

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

RESCISÃO INDIRETA - PEDIDO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Assim como, na legislação trabalhista, o empregador pode dar justa causa ao empregado, por ter cometido falta grave, o empregado também pode dar justa causa ao empregador.

A matéria é disciplinada pelo art. 483 da CLT e enumera algumas situações de falta grave, que o empregador estará sujeito a cometer, os quais são:

a) Exigência de serviços superiores às suas forças:

São situações em que o empregador exige do empregado, esforço físico inapropriado a sua idade ou saúde ou ainda violando a qualificação profissional reconhecida pelo empregador.

b) Rigor excessivo:

São situações em que o empregador ou seus funcionários de nível de supervisão (gerências, chefias, encarregados, etc), repreende ou pune o funcionário com rigor excessivo. São características típicas de perseguição ao empregado, punição disciplinar além da gravidade, implicação ao dar ordens de serviço, exigência anormal, etc.

c) Correr perigo manifesto de mal considerável:

São situações em que o empregador não cumpre as normas de segurança e medicina do trabalhador ou deixe o empregado sob risco de acidente do trabalho. São exemplos típicos o de não fornecer EPI's, exigir do empregado um determinado trabalho, quando ele não está apto ou habilitado, correndo risco de acidente.

d) Não cumprir com as obrigações do contrato de trabalho:

São situações em que o empregador deixa de cumprir com as obrigações do contrato de trabalho, firmado com o empregado, inclusive de descumprir com as obrigações diretas ou indiretas sob o contrato. São situações típicas, de atrasar o pagamento de salários, não corrigir os salários por determinação legal, não recolher impostos ou contribuições que se caracteriza em crime de apropriação indébita.

Jurisprudência:

" Por ser considerada contribuição social, pelo fato de a empresa não estar depositando as importâncias correspondentes ao FGTS, não é de ser decretada a rescisão indireta "

Fds.: TST, RR 977/79, ac. 3a. T. 1.835/79 - DJU 14/12/79, pág. 9.490.

" Apurado que a alteração não decorreu da necessidade do serviço, correta a decisão que declara a rescisão indireta "

Fds.: TST, AI 3.711/78, ac. 3a. T. 465/79 - DJU 23/05/79, pág. 4.061.

" A sucessão de atentados ao direito do trabalhador, envolve alteração básica do contrato de trabalho e autoriza a rescisão do contrato "

Fds.: TST, RR 3.723/78, ac. 1a. T. 669/79 - DJU 08/06/79, pág. 4.561.

" O fato de não concessão de férias, para gozo efetivo pelo empregado, com o pagamento em dinheiro, não constitui motivo de tal ordem que torne insuportável a continuidade do contrato de trabalho "

Fds.: TST, RR 2.343/79, ac. 1a. T. 785/80 - DJU 04/07/80, pág. 5.116.

" Empregador que deixa de dar trabalho a seus empregados, submetendo-os a ociosidade, comete falta ensejadora da despedida indireta, embora continue a pagar - lhes os salários integralmente "

Fds.: TST, RR 5.279/79, ac. 3a. T. 887/81 - DJU 29/05/81, pág. 5.118.

e) Prática de ato lesivo da honra ou boa fama:

São situações em que o empregador ou seus prepostos, pratica contra o empregado ou a sua família, atos de calúnia, difamação ou injúria.

Jurisprudência:

" Empregado estável denunciado pela sua empregadora, de furto, e detido na sede da empresa com repercussão, sendo inocentado pela confissão do criminoso verdadeiro. Infringiu a empresa a letra "e" do art. 483 da CLT "
Fds.: TST, 2a. T. ac. 937/72 - DJU 02/10/72.

" Não constitui justa causa para dispensa o revide físico do empregado a preposto da empresa, em defesa de sua honra e de sua companheira. Enseja, sim, considerar rescindido seu contrato de acordo com a letra "e" do art. 483 da CLT "
Fds.: TRT, 8a. R, proc. 592/76, Expedito Lobato Fernandez. 31/01/77. Ement. Trab. Calheiros Bonfim, abril/77.

f) Ofensas físicas:

São situações em que o empregador ou seus prepostos ofenderem fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, no recinto da empresa ou fora dela, ou qualquer companheiro do empregado a gindo na oportunidade sob determinação do empregador ou chefe.

Jurisprudência:

" Sucessão trabalhista caracterizada mas que não afasta a ocorrência de falta grave constante da agressão física o emprego pelo sucedido que tinha ainda o comando do estabelecimento. "
Fds.: TST, 3a. T. ac. 15/72 - DJU 07/04/72.

g) Redução do trabalho e redução do salário:

Caracteriza rescisão indireta, o empregador que reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Jurisprudência:

" Se o empregado sob redução salarial prefere a rescisão contratual e a obtém, des-cobre a reparação também, pretendida quanto às diferenças salariais. O pedido "in casu" supõe-se alternativo, jamais acumulativo "
Fds.: TST, RR 5.248/76, 2a. T. ac. 290/77 - DJU 03/06/77, pág. 3.696.

h) Morte do empregador de empresa individual:

É facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho no caso de morte do empregador de empresa individual ou necessite desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. Em ambas situações são casos de motivo justificado, não de justa causa. O empregado poderá rescindir o contrato, porém não recebe a indenização e nem o aviso prévio indenizado.

Jurisprudência:

" A faculdade conferida ao empregado de rescindir o contrato, no caso de morte do empregador constituído em empresa individual, não importa em recebimento de indenização "
Fds.: TST, TP, ac. 25/09/68, E-RR 4.152/66, Rev. TST, 1969, pág. 131.

" A hipótese do art. 483, § 2º, da CLT, não trata do que se segue à morte do empregador, mas do que aconteceu ao empregador, fato da morte do empregador, constituído em empresa individual, é equiparado, por si só, ao justo motivo para o empregado rescindir o contrato e pleitear a devida indenização "
Fds.: TST, RR 3.847/74, 1a. T, ac. 304/75 - DJU 25/08/75, pág. 5.970.

" É personnalíssima a situação do empregado em face do empregador individual e daí ter o preceito do art. 483, § 2º, da CLT, por alvo exclusivo a indenização "
Fds.: TST, RR 3.432/74, 1a. T, ac. 732/75, DJU 03/10/75, pág. 7.171.

" A morte do empregador - continuando o negócio - não dá ao empregado o direito de receber indenização no caso de querer rescindir o contrato "

Fds.: TST, E-RR 3.847/74, TP, ac. 454/76 - DJU 14/06/76, pág. 4.355.

i) Permanência em serviço até o final da decisão do processo:

Nas hipóteses em que o empregado pleiteia a rescisão, em razão do empregador não cumprir com as obrigações do contrato ou reduzir os trabalhos e consequentemente a sensível redução nos salários, poderá ou não permanecer em serviço até o final da decisão do processo, afim de

receber as respectivas indenizações.

Jurisprudência:

" Ao juiz não compete, sem provocação das partes, fixar termo rescisivo, nem condicionar a eficácia da rescisão ao trânsito em julgado da sentença "

Fds.: TRT-SP 7.680/74, 3a. T., ac. 7.979/76 - DJESP 01/10/76.

" Na despedida indireta, deflagrada pelo estável, que pede reintegração, não são devidos salários retidos, posto que ele poderia reclamar e continuar trabalhando "

Fds.: TST, RR 4.829/74, 3a. T., ac. 1.430/75 - DJU 11/12/75, pág. 9.347.

" Nada obsta que o empregador, por conta e risco próprios, promova a despedida / direta do empregado, no curso de reclamatória do empregado, visando a rescisão indireta do empregado, no curso de reclamatória do empregado, visando a rescisão indireta. Se a permanência no cargo, constituindo faculdade deferida ao empregado, pode ser utilizada a talante deste, a convolação do fato rescisório, por deliberação do empregador, constitui corolário lógico. Daí sua legitimidade "

Fds.: TRT-SP 7.680/74, Rubens Ferrari, 3a. T., ac. 7.979/76, DJESP 01/10/76.

" A possibilidade legal de repor-se o contrato de trabalho em seus termos originais não elide a pretensão do empregado à rescisão "

Fds.: TST, RR 2.500/79, Orlando Coutinho, ac. 2a. T., 622/80, DJU 30/05/80, página 3.998.

" Considera-se como momento efetivo da rescisão contratual pleiteada pelo empregado com base em falta atribuída ao empregador, quando permanece no emprego c/ apoio no § 3º do art. 483 consolidado, aquele em que a sentença, que reconhece a procedência da pretensão, adquire plena eficácia com o trânsito em julgado "

Fds.: TRT, 3a. R., RO 4.056/79, Vieira de Mello - MG (parte II), 27/06/80, página 30.

" O empregado pode optar pela permanência no emprego até a decisão final da reclamação trabalhista em que pleiteia a declaração do procedimento faltoso do empregador, cumulada com a condenação nas verbas indenizatórias ou pelo afastamento imediato - § 3º, do art. 483, consolidado. Neste caso, salários e vantagens somente são devidos até a data em que haja se afastado voluntariamente dos serviços. Exsurge prevalente a natureza declaratória da sentença, cujos efeitos são "ex tunc" e não "ex nunc", não se podendo confundir a hipótese com a disciplinada no art. 495 da CLT, em que o empregador suspende o empregado e não logo, no inquérito, comprovar a falta grave "

Fds.: TST, RR 6.334/84, Marco Aurélio, ac. 1a. T., 4.680/85 - DJU 29/11/85, página 21.996.

Na rescisão indireta, o empregador paga todos os direitos trabalhistas ao empregado, inclusive o aviso prévio indenizado e multa de 40% do FGTS, idêntica situação do empregado que é dispensado sem justa causa.

REAJUSTE SALARIAL PARA NOVEMBRO/92 - GRUPO A - LEI Nº 8.419/92

De acordo com a Portaria Interministerial nº 01/92, de 03/11/92, DOU de 05/11/92, do Ministério da Economia, as empresas pertencentes ao Grupo "A" (datas-base: janeiro, maio e setembro), deverão conceder uma Ante-

cipação Salarial para o mês de novembro/92 (salvo acordo coletivo a parte), no percentual de 30% sobre a parcela salarial de setembro/92 / não superior a Cr\$ 1.566.560,82 (3 mínimos atuais).
Dessa maneira, utilizar as seguintes fórmulas simplificadas:

a) Para quem ganhava em 01/09/92, até Cr\$ 1.566.560,82:

$$\text{Salário(set/92)} \times 1.30 = \text{Salário(nov/92)}$$

b) Para quem ganhava em 01/09/92, acima de Cr\$ 1.566.560,82:

$$\text{Salário(set/92)} + \text{Cr\$ } 469.968,25 = \text{Salário(nov/92)}$$

REAJUSTE SALARIAL PARA NOVEMBRO/92 - GRUPO C - LEI Nº 8.419/92

De acordo com a Portaria Interministerial nº 01/92, de 03/11/92, DOU de

05/11/92, do Ministério da Economia, as empresas pertencentes ao Grupo "C" (datas-base: março, julho e novembro), deverão conceder o Reajuste Quadri-mestral para o mês de novembro/92, no percentual de 134,9430% sobre a par-cela salarial de 01/07/92 não superior a Cr\$ 1.566.560,82 (3 mínimos atu-ais).

Dessa maneira, utilizar as seguintes fórmulas simplificadas:

a) Para quem ganhava em 01/07/92, até Cr\$ 1.566.560,82:

$$\text{Salário(jul/92)} \times 2.349430 = \text{Salário(nov/92)}$$

b) Para quem ganhava em 01/07/92, acima de Cr\$ 1.566.560,82:

$$\text{Salário(jul/92)} + \text{Cr\$ } 2.113.964,17 = \text{Salário(nov/92)}$$

UFIR - PERÍODO DE 06/08/92 ATÉ 06/11/92

06/08/92= 2616,72	28/08/92= 3056,75	22/09/92= 3619,24	15/10/92= 4243,39
07/08/92= 2641,18	31/08/92= 3095,94	23/09/92= 3657,33	16/10/92= 4288,28
10/08/92= 2665,87	01/09/92= 3135,62	24/09/92= 3695,82	19/10/92= 4335,23
11/08/92= 2690,80	02/09/92= 3166,85	25/09/92= 3734,72	20/10/92= 4382,69
12/08/92= 2715,95	03/09/92= 3198,40	28/09/92= 3774,03	21/10/92= 4430,68
13/08/92= 2741,34	04/09/92= 3230,76	29/09/92= 3813,74	22/10/92= 4479,19
14/08/92= 2767,85	08/09/92= 3263,44	30/09/92= 3840,36	23/10/92= 4528,23
17/08/92= 2794,61	09/09/92= 3296,45	01/10/92= 3867,16	26/10/92= 4574,75
18/08/92= 2821,63	10/09/92= 3329,80	02/10/92= 3905,97	27/10/92= 4621,75
19/08/92= 2848,91	11/09/92= 3363,49	05/10/92= 3946,24	28/10/92= 4669,23
20/08/92= 2876,45	14/09/92= 3398,89	06/10/92= 3986,92	29/10/92= 4717,19
21/08/92= 2905,74	15/09/92= 3434,66	07/10/92= 4028,02	30/10/92= 4784,37
24/08/92= 2935,33	16/09/92= 3470,81	08/10/92= 4069,54	03/11/92= 4852,51
25/08/92= 2965,23	17/09/92= 3507,33	09/10/92= 4111,50	04/11/92= 4904,98
26/08/92= 2995,43	18/09/92= 3544,25	13/10/92= 4155,00	05/11/92= 4958,02
27/08/92= 3025,93	21/09/92= 3581,55	14/10/92= 4198,96	06/11/92= 5011,64

Obs.: De acordo com a IN nº 66, de 21/05/92, DOU de 25/05/92, da Diretoria do Depto. da Receita Federal, desde 25/05/92, o valor da UFIR relati-vo ao dia não útil, considera-se a UFIR vigente no 1º dia útil poste-rior.

SINDICALISMO

A) MOTORISTAS - CATEGORIA DIFERENCIADA:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - 2a. PARCELA - DESCONTO NOVEMBRO/92:

Segundo a cláusula nº 40, do AC de 19/05/92, as empresas deverão descon-tar dos seus empregados Motoristas (associados ou não ao sindicato), a Contribuição Assistencial, aprovada em Assembléia Geral da categoria , de 3% sobre os salários já reajustados, em novembro/92, até o limite do piso salarial do motorista de carreta, devendo os respectivos valores / serem recolhidos, através de guias próprias, aos respectivos sindicatos.

B) **SETOR QUÍMICO:**

13º SALÁRIO:

Ao calcular o 13º salário/92, observar as seguintes cláusulas do AC:

PARTE VARIÁVEL DO SALÁRIO:

Segundo a cláusula nº 10, do AC de novembro/91, os empregados que recebem parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal (12/12 avos) da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos **últimos 12 meses** (não pelo período aquisitivo de férias, como manda da legislação trabalhista), atualizados mediante aplicação dos / correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

FALTAS E HORAS ABONADAS:

As ausências previstas na cláusula nº 23, do AC de novembro/91, não computam-se como faltas para efeito do pagamento do 13º salário.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).