



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 073

11/09/2006

Sumário:

- **INDENIZAÇÃO ADICIONAL - GENERALIDADES**
- **ESTRANGEIRO - CONCESSÃO DE VISTO - EMPREGADO A BORDO DE EMBARCAÇÃO DE TURISMO**
- **NR 17 - TRABALHO EM TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING - GRUPO DE TRABALHO TRIPARTITE**
- **NR 19 - SEGURANÇA E SAÚDE NA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE FOGOS DE ARTIFÍCIO - GRUPO DE TRABALHO TRIPARTITE**
- **NR 6 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - SUSPENSÃO DOS CERTIFICADOS DE APROVAÇÃO**



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 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

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



ESTRANGEIRO - CONCESSÃO DE VISTO EMPREGADO A BORDO DE EMBARCAÇÃO DE TURISMO

A Resolução Normativa nº 71, de 05/09/06, DOU de 11/09/06, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto a marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas jurisdicionais brasileiras. Na íntegra:

O Conselho Nacional de Imigração, instituído pela Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980 e organizado pela Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 840, de 22 de junho de 1993, resolve:

Art. 1º - O marítimo que trabalhar a bordo de embarcação de turismo estrangeira em operação em águas jurisdicionais brasileiras, sem vínculo empregatício no Brasil, estará sujeito às normas especificadas nesta Resolução Normativa.

Art. 2º - Não será exigido visto de entrada no País ao marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que seja portador da Carteira de Identidade Internacional de Marítimo ou documento equivalente.

Parágrafo único - Equipara-se ao marítimo, a que se refere o caput deste artigo, qualquer pessoa portadora da Carteira de Identidade Internacional de Marítimo que exerça atividade profissional a bordo de embarcação de turismo estrangeira.

Art. 3º - O marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que não seja portador da Carteira de Identidade Internacional de Marítimo válida ou documento equivalente e que vier trabalhar em águas jurisdicionais brasileiras deverá obter o visto de trabalho previsto no art. 13, inciso V, da Lei nº 6.815, de 1980, a partir de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único - A autorização de trabalho será outorgada ao marítimo de uma mesma embarcação que dela necessite, pelo prazo de até cento e oitenta dias.

Art. 4º - A autorização de trabalho referida no art. 3º deverá ser requerida previamente ao Ministério do Trabalho e Emprego pela empresa representante do armador, devidamente instruída com os seguintes documentos:

- I - lista de marítimos que exerçam atividades remuneradas a bordo, conforme Anexo A;
- II - requerimento, conforme Anexo B;
- III - dados da empresa representante, conforme Anexo C;
- IV - lista de marítimos portadores da Carteira de Identidade Internacional de Marítimo ou documento equivalente, conforme Anexo D;
- V - ato legal que rege a empresa representante;
- VI - ato de designação da empresa representante, devidamente consularizado e traduzido oficialmente; e
- VII - comprovante de recolhimento da taxa individual de imigração.

Art. 5º - O visto de que trata esta Resolução Normativa poderá ser emitido pelo prazo de até cento e oitenta dias, improrrogável, pela Missão Diplomática ou Repartição Consular indicada no requerimento de autorização de trabalho, podendo ser retirado pelo titular ou por procurador.

Parágrafo único - Excepcionalmente, a critério da Secretaria de Estado das Relações Exteriores, o visto poderá ser concedido no Brasil, conforme previsto no art. 2º da Resolução Normativa nº 09, de 10 de novembro de 1997.

Art. 6º - A partir do 91º (nonagésimo primeiro) dia de operação em águas jurisdicionais brasileiras, a embarcação de turismo estrangeira deverá contar com um mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) de brasileiros em funções técnicas e em atividades a serem definidas pelo armador ou pela empresa representante do mesmo.

Parágrafo único - Este artigo terá vigência por cento e oitenta dias, contados da publicação da presente Resolução Normativa, e o seu descumprimento implicará o cancelamento automático e imediato da autorização de trabalho anteriormente concedida ao marítimo estrangeiro da embarcação.

Art. 7º - Transcorridos cento e oitenta dias da vigência desta Resolução Normativa, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de operação em águas jurisdicionais brasileiras, a embarcação de turismo estrangeira deverá contar com um mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) de brasileiros em vários níveis técnicos e em diversas atividades a serem definidas pelo armador ou pela empresa representante do mesmo.

§ 1º - O Ministério do Trabalho e Emprego poderá prorrogar o prazo de cumprimento para contratação do quantitativo de brasileiros previsto no caput deste artigo, mediante solicitação justificada da empresa interessada.

§ 2º - O descumprimento do disposto neste artigo implicará o cancelamento automático e imediato da autorização de trabalho anteriormente concedida ao marítimo estrangeiro da embarcação.

Art. 8º - Os brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho será vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie.

Parágrafo Único - Considera-se temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira o período compreendido entre 30 (trinta) dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro até 30 (trinta) dias depois da saída do último porto brasileiro, incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras.

Art. 9º - Para efeitos dos arts. 6º e 7º, não será considerada ausência das águas jurisdicionais brasileiras a saída e o retorno da embarcação por período inferior a quinze dias consecutivos.

Art. 10 - O marítimo estrangeiro que tenha ingressado no Brasil, mediante autorização de trabalho, ao amparo da presente Resolução Normativa deverá obter prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para mudança de embarcação, obedecendo a mesma função e categoria de admissão, sem necessidade de novo visto.

Art. 11 - Esta Resolução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 12 - Ficam revogadas as Resoluções Normativas n os 66, de 08 de novembro de 2005, e 67, de 07 de dezembro de 2005.

NILTON FREITAS



NR 17 - TRABALHO EM TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING GRUPO DE TRABALHO TRIPARTITE

A Portaria nº 174, de 05/09/06, DOU de 11/09/06, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, constituiu o Grupo de Trabalho Tripartite sobre Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing, para análise da proposta de texto básico e sugestões da sociedade encaminhadas ao DSST, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, objetivando a elaboração de regulamentação para o trabalho nesta área. Na íntegra:

A Secretária de Inspeção do Trabalho e o Diretor de Segurança e Saúde no Trabalho, no uso de suas atribuições legais e considerando o estabelecido na Portaria MTE n.º 1.127, de 02 de outubro de 2003, resolvem:

Art. 1º - Constituir Grupo de Trabalho Tripartite - GTT, para análise da proposta de texto básico e sugestões da sociedade encaminhadas ao Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho DSST, da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, objetivando a elaboração de regulamentação para Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing (Anexo da NR-17).

Art. 2º - O referido GTT, será composto pelos seguintes representantes:

I - Representantes do Governo:

- a) Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT;
- b) Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO;
- c) Ministério da Saúde;
- d) Ministério da Previdência Social - MPS;
- e) Agência Nacional de Telecomunicações - ANATEL.

II - Representantes dos Empregadores:

- a) Confederação Nacional das Instituições Financeiras CNF;
- b) Confederação Nacional do Comércio - CNC;
- c) Confederação Nacional da Indústria - CNI;
- d) Confederação Nacional do Transporte - CNT;
- e) Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil CNA;

III - Representantes dos Trabalhadores:

- a) Confederação Geral dos Trabalhadores - CGT;
- b) Central Única dos Trabalhadores - CUT;
- c) Força Sindical - FS;
- d) Social Democracia Sindical - SDS.

IV - Ministério Público do Trabalho:

Art. 3º - A coordenação do GTT será exercida por membro indicado pela Secretária de Inspeção do Trabalho.

Art. 4º - O GTT terá o prazo de 120 (cento e vinte) dias, a partir da data de publicação desta portaria, para apresentar a proposta final de criação de texto do Anexo da NR-17.

Art. 5º - Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

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



NR 19 - SEGURANÇA E SAÚDE NA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE FOGOS DE ARTIFÍCIO - GRUPO DE TRABALHO TRIPARTITE

A Portaria nº 175, de 05/09/06, DOU de 11/09/06, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, constituiu o Grupo de Trabalho Tripartite sobre Segurança e Saúde na Indústria e Comércio de Fogos de Artifício e outros Artefatos Pirotécnicos, para análise da proposta de texto básico e sugestões da sociedade encaminhadas ao DSST, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, objetivando a elaboração de regulamentação nesta atividade. Na íntegra:

A Secretária de Inspeção do Trabalho e o Diretor de Segurança e Saúde no Trabalho, no uso de suas atribuições legais e considerando o estabelecido na Portaria MTE n.º 1.127, de 02 de outubro de 2003, resolvem:

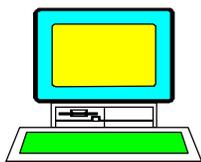
Art. 1º - Constituir Grupo de Trabalho Tripartite - GTT, para análise da proposta de texto básico e sugestões da sociedade encaminhadas ao Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho DSST, da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, objetivando a elaboração de regulamentação sobre Segurança e Saúde na Indústria e Comércio de Fogos de Artifício e outros Artefatos Pirotécnicos (Anexo I da NR-19).

um quarto facial”, respectivamente, concedidos à empresa Lumac Equipamentos de Proteção Industrial Ltda, CNPJ n.º 62.862.933/0001-45, estabelecida à Rua Itiuba, 207, Vila Prudente/SP.

Art. 2º - É facultado à empresa Lumac Equipamentos de Proteção Industrial Ltda, apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

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

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"