

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 075

21/09/2021

Sumário:

- **DISPENSA INDIRETA - JUSTA CAUSA PATRONAL - GENERALIDADES**
- **FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO - FAP 2021 - VIGÊNCIA 2022**



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).



FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO FAP 2021 - VIGÊNCIA 2022

A Portaria Interministerial nº 2, de 10/09/21, DOU de 21/09/21, do Ministério do Trabalho e Previdência, dispôs sobre a disponibilização do resultado do processamento do Fator Acidentário de Prevenção - FAP em 2021, com vigência para

o ano de 2022 e dos róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE 2.3, calculados em 2021, e sobre o julgamento de contestações e recursos apresentados pelas empresas em face do índice FAP a elas atribuído.

A partir do dia 30 de setembro de 2021, poderão ser acessados nos sites da Previdência (<https://www.gov.br/previdencia>) e da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil - RFB (<https://www.gov.br/receitafederal>).

O FAP atribuído aos estabelecimentos (CNPJ completo) pelo Ministério do Trabalho e Previdência poderá ser contestado perante o Conselho de Recursos da Previdência Social, exclusivamente por meio eletrônico, através de formulário que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB.

Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Previdência e o Ministro de Estado da Economia, no uso das atribuições que lhes confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição e tendo em vista o disposto no inciso II do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; no art. 10 da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003, no inciso II do art. 126 da Lei nº. 8.213 de 24 de julho de 1991; no art. 202-A, § 5º, 303 e 305, todos do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1.999, e alterado pelo Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020, e nas Resoluções do MF/CNP n°s 1.329, de 25 de abril de 2017, e 1.335, de 18 de dezembro de 2017, resolvem:

Art. 1º - Serão disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Previdência - MTP, no dia 30 de setembro de 2021, podendo ser acessados nos sítios da Previdência (<https://www.gov.br/previdencia>) e da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil - RFB (<https://www.gov.br/receitafederal>):

I - Os róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, calculados em 2021, considerando informações dos bancos de dados da previdência social relativas aos anos de 2019 e 2020.

II - O Fator Acidentário de Prevenção - FAP calculado em 2021 e vigente para o ano de 2022, juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que possibilitem ao estabelecimento (CNPJ completo) verificar o respectivo desempenho dentro da sua Subclasse da CNAE.

Parágrafo único - O valor do FAP de todos os estabelecimentos (CNPJ completo), juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que compuseram o processo de cálculo, serão de conhecimento restrito do estabelecimento mediante acesso por senha pessoal.

Art. 2º - O FAP atribuído aos estabelecimentos (CNPJ completo) pelo Ministério do Trabalho e Previdência poderá ser contestado perante o Conselho de Recursos da Previdência Social, exclusivamente por meio eletrônico, através de formulário que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB.

§ 1º - A contestação de que trata o caput deverá versar, exclusivamente, sobre razões relativas a divergências quanto aos elementos que compõem o cálculo do FAP.

§ 2º - Os elementos que compõem o cálculo do FAP contestados deverão ser devidamente identificados, conforme incisos abaixo, sob pena de não conhecimento da contestação:

I - Comunicação de Acidentes do Trabalho - CAT - seleção das CATs relacionadas para contestação.

II - Benefícios - seleção dos Benefícios relacionados para contestação.

III - Massa Salarial - seleção da(s) competência (s) do período-base, inclusive o 13º salário, informando o valor da massa salarial (campo "REMUNERAÇÃO" - GFIP/eSocial) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera correto ter declarado em GFIP/eSocial para cada competência selecionada.

IV - Número Médio de Vínculos - seleção da(s) competência(s) do período-base, informando a quantidade de vínculos (campo "EMPREGADOS E TRABALHADORES AVULSOS" - GFIP/eSocial) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera correta ter declarado em GFIP/eSocial para cada competência selecionada.

V - Taxa Média de Rotatividade - seleção do(s) ano(s) do período-base, informando as quantidades de rescisões (campo "MOVIMENTAÇÕES" - GFIP / e no eSocial), admissões (campo "ADMISSÃO" - GFIP / e no eSocial) e de vínculos no início do ano (campo X GFIP/eSocial competência) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera corretas ter declarado em GFIP/eSocial para cada ano do período-base selecionado.

(*) Códigos das MOVIMENTAÇÕES considerados no cálculo: I1 e I3 (GFIP) e motivos 2, 3 e 6 (eSocial).

(**) Códigos das ADMISSÕES das categorias considerados no cálculo: 1, 2, 4, 7, 12, 19, 20, 21 e 26 (GFIP) e 101, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 111, 201, 202, 301, 302, 303, 306, 309, 401 e 410 (eSocial), excetuados os vinculados a Regimes Próprios de Previdência.

§ 3º - Ainda sob pena de não conhecimento, qualquer referência aos elementos impugnados deverá identificá-los pelos seus respectivos números: CAT (número da CAT), benefícios, trabalhador (número do NIT).

§ 4º - O formulário eletrônico de contestação deverá ser preenchido e transmitido no período de 01 de novembro de 2021 a 30 de novembro de 2021.

§ 5º - O resultado do julgamento proferido pelo Conselho de Recursos da Previdência Social será divulgado no sítio da Previdência, e o inteiro teor da decisão será divulgado nos sítios da Previdência e da RFB, com acesso restrito ao estabelecimento (CNPJ completo).

§ 6º - O processo administrativo de que trata este artigo tem efeito suspensivo, que cessará com o esgotamento do prazo para o recurso previsto no art. 3º sem que este tenha sido interposto.

Art. 3º - Da decisão proferida pelo Conselho de Recursos da Previdência Social caberá recurso, exclusivamente por meio eletrônico, no prazo de trinta dias, contado da data da publicação do resultado no DOU.

§ 1º - O recurso deverá ser encaminhado através de formulário eletrônico, que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB, e será examinado em caráter terminativo pelo Conselho de Recursos da Previdência Social.

§ 2º - Não será conhecido o recurso sobre matérias que não tenham sido objeto de contestação em primeira instância administrativa.

§ 3º - O resultado do julgamento proferido pelo Conselho de Recursos da Previdência Social será publicado no DOU, e o inteiro teor da decisão será divulgado nos sítios da Previdência e da RFB, com acesso restrito ao estabelecimento (CNPJ completo).

§ 4º - O efeito suspensivo cessará na data da publicação do resultado do julgamento proferido pelo Conselho de Recursos da Previdência Social.

Art. 4º - A propositura, pelo contribuinte, de ação judicial que tenha por objeto idêntico pedido sobre o qual versa o processo administrativo de que trata esta Portaria, importa em renúncia ao direito de recorrer à esfera administrativa e desistência da contestação interposta.

Art. 5º - Esta Portaria entra em vigor no dia 30 de setembro de 2021.

ONYX DORNELLES LORENZONI / Ministro de Estado do Trabalho e Previdência
PAULO ROBERTO NUNES GUEDES / Ministro de Estado da Economia