

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

<h1>Relatório Trabalhista</h1>	
Nº 056	12/07/2024

Sumário:

- DISPENSA INDIRETA (RESCISÃO INDIRETA) - GENERALIDADES
- CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO PARA TRABALHADORES EXTERNOS (NR 24) - GENERALIDADES
- CENTRO VIRTUAL DE ATENDIMENTO (E-CAC) - ALTERAÇÃO



DISPENSA INDIRETA (RESCISÃO INDIRETA) GENERALIDADES

A dispensa indireta, também conhecida como rescisão indireta, ocorre quando o empregado decide terminar seu contrato de trabalho devido a uma falta grave cometida pelo empregador. Essa modalidade de rescisão, apesar de ser uma decisão do empregado, é provocada por um comportamento inadequado do empregador que torna inviável a continuidade da relação de trabalho.

Elementos da justa causa do empregador

Para que a dispensa indireta seja validada, alguns requisitos da justa causa devem estar presentes, embora com menor rigor em comparação à justa causa praticada pelo empregado. Os principais elementos são:

Tipicidade

As faltas graves do empregador devem estar previstas em lei. Ou seja, não é qualquer comportamento inadequado que pode ser considerado como justa causa, mas sim aqueles que a legislação especifica.

Gravidade

A falta do empregador deve ser suficientemente grave para justificar a rescisão do contrato. A decisão deve levar em conta a posição do empregado e a inviabilidade de manter o vínculo empregatício.

Nexo de causalidade

A rescisão indireta deve ser uma consequência direta da falta grave cometida pelo empregador. Não pode ser usada pelo empregado como pretexto para se demitir voluntariamente e ainda receber verbas rescisórias.

Proporcionalidade

Deve haver uma relação de proporcionalidade entre a falta cometida pelo empregador e a decisão de rescindir o contrato. A rescisão indireta só deve ser utilizada em situações em que a falta é suficientemente grave para justificar essa medida drástica.

Imediatidade

Entre a prática da falta grave pelo empregador e a decisão do empregado de pedir a rescisão indireta, não deve passar um tempo muito longo. Isso indicaria que a falta não foi tão grave. No entanto, a análise deve ser feita com cautela, considerando a necessidade do empregado de manter seu emprego.

Motivos que justificam a justa causa do empregador

Os motivos que justificam a rescisão indireta estão previstos no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Exemplos Práticos

Exigência de Serviços Impróprios: Se um empregador exigir que um empregado realize tarefas superiores às suas forças ou contrárias ao contrato de trabalho, isso pode ser motivo para rescisão indireta. Por exemplo, pedir a um auxiliar administrativo que faça serviços pesados de construção.

Rigor Excessivo: Tratamento excessivamente rigoroso por parte do empregador ou superiores hierárquicos também justifica a rescisão. Isso inclui humilhações constantes ou punições desproporcionais.

Perigo Manifesta: Situações em que o empregado é colocado em risco de vida ou saúde sem as devidas medidas de segurança.

Descumprimento das Obrigações Contratuais: Se o empregador não cumprir o que foi acordado no contrato, como pagamento de salário em dia, o empregado pode pedir a rescisão indireta.

Ato Lesivo à Honra ou Boa Fama: Ofensas verbais ou agressões físicas por parte do empregador ou seus representantes também configuram justa causa.

Redução de Trabalho e Salário: Reduzir o trabalho do empregado de forma a afetar significativamente seu salário.

O papel do empregador e seus representantes

Os empregadores devem orientar e fiscalizar seus gerentes, supervisores e diretores para evitar que cometam atos que possam configurar uma dispensa indireta. É fundamental que os empregadores estejam cientes de suas obrigações e garantam um ambiente de trabalho adequado e seguro.

Procedimentos para a dispensa indireta

Se o empregado decidir pela rescisão indireta, ele deve agir rapidamente, conforme o princípio da Imediatidade, e buscar a Justiça do Trabalho por meio de uma Reclamação Trabalhista. Será necessário apresentar provas documentais ou testemunhais das faltas cometidas pelo empregador. Caso a justa causa seja comprovada, o empregado terá direito a todas as verbas rescisórias como se tivesse sido demitido sem justa causa.

Exemplo de Processo

Um exemplo prático pode ser um empregado que, ao sofrer constantes atrasos no pagamento de seu salário, decide entrar com uma reclamação trabalhista. Ele deverá reunir provas como extratos bancários e testemunhas para comprovar os atrasos. Se o juiz considerar as provas suficientes, a rescisão indireta será concedida, e o empregado receberá suas verbas rescisórias.

Conclusão

A rescisão indireta é uma proteção importante para o trabalhador contra abusos e faltas graves cometidas pelo empregador. Entender seus elementos e os motivos que a justificam é essencial tanto para empregados quanto para empregadores, garantindo um ambiente de trabalho justo e seguro para todos.



CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO PARA TRABALHADORES EXTERNOS (NR 24) - GENERALIDADES

A Norma Regulamentadora 24 (NR 24) estabelece as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, incluindo os trabalhos externos. É fundamental que as empresas estejam cientes e cumpram essas normas para garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Vamos abordar os principais pontos do Anexo II da NR-24, que trata especificamente das condições para trabalhadores em serviços externos.

Definição de Trabalho Externo

O Anexo II da NR-24 define trabalho externo como aquele realizado fora do estabelecimento do empregador, sendo executado no estabelecimento do cliente ou em logradouro público. Estão excluídos desta definição atividades como construção, leituristas, vendedores, entregadores, carteiros e outras atividades regulamentadas pelo Anexo III da norma.

Responsabilidade do Cliente

Nas atividades desenvolvidas no estabelecimento do cliente, este é responsável por garantir condições de conforto para a satisfação das necessidades básicas de higiene e alimentação dos trabalhadores. Por exemplo, se uma empresa de manutenção elétrica envia técnicos para trabalhar em um prédio corporativo, o prédio (cliente) deve fornecer banheiros e um local adequado para refeições.

Instalações Sanitárias em Logradouros Públicos

Quando o trabalho externo ocorre predominantemente em logradouros públicos, como obras de infraestrutura urbana, o empregador deve garantir as seguintes condições:

Banheiros e Lavatórios

Devem ser fornecidas instalações sanitárias compostas por bacias sanitárias e lavatórios para cada grupo de 20 trabalhadores ou fração. Pode-se usar banheiros químicos, desde que possuam mecanismos de descarga ou isolamento dos dejetos, ventilação e material para lavagem e enxugo das mãos. A higienização diária dessas instalações é obrigatória. Por exemplo, em uma obra de reparo de tubulações em uma rua, a empresa responsável deve disponibilizar banheiros químicos adequados para os operários.

Locais para Refeição

É necessário oferecer um local protegido contra intempéries e em condições de higiene para as refeições, ou prover meio de custeio para alimentação em estabelecimentos comerciais. Por exemplo, em um evento ao ar livre onde há uma equipe de segurança, a empresa pode fornecer um espaço coberto e limpo para que os seguranças possam fazer suas refeições.

Água Potável

Os trabalhadores devem ter acesso a água fresca e potável, acondicionada em recipientes térmicos em bom estado de conservação e em quantidade suficiente. Um exemplo prático seria um serviço de coleta de lixo urbano, onde os trabalhadores têm à disposição recipientes térmicos com água potável durante todo o turno de trabalho.

Gratuidade das Instalações Sanitárias

O uso de instalações sanitárias em trabalhos externos deve ser gratuito para o trabalhador. Isso significa que, por exemplo, em uma operação de limpeza urbana, os trabalhadores não podem ser cobrados para utilizar os banheiros químicos fornecidos pela empresa.

Conservação e Aquecimento de Alimentos

Para os trabalhadores que levam suas próprias refeições, devem ser oferecidos dispositivos térmicos para conservação e aquecimento dos alimentos. Um exemplo seria uma equipe de pesquisa de campo que trabalha em áreas remotas e leva suas refeições. A empresa deve fornecer bolsas térmicas ou aquecedores portáteis para que os trabalhadores possam manter seus alimentos em condições adequadas de consumo.

Convênios com Estabelecimentos Próximos

O atendimento às normas pode ser realizado mediante convênios com estabelecimentos próximos ao local de trabalho, garantindo o transporte de todos os trabalhadores até esses locais. Por exemplo, uma empresa de jardinagem que opera em um grande parque pode ter um acordo com um restaurante nas proximidades para que seus trabalhadores possam almoçar lá, com a empresa fornecendo o transporte necessário.

Conclusão

Cumprir as normas do Anexo II da NR-24 é essencial para assegurar condições dignas de trabalho para os trabalhadores externos. As empresas devem estar atentas às responsabilidades descritas e garantir que todas as condições sanitárias e de conforto sejam providas, promovendo um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos.



CENTRO VIRTUAL DE ATENDIMENTO (E-CAC) ALTERAÇÃO

A Portaria nº 47, de 09/07/24, DOU de 11/07/24, da Subsecretaria de Arrecadação, Cadastros e Atendimento, alterou a Portaria nº 42, de 03/10/23, DOU de 06/10/23, que dispôs sobre serviços requeridos por meio de processo digital aberto no Centro Virtual de Atendimento (e-CAC) da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

A referida alteração, entre outros, incluiu o cadastramento de débitos previdenciários em Lançamento de Débito Confessado - LDC para fins de parcelamento, que devem ser solicitados por meio de processo digital aberto no e-CAC.

Na íntegra:

O Subsecretário de Arrecadação, Cadastros e Atendimento, no uso da atribuição que lhe confere o art. 357, caput, inciso III, do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, resolve:

Art. 1º - A Portaria Suara nº 42, de 3 de outubro de 2023, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º - (...)

(...)

VIII - cadastramento de débitos previdenciários em Lançamento de Débito Confessado - LDC para fins de parcelamento;

IX - (...)

(...)

- e) ao Imposto de Importação - II;
- f) ao Imposto de Exportação - IE; e

X - emissão de GPS relativa a débitos consolidados - DEBCAD; e

XI - solicitação de cópia, pelo declarante titular:

- a) do Demonstrativo de Apuração das Contribuições Sociais - Dacon;
- b) da Declaração de Serviços Médicos e de Saúde - DMED para declarações com mais de 10.000 (dez mil) beneficiários; e
- c) da Declaração de Informações sobre Atividades Imobiliárias - Dimob.

(...)

§ 2º - (...)

(...)

VI - a 1 (uma) única procuração eletrônica;

VII - a 1 (um) único pedido de cadastramento de débito, para fins de parcelamento;

VIII - a até 12 (doze) emissões de GPS; ou

IX - a 1 (um) único tipo de declaração ou demonstrativo.

....." (NR)

"Art. 4º"

§ 1º Deverão ser anexados ao processo digital a que se refere o caput:

- I - relatório de situação fiscal emitido por meio do e-CAC na data de solicitação de juntada de documentos; e
- II - documentos que comprovem a regularização de pendências na RFB." (NR)

"Art. 6º - Para solicitação dos serviços de anulação de certidão de obra aferida pelo Sero e de cancelamento de aferição de obra feita pelo Sero, nos termos do art. 2º, caput, inciso II, alíneas "d" e "e", o requerente deverá anexar ao processo digital documentos que comprovem as justificativas apresentadas para a anulação ou o cancelamento requerido." (NR)

Art. 2º - Ficam revogados os seguintes dispositivos da Portaria Suara nº 42, de 2023:

I - art. 4º, §§ 2º e 3º; e

II - art. 6º caput, incisos I e II.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

MARIO JOSE DEHON SAO THIAGO SANTIAGO