

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 072

08/09/2015

## Sumário:

- **INDENIZAÇÃO ADICIONAL - GENERALIDADES**
- **TRABALHO EXTERNO - GENERALIDADES**



## INDENIZAÇÃO ADICIONAL GENERALIDADES

A referida indenização foi criada pelo art. 9º da Lei nº 6.708, de 30/10/79 e posteriormente repetida pela Lei nº 7.238, de 29/10/84, cujo o valor é de um salário nominal, percebido pelo empregado na data de seu desligamento.

Via de regra, é paga somente quando ocorre a dispensa sem justa causa, inclusive na rescisão indireta (contratos por prazo indeterminado) às vésperas da data-base (dissídio coletivo), no período de 30 dias que antecedem a correção salarial.

Portanto, a referida indenização não se aplica:

- nos contratos por prazo determinado (salvo na hipótese de interrupção do contrato pelo empregador, sem justa causa, porque aí ficou caracterizado a dispensa sem justa causa);
- pedido de demissão sem justa causa;
- dispensa por Justa Causa; e
- desligamento à prazo determinado.

No Plano Cruzado (estabilização da economia) surgiu uma grande polêmica de pagar ou não a referida indenização. Muitos, pensaram erroneamente que a respectiva norma havia se extinguido. Ao contrário do que se pensava, a norma sempre existiu. Na época, somente foi suspenso pela inexistência da inflação, que era "zero".

Mais tarde, com a flexibilização de preços e conseqüentemente com a volta dos reajustes mensais de salários, com base na URP e negociação coletiva junto aos sindicatos, a norma voltou à ser aplicada.

## Aviso Prévio Indenizado - Reflexo

Quando o aviso prévio é indenizado, deve-se projetar mais 30 dias a partir da data do seu desligamento físico na empresa (Art. 487, § 1º, CLT e Enunciado nº 182, do TST).

Se a projeção atingir o mês que antecede os 30 dias da data da correção de salários (data-base) torna-se devido o pagamento da referida indenização.

Exemplo: Data-base 01 de novembro

Período Vespéral	Data-Base
02 a 31 de outubro	01 de novembro

Hipóteses:

Data da Dispensa	Projeção do AP Indenizado	Direito do Empregado - Variáveis
01 de setembro	30 de setembro	Não tem direito, porque a projeção do AP Indenizado não atingiu o período vespéral.
03 de setembro	02 de outubro	Tem direito, porque a projeção do AP Indenizado atingiu o período vespéral. O valor da indenização será o equivalente a um salário percebido em outubro.
05 de outubro	03 de novembro	Não tem direito (*), porque a projeção do AP Indenizado recaiu após a data-base. Neste caso terá direito apenas a complementação da diferença salarial entre outubro e novembro, refletindo sobre as verbas rescisórias (exceto o saldo de salário, basicamente).

(\*) Veja abaixo sobre Súmula nº 314 do TST - Polêmica.

Nota: Para elaboração dos exemplos acima, consideramos que o AP seja de 30 dias, conforme estabelecido no art. 487 da CLT. No entanto, deve-se consultar a convenção/acordo coletivo da categoria profissional.

Súmula nº 314 do TST - Polêmica:

O Tribunal Superior do Trabalho - TST, apresenta o seguinte texto na Súmula nº 314:

*" Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 dias que antecede à data-base, observado o Enunciado nº 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 28.10.1984. "*

Por outro lado, o Ministério do Trabalho não segue este mesmo entendimento, conforme previsto na Ementa nº 15 - Portaria nº 1, de 22/03/02, DOU de 25/03/02 e Ementa nº 19 - Portaria nº 1, de 25/05/06, DOU de 26/05/06.

Alguns sindicatos têm exigido, no ato da homologação, o pagamento do respectivo adicional, além do pagamento complementar das verbas rescisórias, mesmo em se tratando de casos em que ocorrem a data do desligamento no mês do dissídio coletivo (data-base), baseando-se pelo texto da respectiva Súmula do TST.

Historicamente, até 29/10/79 era uma prática muito comum, por parte de algumas empresas, dispensarem os empregados às vésperas da data-base, recontratando-os em seguida (após a data-base) com o mesmo salário. Esta sistemática permitia às empresas deixassem de conceder o reajuste salarial aos seus empregados, mantendo o custo de sua mão-de-obra inalterado por vários anos.

A partir de 30/10/79, com a vigência da Lei nº 6.708/79, foi criada a Indenização Adicional com a finalidade única de proteger o empregado na despedida sem justa causa às vésperas da correção salarial, impedindo com que a empresa deixasse de pagar a correção salarial.

Assim, se a projeção do aviso prévio indenizado atingiu a data-base da categoria e o empregado foi beneficiado pela correção salarial, não há de se cogitar pelo direito da referida indenização adicional.

Devemos entender que uma indenização é a forma de compensar em pecúnia o empregado, de eventuais prejuízos que sofreu ou sofreria. Portanto, se o empregado recebeu a correção salarial, inexistente qualquer prejuízo. Então, indenizar o quê ?

### Indenização Adicional

*Não é devida a indenização adicional de que trata do artigo nono, da Lei número 7.238/84, quando a projeção do aviso prévio no contrato de trabalho ultrapassa o trintídio que antecede a data do reajuste da categoria (TRT/SP 19990354122 - RO - Ac. 01ªT. 20000364813 - DOE 01/08/2000 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA)*

*Interpretação Indenização adicional - "Mens legis" do art. 9º da Lei 7.238/84*

*Por indenização entende-se uma compensação pecuniária, para que, eventuais prejuízos que sofreria ou sofreu o empregado sejam minorados (TRT-SP 19990550231 - RO - Ac. 10ªT. 20000674189 - DOE 19/01/2001 - Rel. VERA MARTA PUBLIO DIAS).*

## **Base de Cálculo - Integração dos adicionais legais ou convenionados**

---

Cabe a integração da média de horas extras e outros adicionais legais ou convenionados no cálculo da Indenização Adicional, com base nos últimos 12 meses.

*Súmula nº 242 do TST*

*Instrução Normativa nº 2, de 12/03/92, art. 10*

## **Incidência tributária**

---

Não há nenhuma incidência do INSS, FGTS ou IRRF sobre o valor da indenização adicional, pago na conformidade do art. 9º, da Lei nº 7.238/84.

*Instrução Normativa nº 2, de 07/01/93, DOU 25/01/93*

*Instrução Normativa nº 15, de 06/02/01, DOU de 08/02/01*

## **Projeção de 1/12 no 13º Salário e Férias**

---

Não há reflexo de 1/12 sobre o 13º salário e nem sobre férias, isto porque, a referida indenização tem o aspecto "punitivo" para o empregador para reparar o tempo em que o empregado deveria permanecer até a data da correção salarial, e não de "estabilidade no emprego". A punição do empregador, já é paga pela indenização adicional, portanto, não refletem sobre o 13º salário e nem sobre férias.

*Instrução Normativa nº 02/92, § único do art. 10*

## **Renúncia do cumprimento do Aviso Prévio - Fraude**

---

Entende-se fraudulento o acordo de 60 horas, que é feita com o empregado dispensado sem justa causa, às vésperas do Dissídio Coletivo, fazendo perder em consequência, a percepção da respectiva indenização. Isto porque, 60 horas correspondem a 7 dias e meio, o que faz inatingir o mês que antecede a correção salarial. O fundamento está no art. 9º, da CLT:

A Instrução Normativa nº 2, de 12/03/92, DOU de 16/03/92, da Secretaria Nacional do Trabalho, tornou irrenunciável o cumprimento do aviso prévio, salvo em que o empregado comprove haver outro emprego.

Portanto, esse procedimento deverá ser evitado, ainda que a iniciativa seja do empregado, pois poderá alegar "indução" pela empresa.

*Fundamentação Legal:*

*Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84 - Art. 9º*

*Instrução Normativa nº 2, de 12/03/92, Art. 10*

*Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02, art. 35*

*Jurisprudência:*

*Enunciado nº 182 - TST*

*Enunciado nº 242 - TST*

*Enunciado nº 306 - TST*

*Enunciado nº 314 - TST*



## 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.