

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 003

08/01/2019

## Sumário:

- **DISPENSA INDIRETA - JUSTA CAUSA PATRONAL - GENERALIDADES**
- **DEFICIENTES - CONTRATAÇÃO PELAS EMPRESAS**



## DISPENSA INDIRETA - JUSTA CAUSA PATRONAL 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 (justa causa patronal).

Na despedida indireta a empresa não demite o empregado, mas cria obstáculos de modo a tornar impossível ou intolerável a continuidade da prestação de serviços.

A matéria está disciplinada no art. 483 da CLT, onde estão previstas as hipóteses de falta grave patronal, 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 deixa 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.

" 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.

" 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.

"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.

" 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: de acordo com art. 483, § 2º, da CLT, que trata sobre rescisão indireta, faculta 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. Por outro lado, havendo a continuação do negócio da empresa, o empregado poderá rescindir o contrato, porém não recebe a indenização e nem o aviso prévio indenizado.

"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).

## **Menor**

---

Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções. Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão indireta (Art. 407 CLT).

## **Direitos Trabalhistas**

---

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.

## Danos Morais

---

Caracteriza-se pela violação a dignidade da pessoa humana, expondo os empregados a situações humilhantes e constrangedoras, obrigando-se a desistir do emprego.

## Procedimento

---

O empregado deverá formalizar uma carta de próprio punho dirigida à empresa, informando o(s) motivo(s) de sua decisão de desligar-se da empresa.

Se a empresa concordar, o caminho é mais curto. Basta efetuar as baixas (CTPS e sistema de registro) e efetuar demais rotinas de praxe.

Se a empresa não concordar, o empregado deverá formalizar uma denúncia diretamente à Justiça do Trabalho, mediante processo de reclamação trabalhista.

Até o final da decisão do processo, o empregado poderá:

- aguardar o julgamento permanecendo em serviço\*; ou
- suspender imediatamente a prestação dos serviços; ou
- rescindir o contrato imediatamente (quando incompatíveis com a continuação do serviço).

(\*) Somente na hipótese de não cumprir o empregador as obrigações do contrato e/ou o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (§ 3º do art. 483 da CLT).

*"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).*



**DEFICIENTES  
CONTRATAÇÃO PELAS EMPRESAS**

De acordo com o art. 93, da Lei nº 8.213, de 24/07/01, disciplinada posteriormente pela Portaria nº 4.677, de 29/07/98, DOU de 30/07/98, todas as empresas com 100 ou mais empregados deverão manter no seu quadro de pessoal, conforme a tabela

abaixo, pessoas reabilitadas ou aquelas portadoras de deficiência física, desde que devidamente habilitadas pela previdência social ou por outras entidades reconhecidas.

até 200 empregados	2%
de 201 a 500 empregados	3%
501 a 1.000 empregados	4%
mais de 1.000 empregados	5%

Nota: Para efeito de aferição dos percentuais, deve-se considerar o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa (art. 10, da Instrução Normativa nº 20, de 26/01/01, DOU de 29/01/01). Estabelecimento é uma unidade ou dependência integrante da estrutura organizacional da empresa, sujeita à inscrição no CNPJ ou no CEI, onde a empresa desenvolve suas atividades, para os fins de direito e de fato (Instrução Normativa nº 971, de 13/11/09, DOU de 17/11/09).

Via de regra, consideram-se reabilitados todos os segurados e dependentes vinculados ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS, submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS. E pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, são aquelas não vinculadas ao RGPS, que se tenham submetido a processo de habilitação profissional desenvolvido pelo INSS ou por entidades reconhecidas legalmente para este fim.

As empresas poderão obter melhores informações junto as áreas de Reabilitação Profissional e de Fiscalização, por intermédio do Núcleo/Seção de Orientação ao Contribuinte - NOC, destinadas a beneficiário reabilitado ou a pessoa portadora de deficiência habilitada.

A UERP poderá celebrar parcerias com as empresas, objetivando a sistematização do fluxo de informações relativas às vagas disponibilizadas e as preenchidas por beneficiários reabilitados e pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

Nos contratos com mais de 90 dias, as empresas poderão efetuar a dispensa, desde que haja a prévia substituição em condições semelhantes.

## **Aposentadoria**

A Lei Complementar nº 142, de 08/05/13, DOU de 09/05/13, regulamentou o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

Para o reconhecimento do direito à aposentadoria, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Para concessão de aposentadoria, o tempo de contribuição exigido é diferenciado para homem e mulher e pela gravidade da deficiência (grave, moderada ou leve).

A aposentadoria por idade, Independentemente do grau de deficiência, é concedida aos 60 anos de idade, se homem, e 55 anos de idade, se mulher, desde que cumprido tempo mínimo de contribuição de 15 anos e comprovada a existência de deficiência durante igual período.

## **Legislação**

Decreto nº 62.150, de 19/01/68 (Convenção nº 111 - OIT/ Discriminação).

A CF/88, Art. 7º, Item XXXI, proibiu de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

A Lei nº 7.853, de 24/10/89, DOU de 25/10/89, dispôs sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, instituiu a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinou a atuação do Ministério Público, definiu crimes, e deu outras providências.

Lei nº 8.112, de 11/12/90 (Título II, Capítulo I, Seção I, Art. 5º, § 2º / participação em concurso público, reservadas até 20% das vagas oferecidas).

Decreto nº 129, de 22/05/91 (Convenção nº 159 - OIT / Parte II - Princípios da política de reabilitação profissional e de emprego para pessoas portadoras de deficiência).

Lei nº 8.213, de 24/07/91 (Arts. 93, 118, e 133).

Portaria Interministerial nº 869, de 11/08/92 - Proibição, no âmbito do Serviço Público Federal, a exigência de teste para detecção do vírus de imunodeficiência adquirida, tanto nos exames pré-admissionais quanto nos exames periódicos de saúde.

A Lei Complementar nº 683, de 18/09/92, dispôs sobre reserva, nos concursos públicos, de percentual de cargos e empregos para portadores de deficiência e dá providências correlatas.

O Decreto nº 914, de 06/09/93 - Pessoa Portadora de Deficiência - Política Nacional para Integração.

Decreto nº 2.172, de 05/03/97, art. 250 (infração/multa).

De acordo com a Portaria nº 4.677, de 29/07/98, DOU de 30/07/98, do Ministério da Previdência e Assistência Social, todas empresas com 100 ou mais empregados deverão preencher no seu quadro de pessoal, conforme o quadro abaixo, pessoas reabilitadas pela previdência social ou aquelas portadoras de deficiência física, desde que habilitadas pela previdência social ou por outras entidades reconhecidas. Nos contratos com mais de 90 dias, as empresas poderão efetuar a dispensa, desde que, haja a prévia substituição em condições semelhantes.

A Resolução nº 630, de 20/10/98, DOU de 27/10/98, dispôs sobre ações a serem desenvolvidas, para garantir a reserva de vagas pelas empresas, destinadas a beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada.

A Ordem de Serviço Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90, 27/10/98, 04/11/98, estabeleceu procedimentos para fiscalização de reserva de vagas, nas empresas, para beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada.

O Decreto nº 3.298, de 20/12/99, DOU de 21/12/99, regulamentou a Lei nº 7.853, de 24/10/89, que dispôs sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que consolidou as normas de proteção e revogou o Decreto nº 914, de 06/09/93

A Lei nº 10.048, de 08/11/00, DOU de 09/11/00, determinou a prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência física, os idosos com idade igual ou superior a 65 anos, as gestantes, as lactantes e as pessoas acompanhadas por crianças de colo terão atendimento prioritário em locais especificados.

A Instrução Normativa nº 20, de 26/01/01, DOU de 29/01/01, da Secretaria de Inspeção do Trabalho - MTb, baixou novas instruções sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

A Instrução Normativa nº 36, de 05/05/03, DOU de 06/05/03, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, alterou a Instrução Normativa nº 20, publicada no Diário Oficial da União de 29.01.2001, Seção 1 página 19 e 20 de 19 de janeiro de 2001, que trata da fiscalização do trabalho as pessoas portadoras de deficiência.

A Portaria nº 1.199, de 28/10/03, DOU de 30/10/03, aprovou normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24/07/91, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados.

A Medida Provisória nº 139, de 21/11/03, DOU de 25/11/03, instituiu o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado aos Portadores de Deficiência.

A Lei nº 10.845, de 05/03/04, DOU de 08/03/04, instituiu o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência, que tem por objetivos: garantir a universalização do atendimento especializado de educandos portadores de deficiência cuja situação não permita a integração em classes comuns de ensino regular; e garantir, progressivamente, a inserção dos educandos portadores de deficiência nas classes comuns de ensino regular.

O Decreto nº 5.296, de 02/12/04, DOU de 03/12/04, regulamentou as Leis nºs 10.048, de 08/11/00, que deu prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19/12/00, que estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

A Lei nº 11.126, de 27/06/05, DOU de 28/06/05, dispôs sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.

A Lei nº 11.133, de 14/07/05, DOU de 15/07/05, instituiu o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência.

O Decreto Legislativo nº 186, de 2008, DOU de 20/08/08, aprovou o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30/03/07.

O Decreto nº 6.949, de 25/08/09, DOU de 26/08/09, promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

A Portaria nº 92, de 06/10/10, DOU de 08/10/10, da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo, estabeleceu medidas a serem adotadas no âmbito da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo, visando à celebração de pactos para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Instrução Normativa nº 98, de 15/08/12, DOU de 16/08/12, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, dispôs sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados.

A Lei Complementar nº 142, de 08/05/13, DOU de 09/05/13, regulamentou o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

A Portaria nº 857, de 17/06/13, DOU de 18/06/13, do Ministério do Trabalho e Emprego, instituiu, o Subcomitê para Promoção de Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência, que tem por objetivo a promoção de trabalho decente para pessoas com deficiência, tendo como referência a Agenda Nacional de Trabalho Decente - ANTD e o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente - PNETD.

A Resolução nº 478, de 06/04/15, DOU de 08/04/15, do INSS, revogou a Ordem de Serviço Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90, 27/10/98, 04/11/98, Inss/Daf/Dss, que estabeleceu procedimentos para fiscalização de reserva de vagas, nas empresas, para beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada.

A Lei nº 13.146, de 06/07/15, DOU de 07/07/15, instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).