



## Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br - fone/fax (11) 4742-6674

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 021

13/03/2006

### Sumário:

- **INDENIZAÇÃO ADICIONAL - GENERALIDADES**
- **TRABALHO NO EXTERIOR - AUTORIZAÇÃO - CONTRATAÇÃO POR EMPRESA ESTRANGEIRA**
- **NR 4 - SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO - SESMT - PRORROGAÇÃO PARA ADEQUAÇÃO DE REDIMENSIONAMENTO**



## 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 (\*);
- pedido de demissão sem justa causa;
- dispensa por Justa Causa; e
- desligamento à prazo determinado.

(\* *Salvo na hipótese de interrupção do contrato pelo empregador, sem justa causa, porque aí ficou caracterizado a dispensa sem justa causa.*

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 da Secretaria de Relações do Trabalho (Portaria nº 1, de 22/03/02, DOU de 25/03/02).

*" EMENTA Nº 15 - ART. 9º DA LEI Nº 7.238/84. INDENIZAÇÃO ADICIONAL. CONTAGEM DO PRAZO DO AVISO PRÉVIO. É devida ao empregado, dispensado sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data base de sua categoria, indenização equivalente ao seu salário mensal.*

*I - Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em referência;*

*II - Se ocorrer após ou durante a data base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.*

*Referência: art. 9º, da Lei nº 7.238/84, e art. 487, § 1º, da CLT. "*

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 deixarem 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. 01ª T. 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. 10ª T. 20000674189 - DOE 19/01/2001 - Rel. VERA MARTA PUBLICO DIAS).*

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

---

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

#### **SÚMULA Nº 242 DO TST**

##### **INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VALOR**

*A indenização adicional, prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979 e no art. 9º da Lei nº 7.238 de 28.10.1984, corresponde ao salário mensal, no valor devido na data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.*

*(Res. 15/1985, DJ 09.12.1985)*

*Nota: A Resolução nº 129, de 05/04/05, DJU de 20/04/05 alterou a denominação dos verbetes da jurisprudência predominante do TST de "Enunciado" para "Súmula".*

#### **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 12/03/92**

*Art. 10 - Será devido o pagamento de uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, no valor deste à data da comunicação do despedimento, na hipótese de dispensa do empregado sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data-base, conforme previsto no art. 9º da Lei nº 7.238, de 29/10/84.*

*§ único - Para fins de cálculo da indenização adicional, o salário mensal será acrescido dos adicionais legais ou convencionais, correlacionados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.*

#### **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 3, DE 21/06/02, DOU DE 28/06/02**

*Art. 35. Na rescisão sem justa causa, ocorrida no período de 30 dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a um salário mensal do empregado, nos termos do art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984.*

*Parágrafo único. Considera-se salário mensal o devido à data da comunicação da dispensa do empregado, acrescido dos adicionais legais ou convencionais, não se computando o décimo terceiro salário.*

### **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 2/92, § único do art. 10*

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

### **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.

(\*) substituída pela Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02.



## TRABALHO NO EXTERIOR - AUTORIZAÇÃO CONTRATAÇÃO POR EMPRESA ESTRANGEIRA

**A Portaria nº 21, de 09/03/06, DOU de 10/03/06, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, determinou a exigência de autorização para a contratação, por empresa estrangeira, de brasileiro para trabalhar no exterior, atribuindo competência ao titular da Coordenação-Geral de Imigração. Na íntegra:**

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 87, parágrafo único, inciso II da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 12 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982 e no art. 6º do Decreto nº 89.339, de 31 de janeiro de 1984, resolve:

**Art. 1º** - A contratação, por empresa estrangeira, de brasileiro para trabalhar no exterior, dependerá de autorização deste Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único - Fica delegada competência ao titular da Coordenação-Geral de Imigração deste Ministério para autorizar a contratação, por empresa estrangeira, de brasileiro para trabalhar no exterior.

**Art. 2º** - O pedido de autorização deverá ser formulado pela empresa interessada à Coordenação-Geral de Imigração, em língua portuguesa, e instruído com os seguintes documentos:

- I - comprovação de sua existência jurídica, segundo as leis do país no qual é sediada, consularizada e traduzida para a língua portuguesa, por tradutor oficial juramentado;
- II - comprovação de participação acionária em empresa brasileira de, no mínimo, cinco por cento do seu capital social integralizado;
- III - constituição de procurador no Brasil, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação; e IV - contrato individual de trabalho, em língua portuguesa, contemplando os preceitos da Lei nº 7.064, de 1982.

Parágrafo único - A empresa brasileira de que trata o inciso II deste artigo responderá solidariamente com a empresa estrangeira pelos encargos e obrigações decorrentes da contratação do trabalhador.

**Art. 3º** - A autorização para contratação, por empresa estrangeira, de que trata esta Portaria terá validade de até três anos.

Parágrafo único - Nos casos em que for ajustada permanência do trabalhador no exterior por período superior a três anos ou nos casos de renovação do contrato de trabalho, a empresa estrangeira deverá requerer a prorrogação da autorização, juntando:

- I - os documentos elencados no art. 2º desta Portaria devidamente atualizados;
- II - a comprovação da concessão dos benefícios de que tratam os arts. 21 e 22 da Lei nº 7.064, de 1982; e
- III - a comprovação do gozo de férias anuais, no Brasil, do empregado e de seus dependentes, com despesas de viagens pagas pela empresa estrangeira.

**Art. 4º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 5º** - Revoga-se a Portaria nº 3.256, de 17 de agosto de 1989, deste Ministério.

LUIZ MARINHO



**NR 4 - SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE  
SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO - SESMT  
PRORROGAÇÃO**

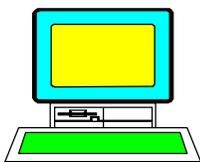
**A Portaria nº 151, de 08/03/06, DOU de 13/03/06, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, prorrogou por mais 120 dias o prazo de adequação de redimensionamento para empresas reclassificadas no Grau de Risco. Na íntegra:**

A Secretária de Inspeção do Trabalho e o Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, no uso de suas atribuições legais e considerando a necessidade de adequar a gradação de risco dos estabelecimentos prevista na Norma Regulamentadora Nº 4 - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, publicada através da Portaria SSST n.º 01, de 12 de maio de 1995, na seção 1, página 99, resolvem:

**Art. 1º** - Prorrogar, por 120 dias o prazo estabelecido no art. 1º da Portaria SIT n.º 140, de 09 de novembro de 2005, publicada no Diário Oficial da União, seção 1, no dia 10 de novembro de 2005.

**Art. 2º** - Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA / Secretária de Inspeção do Trabalho  
RINALDO MARINHO COSTA LIMA / Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho



**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)"