

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 022

16/03/2015

Sumário:

- **DISPENSA INDIRETA - JUSTA CAUSA PATRONAL - GENERALIDADES**
- **CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES**



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 inadequado 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).



CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

PREVIDÊNCIA SOCIAL

- Manutenção do calendário de vacinações periódicas, para efeito de pagamento de salário-família, bem como também para efeito de contratação (Portaria nº 597, de 08/04/04, DOU de 12/04/04, do Ministro de Estado da Saúde - RT 053/2004).
- Fixação da cópia da GPS, relativo ao mês de competência anterior, no quadro de horário de trabalho, durante o prazo de um mês (prazo alterado pelo Decreto nº 1.843, de 25/03/96 - antes era de 6 meses);
- Envio da cópia da GPS, devidamente quitada, ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês subsequente ao de competência;
- Outros.

TRABALHISTA

- Treinamento/cursos: Empresas com mais de 100 empregados, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390C, da CLT - Lei nº 9.799/99);
- Deficientes físicos - Empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada (Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99);
- Vencimento de exames médicos - Renovação periódica;
- Acordo Coletivo de Compensação de Horas Semanais para menores (renovação a cada 2 anos);
- Quadro de Horário de Trabalho (modelo único para menores e adultos);
- Quadro que trata da proteção de menores (fixado em local visível e de grande circulação);
- Cartão Externo (Office-Boy; Vendedores Externos; Motoristas; etc);
- Atualização das fichas de registro de empregados ou livro;
- Atualização das CTPS de empregados;
- Outros.

IMPOSTO DE RENDA

- Declaração de dependentes para Imposto de Renda (admissão, alteração e no mês de janeiro de cada ano);
- Manutenção da PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) da empresa tomadora e das empresas fornecedoras (cozinha industrial, refeições transportadas, administração de cozinha industrial, cesta de alimentos, ticket alimentação, etc);
- Outros.

SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

- Implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 9;
- Implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7;
- Renovação dos exames médicos - NR 7;
- Validade dos extintores de incêndio;
- Manutenção dos hidrantes;
- Elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA;
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho);
- Composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados x grau de risco;
- Validade do Relatório de Inspeção de caldeiras, compressores, etc.;
- Inspeção Prévia de funcionamento do estabelecimento;
- CIPA - término de gestão e reeleição (edital de convocação com 45 dias de antecedência ao término);
- Laudo Técnico Ambiental, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, contendo informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores; e aprovada pela Lei nº 9.528, 10/12/97, DOU de 11/12/97);
- Perfil profissiográfico, entrega na ocasião do desligamento do empregado (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores);
- Cursos de direção defensiva, primeiros socorros e outros determinados pelo CONTRAN, aos motoristas de empresas de manutenção frotas de veículos (Lei nº 9.503, de 23/09/97, art. 150 - Código de Trânsito Brasileiro).
- Outros.

SENAI/SENAC

- Certificado da Escola Senai (Decreto nº 31.546, de 06/10/52);
- Quantidade de menores aprendizes (proporcionalidade);
- Outros.

VALE TRANSPORTE

- Concessão do VT (municipal, intermunicipal, metrô e trem);
- Termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do VT, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87);
- Outros.

CRECHES

- Vencimento do contrato com creche (distrital, pública ou privada, pela própria empresa, regime comunitário, SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais);
- Outros.

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

- Observar exigências do Acordo ou Convenção Coletiva;
- Outros.

VIGILÂNCIA SANITÁRIA DO ESTADO

- Observar a legislação pertinente junto ao setor fiscal.

TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS

DESTINADO	TREINAMENTO	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
Todos, de empresas com mais de 100 empregados	Manutenção programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.	CLT, Art. 390-C
Condutores para operar a frota de veículos	Direção defensiva, primeiros socorros e outros conforme normatização do CONTRAN.	Lei nº 9.503, de 23/09/97 (Código de Trânsito), art. 150, Parágrafo único.
Motoristas de veículos rodoviários transportadores de produtos perigosos	Treinamento específico para habilitação em sua área profissional.	Resolução nº 70, de 23/09/98, do Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN
Membros da CIPA	Treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse. (*)	NR 05 - CIPA, subitem 5.32
Todos empregados envolvidos	Treinamento sobre o uso adequado, guarda e conservação do EPI	NR 06 - Equipamento de Proteção Individual, subitem 6.6.1 (Portaria nº 25, de 15/10/01, DOU de 17/10/01)
Todos empregados envolvidos	Treinamento quanto aos procedimentos que assegurem a sua eficiência e de informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam.	NR 09 - PPRA, subitem 9.3.5.3 (Portaria nº 25, de 29/12/94, DOU de 30/12/94, Republicada no DOU de 15/02/95)
Todos empregados envolvidos nos trabalhos com instalações elétricas energizadas	Treinamento de segurança para trabalhos com instalações elétricas energizadas. Observar também o treinamento de reciclagem bienal Nota: A empresa deverá preparar "empregados autorizados" com treinamento de primeiros socorros (situação de emergência).	NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade, subitens 10.6, 10.7, 10.8 e 10.12 (Portaria nº 598, de 07/12/04, DOU de 08/12/04)
Operadores de equipamentos de transporte, com força motriz própria (empilhadeira, ponte rolante, etc.)	Treinamento específico para operação de equipamentos de transporte motorizado	NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais, subitem 11.1
Operadores de prensas ou equipamentos similares	Operação de prensas e movimentação, troca de ferramentas, estampas e matrizes	NR 12 - Máquinas e Equipamentos - Anexo 2 - Itens 29 e 30 - PRRPS - Programa de Prevenção de Riscos em Prensas e Similares

		<p>Nota: O PPRPS está em processo de inclusão, como anexo II da NR-12, em atendimento às disposições da CPN-PP, criada pela portaria 50/97 da DRTE/SP, MTE, e atendendo as disposições da Convenção Coletiva da Indústria Metalúrgica do Estado de São Paulo, firmada em 29/11/02.</p> <p>A Portaria nº 383, de 24/02/03, DOU de 26/02/03, da Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo, criou a Comissão Tripartite Permanente de Negociação sobre Proteção de Máquinas e Equipamentos na Indústria Metalúrgica no Estado de São Paulo.</p>
Operadores de motosserra	Treinamento para utilização segura da máquina	NR 12 - Máquinas e Equipamentos, Anexo I
Operador de Caldeira	Operação de caldeiras, inclusive com estágio prático	NR 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão, subitem 13.3.5
Todos empregados designados para o transporte manual regular de cargas	Treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.	NR 17 - Ergonomia, subitem 17.2
Todos os empregados	Treinamento (admissional e periódico) visando a garantir a execução de suas atividades com segurança.	NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, subitem 18.28
Todos empregados envolvidos na implantação, operação e manutenção de instalações elétricas, bem como os envolvidos no transporte de explosivos e acessórios	Treinamento continuado em manuseio e operação de equipamentos de combate a incêndios e explosões, bem como para prestação de primeiros socorros a acidentados. Nota: O treinamento é específico para empregados envolvidos no transporte de explosivos e acessórios.	NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração, subitens 22.20.17 e 22.21.17
Todos empregados	Treinamento de prevenção e combate de incêndios (Exercício de alerta). Nota 1: Os planos de exercício de alerta deverão ser preparados como se fossem para um caso real de incêndio. Nota 2: Este treinamento é também denominado de "brigada de incêndio"	NR 23 - Proteção Contra Incêndios, subitem 23.8
Sinaleiro	Treinamento adequado para aquisição de conhecimento do código de sinais de mão nas operações de guindar.	NR 29 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário, subitem 29.3.6.7
Indústria e Comércio de Fogos de Artifício e outros Artefatos Pirotécnicos	Plano de Emergência e Combate a Incêndio e Explosão Responsáveis pelo transporte interno de produtos arrematados ou outros materiais (conhecimento de todos os riscos) Todos os trabalhadores envolvidos nas atividades de coleta e destruição de resíduos Os treinamentos devem ser ministrados, obrigatoriamente, nos atos de admissão, sempre que houver troca de função, mudança nos procedimentos, equipamentos, processos ou nos materiais de trabalho e, ainda, no mínimo a cada ano a todos os trabalhadores, sendo obrigatório o registro de seu conteúdo, carga horária e frequência.	Portaria nº 7, de 30/03/07, DOU de 02/04/07
Todos os trabalhadores envolvidos com o trabalho de operador de checkout	O treinamento deve conter noções sobre prevenção e os fatores de risco para a saúde, decorrentes da modalidade de trabalho de operador de checkout, levando em consideração os aspectos relacionados a: a) posto de trabalho; b) manipulação de mercadorias; c) organização do trabalho; d) aspectos psicossociais do trabalho; e) agravos à saúde mais encontrados entre operadores de checkout. Cada trabalhador deve receber treinamento com duração mínima de duas horas, até o trigésimo dia da data da sua admissão, com reciclagem anual e com duração mínima de duas horas, ministrados durante sua jornada de trabalho.	Portaria nº 8, de 30/03/07, DOU de 02/04/07

Profissionais de teleatendimento/telemarketing	Estes profissionais devem receber capacitação que proporcione conhecer as formas de adoecimento relacionadas à sua atividade, suas causas, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção (veja o item 6 da respectiva norma).	Portaria nº 9, de 30/03/07, DOU de 02/04/07 - Anexo II da NR 17
Trabalho em altura	Programa para capacitação dos trabalhadores à realização de trabalho em altura, observando-se os treinamentos periódicos (bienal).	NR 35 - Trabalho em Altura

(*) A Instrução Normativa nº 80, de 21/12/09, DOU de 23/12/09, dispôs sobre a fiscalização de práticas discriminatórias e do treinamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidente CIPA quanto à prevenção do HIV/AIDS.

Nota: As empresas com mais de 100 empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (Art. 390-C da CLT).

OBSERVAÇÕES GERAIS:

- **Sindicato - Contribuições:**

Observar os prazos determinados pelos sindicatos, quanto ao recolhimento da Contribuição Confederativa, Mensalidades de Associados e Contribuições Assistenciais previstas nos Acordos/Convenções Coletivas da categoria profissional, inclusive da categoria diferenciada;

- **SENAI - Contribuição Adicional:**

As indústrias, empresas de comunicação, transportes e pesca, com mais de 500 empregados, devem recolher mensalmente a Contribuição Adicional do SENAI. O recolhimento é calculado com base em 0,2% sobre o valor total das remunerações mensais pagas aos empregados e recolhe-se diretamente ao SENAI ou Banco do Brasil em guia própria. Havendo convênio SENAI/Empresa a contribuição poderá ser reduzida pela metade.

- **SALÁRIO-EDUCAÇÃO - FNDE:**

Com a nova redação dada pelo Decreto nº 4.943, de 30/12/03, DOU de 31/12/03 ao art. 6º do Decreto nº 3.142, de 16/08/99, DOU de 17/08/99, que regulamentou a contribuição social do salário-educação, empresas cujo total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, tenha atingido o valor de, no mínimo, R\$ 2.400.000,00 na folha de pagamento do mês de dezembro do exercício anterior, estão obrigadas a recolher o SE diretamente ao FNDE a partir da competência janeiro/2004. Portanto, não mais através da GPS/INSS. A folha de pagamento do 13º salário não será computado no limite mínimo mencionado.