

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 071

05/09/2017

Sumário:

- **INDENIZAÇÃO ADICIONAL - GENERALIDADES**
- **REGISTRO DE ENTIDADES SINDICAIS - PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS - ALTERAÇÃO**



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 convenacionados

Cabe a integração da média de horas extras e outros adicionais legais ou convenacionados 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*



**REGISTRO DE ENTIDADES SINDICAIS
PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS - ALTERAÇÃO**

A Portaria nº 1.043, de 04/09/17, DOU de 05/09/17, do Ministério de Estado do Trabalho, alterou a Portaria nº 326, de 01/03/13, DOU de 04/03/13 (RT 018/2013), republicada no DOU de 11/03/13, do Ministério do Trabalho e Emprego, baixou novos procedimentos administrativos relacionados com o registro de entidades sindicais de primeiro grau no Ministério do Trabalho e Emprego. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho, no uso das suas atribuições legais e tendo em vista o disposto no art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, no Título V da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e na Súmula nº 677, do Supremo Tribunal Federal, resolve:

Art. 1º - Dar nova redação ao inciso X do art. 18, ao art. 20, aos §§ 9º e 10 do art. 23, ao inciso III do art. 25, ao inciso IV do art. 28, ao art. 43 e ao § 2º do art. 45, nos seguintes termos:

Art. 18 - (...)

X - caso o Ministério do Trabalho seja notificado da resolução do(s) conflito(s) por meio do acordo a que se refere o art. 20. (NR)

Art. 20 - As impugnações que não forem arquivadas, conforme disposto no artigo 18 serão remetidas ao procedimento de mediação previsto na Seção IV. (NR)

Art. 23 - (...)

§ 9º - Encerrado o processo de mediação e não havendo acordo ou ausentes quaisquer dos interessados, o processo do impugnado ficará suspenso pelo período máximo de 180 dias, contados a partir da publicação. (NR)

§ 10 - Esgotado o prazo previsto no parágrafo anterior e o Ministério não seja notificado acerca do acordo, o processo do impugnado será arquivado. (NR)

Art. 25 - (...)

III - se a entidade impugnada resolver o(s) conflito(s) por meio de acordo, nos termos do art. 20. (NR)

Art. 28 - (...)

IV - durante o prazo previsto para resolução dos conflitos, conforme prazo previsto no art. 20; (NR)

Art. 43 - Os processos administrativos de registro sindical e de registro de alteração estatutária deverão ser concluídos no prazo máximo de 1 ano, contados do recebimento dos autos na CGRS, ressalvados os prazos para a prática de atos a cargo do interessado, devidamente justificados nos autos. (NR)

Art. 45 - (...)

§ 2º - As decisões de abertura de prazo para impugnação, arquivamento de impugnação, encaminhamento para mediação, suspensão, deferimento, indeferimento e revisão desses atos serão publicadas pela Secretaria de Relações do Trabalho no DOU. (NR)

Art. 2º - Revogar o art. 19 e §§ 1º e 2º.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor 30 dias após a publicação.

RONALDO NOGUEIRA DE OLIVEIRA