir a sua sobrevivência. Constituem em preceitos de promoção da justiça social, reduz as diferenças gritantes existentes na sociedade, possuem duas vertentes, uma diz respeito a obrigação do Estado em fazer e se exterioriza na realização dos programas sociais e a outra em normas que inibem o abuso do poder por parte do Estado.

Historicamente a criação de tais direitos, está amarrada a lutas de segmentos organizados da sociedade e a própria história de arbitrariedade por parte de governos autoritários que na segunda guerra assombrou o mundo. O Estado chegou a criar critérios de

segmentação racial, como se o fato de raça fosse uma excludente da sua humanidade.

Dentre os direitos sociais temos os direitos trabalhistas, logo, a função dessa relação não pode ser limitada apenas ao objetivo do empregador, quase sempre o lucro, ou ao do empregado, a sobrevivência. Devemos considerar a função social do trabalho, que consiste em criar uma sociedade mais justa, reduzir as distâncias entre seus membros e propiciar o desenvolvimento pleno do indivíduo. Conforme expõe Gilmar Mendes, a Constituição Federal de 1988 ao implementar os direitos sociais e, em particular os trabalhistas, “procurou estabelecer limites ao poder de conformação do legislador e dos próprios contratantes na conformação do contrato de trabalho” (MENDES, 2011, P. 682), resguardando algumas garantias do trabalhador na relação empregatícia, dentre elas, a proteção contra despedida arbitrária, seguro-desemprego, FGTS e irredutibilidade do salário.

Princípios do direito do trabalho: Proteção, Irrenunciabilidade de direitos, Primazia da realidade, Inalterabilidade contratual lesiva e Intangibilidade salarial

Por princípio da proteção compreende a busca para equilibrar a relação entre empregado e empregador, consiste na tentativa legal de equiparar o empregado, que se encontra em situação economicamente desfavorável ao empregador. O princípio protetor se desdobra em três dimensões: *in dubio pro operário*, norma mais favorável e condição mais benéfica ao trabalhador.

Essencialmente o *in dubio pro operário* traz a determinação de que na dúvida sobre a interpretação da norma jurídica trabalhista

deve-se aplicar a regra mais favorável. Este princípio não se estende ao processo do trabalho uma vez que o ônus da prova cabe a quem fizer as alegações, art. 818da CLT.

A dimensão da norma mais favorável reflete a conduta que o legislador deve ter no momento de criação da norma, que o jurista deve seguir ao confrontar e interpretar normas, independente da hierarquia delas. A constituição em seu art. 7º quando elenca os direitos dos trabalhadores assinala que a legislação deve busca a melhoria social do trabalhador, objetivo também visado quando se aplica a norma mais favorável no caso concreto.

A condição mais benéfica consiste em resguardar direitos adquiridos, a mudança só pode retroagir se favorecer ao trabalhador, essa dimensão do princípio protetor encontra respaldo legal no art. 5º XXXVI da Constituição Federal.

O princípio protetor consiste na essência do próprio direito do trabalho, busca a concretização da justiça social nas relações provenientes do vínculo de empregado e empregador. A rescisão indireta é instrumento que possibilita a aplicação do princípio protetor, uma vez que possibilita ao empregado, em determinadas situações rescindir o contrato sem perda de direitos.

O princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhista busca proteger o empregado de uma imposição por parte do empregador. Podemos percebê-lo no artigo 444 da CLT que permite a livre estipulação entre as partes, porém limita essa estipulação a questões que não interfira na proteção do trabalho; bem como, no artigo 468 da CLT que apesar de permitir alterações no contrato individual do trabalho desde que, haja consentimento de ambas as parte e que não resulte em prejuízo ao empregado.

Apesar de a regra ser a irrenunciabilidade de direitos trabalhista, há exceções, para isso devem obedecer duas condições: anuência das partes e ausência de prejuízo. Quando falamos em irrenunciabilidade não excluimos a possibilidade de transação, que é algo distinto, ocorre quando paira a dúvida sobre a relação jurídica.

A previsão da redução da jornada de trabalho mediante acordo coletivo é uma forma implícita de previsão da relatividade deste princípio, uma vez que, em próprio de uma situação que poderia acarretar em um prejuízo maior (ruptura do contrato de trabalho) há previsão da renúncia. A renúncia deve ser feita também mediante o juiz, desde que não afeta direitos considerados indisponíveis, como aqueles que coloquem em risco a vida do trabalhador (segurança do trabalho).

A coação por parte do empregador para que o empregado renuncie direitos trabalhistas é motivo para que este se utilize do instrumento da rescisão indireta.

A primazia da realidade valora como supremacia, os fatos, a realidade e objetiva inibir o polo mais forte da relação empregatícia a criação de documentos ou provas que coloquem o empregado em situação de prejuízo.

Nas rescisões indiretas, um dos princípios afetados costuma ser este, já que, não raro as ações em a ensejam costuma ser a divergência entre a realidade e o formal.

A inalterabilidade contratual lesiva assim como a irrenunciabilidade de direitos trabalhista encontra respaldo nos artigos 444 e 468 da CLT, e decorre desse princípio, a mudança no contrato de trabalho não pode ensejar em prejuízo para o empregado e caso isso ocorra, cria-se o direito de anular o ato ou mesmo pedir a rescisão contratual indireta.

O princípio da intangibilidade salarial protege e ressalta o caráter fundamental do salário em promover a dignidade da pessoa humana, uma vez que essa contraprestação pelo trabalho não pode ficar sujeito ao risco econômico existente em cada atividade. Redução salarial só é permitida nos casos e na forma previsto em lei, art. 7^a, VI da C.F., que diz respeito ao acordo ou convenção coletiva.

O salário é uma das condições *si ne qua non* para caracterizar a relação trabalhista empregado/empregador, além desse atributo tem uma função de garantir a própria existência do trabalhador e sua família, alimentícia. Devido a esses aspectos do salário é que sua intangibilidade deve ser protegida.

Conclusão

Vimos que em decorrência do princípio da alteridade os riscos da atividade econômica correm por conta do empregador e que este dispõe do *Jus Variandi* como prerrogativa de mando, comando, gestão e direção de seu negócio. Entretanto, nas alterações do contrato de trabalho que promova, não pode prejudicar os direitos adquiridos do trabalhador. Em resposta ao abuso do *jus variandi* por parte do empregador, o empregado pode lançar mão do direito de resistência ou *jus resistentiae* dentro das hipóteses previstas no art. 483 da CLT.

Uma vez que o empregado é a parte hipossuficiente na relação de trabalho é pressionado de diversas formas a ceder seus direitos em benefício do empregador que geralmente se locupleta desses benefícios. Tal situação é tanto mais agravada quanto maior o grau de desemprego no País ou Região. Em face dessa situação, o empregado pode lançar mão do instituto da rescisão indireta para romper

unilateralmente o contrato individual de trabalho sem que isso acarrete em perda de direitos, numa verdadeira situação de justa causa contra o empregador.

A rescisão indireta acaba por ser um instrumento que reduz a desigualdade na relação empregador-empregado promovendo a dignidade do empregado enquanto pessoa humana.

Bibliografia

ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. Tradução de Virgílio Afonso da Silva da 5 ed. alemã. São Paulo: Malheiros, 2008.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15º ed. São Paulo: Cortez, 2011.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6º ed. São Paulo: 2007.

DWORKING, Ronald. *Levando os Direitos a Sério*. Belo Horizonte, 2002.

HOBSBAWM, Eric J. *Mundos do trabalho*. 4ª edição. Editora Paz e Terra, 2005.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 10º ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º ao 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos público*. 8ª ed. São Paulo: Editora Método, 2008.