

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 044

02/06/2008

### Sumário:

- **DISPENSA INDIRETA - PEDIDO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA - GENERALIDADES**
- **TORNOS ININTERRUPTOS E DE REVEZAMENTO - GENERALIDADES**



## DISPENSA INDIRETA - PEDIDO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA GENERALIDADES

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

### 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.

### 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.

### 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 iminente de acidente do trabalho. São exemplos típicos o de não fornecer EPI's, exigir do empregado um determinado trabalho, quando ele não está habilitado para tal, correndo risco de acidente.

#### **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 caracterizem 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. " (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. " (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. " (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. " (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. " (TST, RR 5.279/79, Ac. 3ª T. 887/81 - DJU 29/05/81, pág. 5.118)

#### **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 pelo confissão do criminoso verdadeiro. Infringiu a empresa, a letra "e" do art. 483 da CLT." (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. " (TST, 8ª R, proc. 592/76, Expedito Lobato Fernandez, 31/01/77. Ement. Trab. Calheiros Bomfim, abril/77).

#### **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 agindo 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. " (TST, 3ª T. Ac. 15/72 - DJU 07/04/72)

#### **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, descobre a reparação também, pretendida quanto às diferenças salariais. O pedido in casu supõe-se alternativo, jamais acumulativo. " (TST, RR 5.248/76, 2ª T. Ac. 290/77 - DJU 03/06/77, pág. 3.696)

## **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. " (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. " (TST, RR 3.847/74, 1ª T. Ac. 304/75 - DJU 25/08/75, pág. 5.970)

" É personalíssima 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. " (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. " (TST, E-RR 3.847/74, TP, Ac. 454/76 - DJU 14/06/76, pág. 4.355).

## **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 conseqüentemente a sensível redução nos salários, poderá ou não permanecer em serviço até o final da decisão do processo, a fim de receber a respectivas indenizações.

### **Jurisprudência:**

" Ao juiz não compete, sem provocação das partes, fixar termo rescisivo, nem condicionar a eficácia da rescisão do trânsito em julgado da sentença. " (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. " (TST, RR 4.829/74, 3ª T., Ac. 1.430/75 - DJU 11/12/75, pág. 9.347)

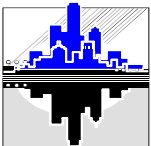
"Nada obsta que o empregador, por conta e riscos próprios, promova a despedida direta do empregado, no curso de reclamatória do empregado, visando a rescisão indireta do empregado, no curso de reclamatória do empregado, visando a rescisão indireta. Se a permanência no cargo, constituindo faculdade deferida ao empregado, pode ser utilizada talante deste, a convalidação do fato rescisório, por deliberação do empregador, constitui corolário lógico. Daí sua legitimidade. " (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. " (TST, RR 2.500/79, Orlando Coutinho, Ac. 2ª T., 622/80, DJU 30/05/80, pág. 3998)

" Considera-se como momento efetivo da rescisão contratual pleiteada pelo empregado com base em falta atribuída ao empregador, quando permanece no emprego com 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. " (TRT, 3ª R., RO 4.056/79, Vieira de Mello - MG (parte II), 27/06/80, pág. 30)

" O empregado pode optar pela permanência no emprego até a decisão final da reclamação trabalhista em que pleiteia a declaração no 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 logra, no inquérito, comprovar a falta grave. " (TST, RR 6.334/84, Marco Aurélio, Ac. 1ª T., 4.680/85 - DJU 29/11/85, pág. 21996).

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.



## **TURNOS ININTERRUPTOS E DE REVEZAMENTO GENERALIDADES**

A CF/88 limitou em 36 horas a jornada semanal (jornada diária de 6 horas) dos empregados que trabalham em jornadas ininterruptas de 24 horas e que estejam subordinados à escala de revezamento.

### **Caracterização**

---

Considera-se trabalho em turno ininterrupto de revezamento aquele prestado por trabalhadores que se revezam nos postos de trabalho nos horários diurno e noturno em empresa que funcione ininterruptamente ou não (Instrução Normativa nº 64, de 25/04/06, DOU de 26/04/06). O fato da empresa conceder o intervalo para refeição e descanso dentro da jornada diária, não descaracteriza a ininterruptão.

### **Jornada superior ao limite**

---

Poderá haver um acréscimo de horas além do limite estabelecido, desde que previamente acordada junto ao sindicato profissional. Na hipótese de existir convenção ou acordo coletivos estabelecendo jornada superior ao limite, uma cópia do documento deverá ser encaminhada à chefia imediata com proposta de análise de sua legalidade pelo Serviço de Relações do Trabalho - SERET (Instrução Normativa nº 64, de 25/04/06, DOU de 26/04/06).

### **Horas Extras**

---

É permitido o trabalho extraordinário, observado o limite legal, desde que as horas sejam remuneradas acrescidas do respectivo adicional (Instrução Normativa nº 64, de 25/04/06, DOU de 26/04/06).

### **Transferência para o turno fixo com jornada superior**

---

O empregado que for transferido (ou retornando) para o turno fixo com jornada superior ao limite, deve-se observar o acréscimo salarial proporcional ao aumento de carga horária (Instrução Normativa nº 64, de 25/04/06, DOU de 26/04/06).

### **Alteração da jornada e do horário de trabalho**

---

A alteração da jornada e do horário de trabalho é permitida somente através de convenção ou acordo coletivo de trabalho (Portaria nº 412, de 20/09/07, DOU de 21/09/07).

Fds.:

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 55

Constituição Federal, art. 7º, inciso XIV

Instrução Normativa nº 64, de 25/04/06, DOU de 26/04/06

Súmula nº 90 do TST

Súmula nº 423 do TST

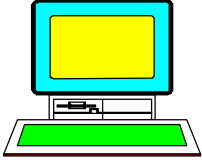
**TURNOS ININTERRUPTOS. CONCEITO DE ININTERRUPTIVIDADE.** A ininterruptividade diz respeito à operacionalização da empresa, ao revezamento, à alternância de turnos e não ao intervalo para repouso ou alimentação concedido na jornada de trabalho, caso contrário também se entenderia que se a empresa concede o intervalo de 11 horas entre um turno e outro (intervalo inter jornadas) também estaria descaracterizado o turno. Ininterrupta deve ser considerada a alternância do trabalho e não o turno. Empregado horista. Remuneração. O reclamante recebia salário por hora. Assim, todas as horas trabalhadas já foram salgadas. É o caso de ser pago apenas o adicional, nas horas além da sexta diária. Dou provimento ao recurso nesse sentido. TRT-SP 02990305267 - RO - Ac. 03ª T. 20000273915 - DOE 13/06/2000 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS

**REVEZAMENTO - ININTERRUPTIVIDADE DOS TURNOS. SIGNIFICADO.**

A ininterruptividade diz respeito à operacionalização da empresa, ao revezamento, à alternância de turnos e não ao intervalo para repouso ou alimentação concedido na jornada de trabalho, caso contrário também se entenderia que se a empresa concede o intervalo de 11 horas entre um turno e outro (intervalo inter jornadas) também estaria descaracterizado o turno. Ininterrupta deve ser considerada a alternância do trabalho e não o turno. (TRT-SP 19990514235 - RO - Ac. 03ª T. 20000547462 - DOE 31/10/2000 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS)

**TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. PAGAMENTO APENAS DO ADICIONAL DAS HORAS LABORADAS APÓS A 6ª HORA - O art. 7º, XIV, da CF é de clareza incomodativa e dispensa interpretação, pedindo apenas aplicação. Interpretação no sentido de que as horas que sobejam a 6ª já estariam pagas como normais ressoando-se de razoabilidade e tem apoio no étéreo, posto que conclusão não prestigiada pelo comando constitucional. TRT-SP 02990302993 - RO - Ac. 05ª T. 20000295609 - DOE 30/06/2000 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA**

TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO. Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta. (TST - Orientação Jurisprudencial da SDI-1 nº 360, 09/04/2008)



**Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!**

[www.sato.adm.br](http://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: [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)"