OLIVEIRA
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA

CARTILHA DO CIDADÃO · TRABALHISTA

Rescisão indireta: quando a falta é da empresa

O que é, quando a CLT permite, o passo a passo, o que pode ser recebido e os cuidados antes de deixar o emprego.

NESTA CARTILHA

01	O que é e quando a CLT permite	pág. 2
02	Quando pedir, passo a passo e o que levar	pág. 3
03	O que pode ser recebido se for reconhecida	pág. 4
04	Riscos, cuidados e perguntas	pág. 5

ATENÇÃO

Faltar ao trabalho por conta própria é arriscado. A empresa pode tratar as faltas como abandono de emprego, que a CLT lista como justa causa (art. 482, i). Antes de qualquer decisão, busque orientação jurídica.

01 O que é e quando a CLT permite

O que é

É quando o **empregado** considera o contrato rescindido porque a **empresa** cometeu uma falta grave prevista em lei (CLT, art. 483). Diferente do pedido de demissão, a falta é do empregador.

Quem reconhece

O pedido vai à **Justiça do Trabalho**. A CLT fala em pedir a "devida indenização" (art. 483) e em "decisão do processo" (art. 483, § 3º). O reconhecimento depende de **prova** e da decisão do juiz.

O que diz o art. 483 da CLT	Em linguagem simples
a) Serviços superiores às forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato	Mandarem você fazer o que a lei proíbe, o que passa das suas forças ou o que não faz parte do seu trabalho.
b) Rigor excessivo	Tratamento duro demais pelo patrão ou pelos chefes, como humilhações e cobranças abusivas.
c) Perigo manifesto de mal considerável	Risco evidente e grave para você.
d) A empresa não cumpre as obrigações do contrato	Por exemplo, salário que não é pago ou FGTS que não é depositado.
e) Ato lesivo da honra e boa fama, contra você ou sua família	Ofensas e acusações que atingem o seu nome.
f) Ofensa física pela empresa ou por seus prepostos	Agressão, salvo legítima defesa.
g) Redução do trabalho por peça ou tarefa, que afete sensivelmente o salário	O serviço é cortado a ponto de cair o salário de quem ganha por peça ou tarefa.

Ter a falta não basta: é preciso prová-la. Se um caso concreto cabe numa dessas hipóteses é análise do advogado. A lei prevê ainda duas situações: obrigações legais incompatíveis com o serviço e morte do empregador que seja empresa individual (art. 483, §§ 1º e 2º).

02 Quando pedir, passo a passo e o que levar

PERGUNTAS PARA FAZER ANTES DE DECIDIR

- A falta da empresa está entre as do art. 483? Você consegue **provar**?
- A situação ainda acontece ou já passou? Há quanto tempo?
- Você pode continuar trabalhando até a decisão? A CLT diz que **sim** nos casos das letras **d** e **g** (art. 483, § 3º); nos demais, o advogado orienta.
- Você está **afastado pelo INSS** ou tem **estabilidade**?
- Você tem **empréstimo consignado** (desconto em folha)?

1. **Documente**
   Guarde contracheques, extrato do FGTS, mensagens e atestados. Anote datas, nomes e testemunhas.
2. **Avise e denuncie**
   Reclame por escrito à empresa e, se for o caso, ao sindicato ou ao Ministério do Trabalho. Isso **não para o prazo** da Justiça (CLT, art. 11, § 3º).
3. **Busque orientação jurídica antes de sair**
   Leve os documentos: a falta, as provas e os caminhos possíveis são analisados por um advogado, no caso concreto.
4. **A ação**
   O pedido é feito na Justiça do Trabalho. O resultado depende das provas e da decisão do juiz.

1 Leve: do trabalho

- ☐ Carteira de trabalho e contrato
- ☐ Contracheques e extrato do FGTS

2 Leve: da falta da empresa

- ☐ Mensagens, e-mails, avisos e advertências
- ☐ Nome e telefone de testemunhas
- ☐ Protocolo de reclamação ou denúncia

3 Leve: da saúde e do INSS

- ☐ Atestados e laudos
- ☐ Carta de concessão do benefício

4 Leve: de dívidas em folha

- ☐ Contrato do empréstimo consignado
- ☐ Extrato dos descontos

03 O que pode ser recebido se for reconhecida

Em vários pontos, a lei trata a despedida **indireta** como a despedida **sem justa causa**. Só se recebe se a Justiça reconhecer o pedido.

Verba	O que a lei diz
Aviso prévio	É devido na despedida indireta (CLT, art. 487, § 4º).
Saldo de salário	Os dias trabalhados e ainda não pagos.
Férias	As vencidas, com o terço constitucional (Constituição, art. 7º, XVII; CLT, art. 146). As proporcionais: após 12 meses de serviço, desde que a saída não seja por justa causa do empregado (CLT, art. 146, parágrafo único); com menos de 12 meses, para quem é despedido sem justa causa (art. 147).
13º salário proporcional	Devido na extinção do contrato, exceto na rescisão com justa causa (Decreto nº 10.854/2021, art. 82).
FGTS	**Multa de 40%** sobre os depósitos na despedida sem justa causa, "ainda que indireta" (Decreto nº 99.684/1990, art. 9º, § 1º), e **saque** do saldo (Lei nº 8.036/1990, art. 20, I). Quem optou pelo saque-aniversário tem regra própria: veja a cartilha **Rescisão e verbas rescisórias**.
Seguro-desemprego	A lei prevê o seguro-desemprego para a **dispensa sem justa causa, inclusive a indireta** (Lei nº 7.998/1990, art. 2º, I). Há outros requisitos (art. 3º), como o tempo de salários, e o governo exige não receber benefício previdenciário de prestação continuada, com poucas exceções. O advogado confere o seu caso.

Isto não é promessa de resultado. Os valores dependem do seu contrato, do seu salário e do que for provado. A CLT também fala em "devida indenização" (art. 483): o advogado explica o alcance no seu caso.

04 Riscos, cuidados e perguntas

Ser tratado como abandono

Faltar por conta própria pode levar a empresa a alegar **abandono de emprego**, que a CLT lista como justa causa (art. 482, i). Na justa causa, não há multa do FGTS, saque nem seguro-desemprego.

Pedido negado

Se a falta da empresa não ficar provada, o pedido pode ser negado. A empresa pode sustentar que a saída foi por vontade sua. No **pedido de demissão não há multa de 40% do FGTS, saque nem seguro-desemprego**.

Ficar sem o emprego antes da decisão

O processo leva tempo. Se você sair antes da decisão, ficará sem o emprego e sem o salário nesse período. Em alguns casos, a CLT permite continuar trabalhando (art. 483, § 3º).

Está afastado pelo INSS ou tem estabilidade? Durante o benefício por doença, o contrato fica em "licença não remunerada" (CLT, art. 476). Depois da alta do auxílio-doença acidentário, a lei garante o emprego por, no mínimo, 12 meses (Lei nº 8.213/1991, art. 118). Antes de qualquer passo, leve laudos e carta de concessão ao advogado.

Tem empréstimo consignado (desconto em folha)? Leve o **contrato do empréstimo** ao advogado **antes** de qualquer decisão. Ele confere o seu contrato.

04 · RISCOS, CUIDADOS E PERGUNTAS (CONTINUAÇÃO)

PERGUNTAS FREQUENTES

Posso simplesmente parar de trabalhar?

Converse com o advogado antes: a empresa pode alegar abandono de emprego (CLT, art. 482, i).

Recebo o seguro-desemprego?

A lei prevê o benefício para a dispensa sem justa causa, inclusive a indireta (Lei nº 7.998/1990, art. 2º, I), mais outros requisitos. O advogado confere o seu caso.

Quanto tempo tenho para pedir?

A Constituição fala em **5 anos**, até **2 anos depois do fim do contrato** (art. 7º, XXIX). Como vale no seu caso, o advogado analisa.

Contato do escritório

Atendimento de segunda a sexta, das 8h às 17h, por telefone, WhatsApp ou e-mail.

Telefone (92) 98249-1054 · WhatsApp
E-mail atendimento@oliveiraconsultoriaadv.com.br
Site oliveiraconsultoriaadv.com.br/conteudos
Instagram @paulojunio.adv
Endereço Rua Prof. Abílio Alencar, 224 · Alvorada · Manaus/AM

Aponte a câmera

Paulo Junio Leandro de Oliveira · OAB/AM 10.250. Material informativo; não substitui a orientação de um advogado no caso concreto. Base: Constituição Federal, arts. 7º, XVII e XXIX, e 114, I; CLT, arts. 11, caput e § 3º, 146, 147, 476, 482, i, 483, caput e §§ 1º a 3º, e 487, § 4º; Lei nº 8.036/1990, arts. 18, § 1º, e 20, I; Decreto nº 99.684/1990 (Regulamento do FGTS), art. 9º, § 1º; Lei nº 7.998/1990, arts. 2º, I, e 3º; Lei nº 8.213/1991, art. 118; Decreto nº 10.854/2021, art. 82. Atualizada em 11/2026 · revisar em 02/2027.