

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 067

22/08/2011

### Sumário:

- **DISPENSA INDIRETA - PEDIDO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**
- **TRABALHO EXTERNO - GENERALIDADES**



## **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.



**TRABALHO EXTERNO  
GENERALIDADES**

Há uma distinção entre "transferência" e "deslocamento". Transferência ocorre somente quando a empresa possui um outro estabelecimento (ou estabelecimentos do mesmo grupo econômico). Assim, um determinado empregado poderá ser transferido da matriz para a filial (e vice-versa).

Já o deslocamento ocorre em função da natureza do seu cargo, em locais diversos, não necessariamente que a empresa tenha outro estabelecimento. Assim, o deslocamento poderá ocorrer à uma determinada unidade da própria empresa ou em atendimento dos seus clientes. Exemplos: auditor de qualidade, vendedor, assistente técnico, motorista, office-boy, etc.

Não se caracteriza transferência, o deslocamento do empregado de um estabelecimento a outro sem alteração do seu domicílio, assim é citado no artigo 469, da CLT.

"Transferência. Inexistência. O fato de o empregado ser mudado de uma loja para outra na mesma localidade, não configura a transferência, ainda mais quando já previsto no próprio contrato laboral." (Ac. da 2ª T. do TST, 3ª Região - RO 986/83 - Rel. Juiz José T. G. da Silva - MG - 10/02/84 - pág. 51.)

### **Registro de ponto - Cartão de ponto externo**

---

De acordo com o Art. 74, CLT, em qualquer circunstância, qualquer trabalho executado externamente (fora da empresa), o empregado deverá portar-se do registro de ponto externo (ficha, papeleta ou cartão), para anotação dos intervalos, bem como entrada e/ou saída. No documento, o empregado deverá assinar diariamente. Quando o empregado está trabalhando internamente na empresa, o registro de ponto deverá ser pelo sistema usual.

O art. 13 da Portaria nº 3.626, de 13/11/91 utilizou erroneamente a expressão:

*"... quando a jornada de trabalho for executada integralmente .."*

divergindo com o que foi mencionado no Art. 74, CLT

*"... Se o trabalho for executado fora do estabelecimento ..."*

Portanto, o uso do cartão externo é obrigatório, independentemente da parcialidade ou não da jornada externa.

Não há modelo padronizado. A empresa poderá confeccionar de acordo com o modelo desejado, contendo basicamente os seguintes dados:

- Dados da empresa;
- Nome do funcionário;
- Campos para registro de entrada/saída e intervalo;
- Campos para assinatura (diária); e
- Campo em branco para uso da Fiscalização do Trabalho.

### **Trabalho externo - Feriado local**

---

Via de regra, o descanso no dia em que se comemora o aniversário da cidade é caracterizado pelo seu local de trabalho (cidade onde a unidade da empresa está sediada), previsto no contrato de trabalho.

Exemplo: Se a matriz fica em SP e a filial no RJ, considerando-se feriado municipal em SP (25 de janeiro), o empregado que tem o seu local de trabalho na filial deverá trabalhar normalmente nesta data.

O empregado sujeito a deslocamento em locais diversos, em função da natureza de sua atividade, para efeito de tratamento do feriado municipal, tem o seu local de trabalho na sede da empresa em que foi contratado.

Exemplo: Um vendedor externo que atende seus clientes no RJ, considerando-se a sede da empresa em SP e feriado municipal no RJ, o seu expediente de trabalho deverá ser normal nesta data.

Neste exemplo, pode-se reverter na troca de datas mediante acordo de compensação ou banco de horas, previamente acordada com o sindicato da respectiva categoria profissional.



**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)"