

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 048

17/06/2010

Sumário:

- **DISPENSA INDIRETA - PEDIDO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**
- **INSS - BENEFÍCIOS - REAJUSTE EM 2010 E 2011**
- **SALÁRIO MÍNIMO A PARTIR DE JANEIRO DE 2010 - POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO ENTRE 2012 E 2023**



DISPENSA INDIRETA PEDIDO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

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.



**INSS - BENEFÍCIOS
REAJUSTE EM 2010 E 2011**

A Lei nº 12.254, de 15/06/10, DOU de 16/06/10, dispôs sobre o reajuste dos benefícios mantidos pela Previdência Social em 2010 e 2011 (Medida Provisória nº 475, de 23/12/09, DOU de 24/12/09). Na íntegra:

O Presidente da República

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

Art. 1º - Os benefícios mantidos pela Previdência Social serão reajustados, a partir de 1º de janeiro de 2010, em 7,72%.

Parágrafo único - Para os benefícios concedidos pela Previdência Social a partir de 1º de março de 2009, o reajuste de que trata o caput dar-se-á de acordo com os percentuais indicados no Anexo desta Lei.

Art. 2º - A partir de 1º de janeiro de 2010, o limite máximo do salário de contribuição e do salário de benefício será de R\$ 3.467,40.

Art. 3º - Em cumprimento ao § 4º do art. 201 da Constituição Federal, no exercício de 2010, aplica-se, para todos os fins, o reajuste concedido por esta Lei.

Parágrafo único - Para os exercícios seguintes, com vistas à preservação do valor real dos benefícios, volta a vigorar o disposto no art. 41-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, salvo disposição em contrário.

Art. 4º - Para os benefícios majorados devido à elevação do salário mínimo em 2010, o referido aumento deverá ser compensado no momento da aplicação do disposto nesta Lei, de acordo com normas a serem estabelecidas pelo Ministério da Previdência Social.

Art. 5º - (VETADO)

Art. 6º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 15 de junho de 2010; 189º da Independência e 122º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Guido Mantega
Paulo Bernardo Silva
Carlos Eduardo Garbas

ANEXO - FATOR DE REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS DE ACORDO COM AS RESPECTIVAS DATAS DE INÍCIO

DATA DE INÍCIO DO BENEFÍCIO	REAJUSTE (%)
Até fevereiro de 2009	7,72%
Em março de 2009	7,39%
Em abril de 2009	7,17%
Em maio de 2009	6,58%
Em junho de 2009	5,95%
Em julho de 2009	5,51%
Em agosto de 2009	5,26%
Em setembro de 2009	5,18%
Em outubro de 2009	5,01%
Em novembro de 2009	4,77%
Em dezembro de 2009	4,38%

Nota:

DESPACHOS DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA

MENSAGEM Nº 303, de 15 de junho de 2010.

Senhor Presidente do Senado Federal, Comunico a Vossa Excelência que, nos termos do § 1º do art. 66 da Constituição, decidi vetar parcialmente, por inconstitucionalidade, o Projeto de Lei de Conversão nº 2, de 2010 (MP nº 475/09), que "Dispõe sobre o reajuste dos benefícios mantidos pela Previdência Social em 2010 e 2011 e altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991".

Ouvidos, os Ministérios da Fazenda e da Previdência Social manifestaram-se pelo veto ao seguinte dispositivo:

"Art. 5º - O art. 29 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

'Art. 29 - (...)

(...)

§ 7º - Até 31 de dezembro de 2010, o fator previdenciário será calculado considerando-se a idade, a expectativa de sobrevivência e o tempo de contribuição do segurado ao se aposentar, segundo a fórmula constante do Anexo desta Lei.

(...)

§ 10 - A partir de 1º de janeiro de 2011, o fator previdenciário não será mais aplicado ao cálculo do salário de benefício. ' (NR)"

Razões do veto

"O dispositivo, da forma como aprovado, não atende ao disposto no art. 195, § 5º, da Constituição, que exige a indicação da correspondente fonte de custeio total para o aumento de despesa gerado pela extinção do fator previdenciário."

Essa, Senhor Presidente, a razão que me levou a vetar o dispositivo acima mencionado do projeto em causa, a qual ora submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros do Congresso Nacional.



SALÁRIO MÍNIMO A PARTIR DE JANEIRO DE 2010 POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO ENTRE 2012 E 2023

A Lei nº 12.255, de 15/06/10, DOU de 16/06/10, dispôs sobre o salário mínimo a partir de 1º de janeiro de 2010, estabelece diretrizes para a política de valorização do salário mínimo entre 2012 e 2023 e revogou a Lei nº 11.944, de 28 de maio de 2009 (Medida Provisória nº 474, de 23/12/09, DOU de 24/12/09). Na íntegra:

O Presidente da República

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

Art. 1º - Ficam estabelecidas as diretrizes para a política de valorização do salário mínimo entre 2010 e 2023, obedecendo-se às seguintes regras:

I - em 2010, a partir do dia 1º de janeiro, o salário mínimo será de R\$ 510,00;

II - até 31 de março de 2011, o Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional projeto de lei dispondo sobre a política de valorização do salário mínimo para o período de 2012 e 2023, inclusive; e

III - o projeto de lei de que trata o inciso II preverá a revisão das regras de aumento real do salário mínimo a serem adotadas para os períodos de 2012 a 2015, 2016 a 2019 e 2020 a 2023.

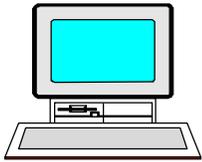
Parágrafo único - Em virtude do disposto no inciso I, o valor diário do salário mínimo corresponderá a R\$ 17,00 e o valor horário, a R\$ 2,32.

Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º - Fica revogada, a partir de 1º de janeiro de 2010, a Lei nº 11.944, de 28 de maio de 2009.

Brasília, 15 de junho de 2010; 189° da Independência e 122° da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Guido Mantega
Paulo Roberto dos Santos Pinto
Paulo Bernardo Silva
Carlos Eduardo Garbas



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

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"