				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 093	14/11/2024

Sumário:

- **DESPEDIDA INDIRETA - FALTA GRAVE DO EMPREGADOR - GENERALIDADES**
- **ACIDENTE NO PERCURSO DO TRABALHO - GENERALIDADES**
- **DIPLOMADOS EM GEOLOGIA OU ENGENHARIA GEOLÓGICA - REMUNERAÇÃO DE PROFISSIONAIS**



DESPEDIDA INDIRETA - FALTA GRAVE DO EMPREGADOR GENERALIDADES

A despedida indireta, também conhecida como rescisão indireta, ocorre quando o empregador comete uma falta grave na relação de trabalho. Esta prática, prevista na legislação trabalhista, é um justo motivo para o rompimento do contrato de trabalho pelo empregado, conforme o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

MOTIVOS QUE JUSTIFICAM A DESPEDIDA INDIRETA

Os motivos que configuram justa causa por parte do empregador incluem:

- Exigir serviços além das capacidades físicas ou intelectuais do empregado, ou que sejam ilegais ou contrários aos bons costumes.
- Tratar o empregado com rigor excessivo.
- Submeter o empregado a situações de perigo considerável.
- Deixar de cumprir as obrigações contratuais.
- Praticar atos lesivos à honra e boa fama do empregado ou de sua família.
- Ofender fisicamente o empregado ou sua família, exceto em caso de legítima defesa.
- Reduzir unilateralmente o trabalho do empregado, afetando sensivelmente sua remuneração.

Exemplo Prático: Um gerente que exige que um empregado realize tarefas perigosas, sem treinamento adequado, comete uma falta grave que pode levar à rescisão indireta.

A IMPORTÂNCIA DA SUPERVISÃO DOS PREPOSTOS

O empregador deve orientar e supervisionar seus gerentes, supervisores e outros prepostos para evitar atos que possam configurar despedida indireta. Atos praticados por prepostos em violação ao artigo 483 da CLT podem acarretar a responsabilidade do empregador.

Exemplo Prático: Um supervisor que trata os empregados com discriminação ou aplica penalidades desproporcionais está agindo em nome do empregador, que pode ser responsabilizado por esses atos.

DESPEDIDA INDIRETA - PROCEDIMENTOS E DIREITOS DO EMPREGADO

O empregado que sofre uma falta grave do empregador deve denunciar o ato imediatamente à Justiça do Trabalho. A denúncia tardia pode ser interpretada como perdão tácito, impossibilitando a rescisão indireta.

A denúncia pode ser feita por meio de uma reclamação trabalhista, e será analisada pela Justiça do Trabalho. Em duas situações específicas, o empregado pode aguardar o julgamento enquanto permanece em serviço:

- Quando o empregador não cumpre as obrigações do contrato.
- Quando há redução unilateral do trabalho, afetando a remuneração do empregado.

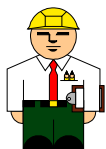
Nos outros casos, o empregado deve se retirar da empresa para que sua reclamação seja reconhecida.

Exemplo Prático: Um empregado que não recebe os depósitos de FGTS pelo empregador pode continuar trabalhando até o julgamento do caso, desde que o ato ilegal tenha sido denunciado.

DIREITO ÀS VERBAS RESCISÓRIAS

Se a despedida indireta for comprovada, o empregado tem direito a todas as verbas rescisórias como se fosse demitido sem justa causa. Isso inclui o pagamento de salários atrasados, FGTS, férias proporcionais, 13º salário, entre outros.

A despedida indireta ocorre quando o comportamento do empregador torna impossível ou intolerável a continuidade da prestação de serviços pelo empregado, justificando assim o rompimento do contrato de trabalho por parte do empregado.



ACIDENTE NO PERCURSO DO TRABALHO GENERALIDADES

O acidente no percurso do trabalho, ou acidente de trajeto, é aquele que ocorre no caminho entre a residência do colaborador e a empresa onde ele trabalha. Essa definição abrange qualquer forma de transporte utilizada, seja carro, transporte público ou a pé.

Exemplo Prático: Um colaborador que sofre um acidente de trânsito enquanto dirige para o trabalho está envolvido em um acidente de trajeto.

ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Antes da reforma trabalhista, a Lei 8.213/91 equiparava o acidente no percurso ao acidente de trabalho. Isso significava que o trajeto entre a residência e o local de trabalho era considerado como jornada de trabalho, responsabilizando a empresa por quaisquer acidentes ocorridos nesse percurso.

Exemplo Prático: Se um empregado se machucasse ao escorregar em uma calçada enquanto ia para o trabalho, a empresa seria responsável pelo acidente.

MUDANÇAS COM A REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista alterou o artigo 58 da CLT, excluindo o tempo de percurso da residência até o local de trabalho da jornada de trabalho. O novo parágrafo estabelece que esse período não é mais considerado como tempo à disposição do empregador, o que pode levar à desconsideração de alguns acidentes de trajeto como acidentes de trabalho.

Exemplo Prático: Um colaborador que se acidenta enquanto espera o ônibus para ir ao trabalho não tem mais o acidente reconhecido como acidente de trabalho pela empresa.

POSSIBILIDADE DE PROCESSAR A EMPRESA

Mesmo com a reforma trabalhista, os trabalhadores ainda podem processar a empresa por danos pessoais causados por acidentes de trajeto. Para isso, é necessário provar que o acidente foi resultado de negligência ou violação do dever por parte da empresa.

Exemplo Prático: Se um colaborador sofre um acidente porque o transporte fornecido pela empresa estava em más condições, ele pode processar a empresa por negligência.

DIREITOS DOS COLABORADORES EM CASO DE ACIDENTE DE TRAJETO

Os principais direitos de um colaborador que sofre um acidente no percurso do trabalho incluem:

- Emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) pela empresa.
- Estabilidade no emprego por 12 meses.
- Auxílio-acidente e auxílio-doença, conforme a gravidade do acidente.
- Acesso aos benefícios mesmo durante algum período de afastamento.
- Indenização por danos morais e/ou materiais, caso provada a culpa da empresa.

Exemplo Prático: Um colaborador que se machuca gravemente no caminho para o trabalho pode receber auxílio-doença e, posteriormente, indenização por danos materiais e morais.



DIPLOMADOS EM GEOLOGIA OU ENGENHARIA GEOLÓGICA REMUNERAÇÃO DE PROFISSIONAIS

A Lei nº 15.026, de 18/11/24, DOU de 19/11/24, dispôs sobre a aplicação aos diplomados em Geologia ou Engenharia Geológica, das Leis nºs Lei nº 4.950-A, de 22/04/66, DOU de 29/04/66 (remuneração de profissionais diplomados em engenharia, química, arquitetura, agronomia e veterinária), 5.194, de 24/12/66, e 7.410, de 27/11/85. Na íntegra:

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Aplica-se aos geólogos ou engenheiros geólogos, além da Lei nº 4.076, de 23 de junho de 1962, o disposto nas Leis nºs 4.950-A, de 22 de abril de 1966, 5.194, de 24 de dezembro de 1966, e 7.410, de 27 de novembro de 1985.

Art. 2º - Os diplomados em Geologia ou Engenharia Geológica integram o grupo ou categoria engenharia previsto na Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966.

Parágrafo único - Aplicam-se aos geólogos ou engenheiros geólogos todos os direitos e deveres dos demais profissionais do grupo ou categoria engenharia.

Art. 3º - Os diplomados em Geologia poderão, a requerimento do interessado, apostilar seu título como engenheiro geólogo perante o respectivo Conselho Regional de Engenharia e Agronomia.

Parágrafo único - Será expedida nova carteira profissional com o registro do título apostilado, para todos os efeitos legais.

Art. 4º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 18 de novembro de 2024; 203º da Independência e 136º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Luiz Marinho