DIÁRIO DO GRANDE ABC

Publicado em 25/08/2024 - 08:12

Mais trabalhadores da região querem 'demitir' as empresas

Mais trabalhadores da região querem ‘demitir’ as empresas

Cidades do Grande ABC têm 31 novos processos de rescisão indireta por dia, com aumento acima do nacional; maior volume está em São Bernardo

RESCISÃO INDIRETA - NÚMEROS DO GRANDE ABC

	2022	2023	Média de casos por dia em 2023	2022-2023 (Em %)	2024 (jan-abr)	Média de casos por dia em 2024
Santo André	1.098	2.090	6	90,35%	1.564	9
São Bernardo	1.714	2.488	7	45,16%	1.675	9
São Caetano	847	1.123	3	32,59%	754	4
Diadema	550	975	3	77,27%	597	3
Mauá	446	886	2	98,65%	794	4
Ribeirão Pires	143	296	1	106,99%	188	1
Rio Grande da Serra	0	0	0	0	0	0
GRANDE ABC	4.798	7.858	22	63,78%	5.572	31
ESTADO DE SP	91.450	147.374	404	61,15%	95.625	528
BRASIL	280.561	433.314	1.187	54,45%	280.195	1.548

Fonte: Painel DataJud do CNJ (Conselho Nacional de Justiça) Agostinho Fratini/Editoria de Arte

De acordo com levantamento obtido pelo Diário a partir do painel de estatísticas do CNJ (Conselho Nacional de Justiça), o número de ações novas na Justiça relacionadas à chamada rescisão indireta no Grande ABC teve uma alta de 63,78% entre 2022 e 2023, com um volume que saltou de 4.798 para 7.858. Trata-se de um percentual acima do registrado no país, que foi de 54,45%. Já o Estado de São Paulo teve uma variação também um pouco menor de 61,15%.

No primeiro semestre de 2024, o Grande ABC registrou 31 novos casos por dia e um acumulado de 5.572 processos acima do volume registrado em todo o ano de 2022. A cidade de São Bernardo é responsável pela maior quantidade de casos, 1.675, seguida por Santo André, com 1.564. A maior variação percentual entre 2022 e 2023 foi registrada em Ribeirão Pires. O volume na cidade mais do que dobrou com uma alta de 143 para 296 pedidos de rescisão indireta na Justiça.

O instrumento jurídico permite aos trabalhadores encerrarem o contrato de trabalho e receberem os mesmos direitos de uma demissão sem justa causa. Após decisão favorável da Justiça, o agora ex-empregado passa a contar com o seguro-desemprego e a multa de 40% sobre o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), por exemplo. De acordo com o artigo 483 da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), o direito existe quando a empresa não cumpre deveres contratuais como o pagamento de horas extras ou comete atos lesivos a exemplo do assédio moral.

De acordo com especialistas, trata-se de um mecanismo que costuma ser desconhecido pelos trabalhadores. Contudo, os números indicam que o cenário pode estar mudando frente a situações vividas no ambiente de trabalho. “Parte das empresas talvez precise rever as suas práticas para reter os profissionais com bons salários, oportunidades e condições de trabalho qualificadas”, sugere Antônio Carlos Souza de Carvalho, advogado especialista em economia do trabalho pela Unicamp.

Outro aspecto apontado por Carvalho é o crescimento no Brasil e no mundo do fenômeno do *quiet quitting*. A demissão silenciosa, quando o funcionário simplesmente abandona o trabalho sem qualquer comunicação, tem ocorrido em condições de trabalho desagradáveis. “Se as razões forem legítimas, o *quiet quitting* é protegido pela legislação brasileira através do mecanismo da rescisão indireta. Ela nada mais é do que a justa causa do empregado pela disparidade de forças”, explica.

Esse tipo de rescisão resulta em uma contraprestação financeira maior do empregador do que a de um pedido de demissão e pode ainda ser acompanhada de danos morais e até mesmo materiais a depender do caso. “O TST tem entendido que o *quiet quitting* é o exercício legítimo do direito da rescisão indireta e não pode ser considerado abandono de emprego desde que o empregado acione a Justiça do Trabalho usando o dispositivo, previsto na CLT”, reforça.

O primeiro passo para quem deseja ingressar com ação na Justiça é verificar se realmente existe o direito. Alguns motivos que dão base para a rescisão indireta são o não pagamento do salário no prazo legal por parte da empresa; a exigência de serviços superiores às forças do empregado; o tratamento pelo empregador com rigor excessivo; e a redução do trabalho do empregado com impacto no salário.

Em seguida, será necessário coletar provas que poderão ser utilizadas no processo como documentos; testemunhas; conversas por e-mail ou WhatsApp; e qualquer outra evidência que fortaleça a ação.

O advogado trabalhista Ricardo Calcini também relata que nem sempre o processo chega até o fim. “Durante o trâmite, algumas empresas optam por demitir o trabalhador antes da conclusão da ação, ou até mesmo propõem um acordo para encerrar a disputa. É por isso que cada situação exige uma análise cuidadosa para determinar a melhor estratégia a ser adotada. Em muitos casos, o acordo pode ser vantajoso. Já em outros, é mais recomendável aguardar a decisão judicial”, orienta.

da Redação

Veículo: Impresso -> Jornal -> Jornal Diário do Grande ABC

Seção: Economia **Pagina:** 7

Copyright © Clipclap 2025.