

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 083

17/10/2011

### Sumário:

- **INDENIZAÇÃO ADICIONAL - GENERALIDADES**
- **DANOS MORAIS NO TRABALHO - TRABALHO ESCRAVO**



## 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 consequentemente 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*

## 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



**DANOS MORAIS NO TRABALHO  
TRABALHO ESCRAVO**

Voltando ao passado, temos:

- a Lei nº 3.353 de 13 de Maio de 1888 (Lei Áurea), declarou extinta a escravidão no Brasil;
- a Convenção nº 29, de 1930 (Organização Internacional do Trabalho - OIT), dispôs sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas;
- o Código Penal, art. 149, existente desde o início do século passado, dispôs sobre crime por submeter alguém as condições análogas a de escravo;
- a Convenção nº 105, de 1957 (Organização Internacional do Trabalho - OIT), dispôs sobre a proibição do uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política; castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; medida disciplinar no trabalho, punição por participação em greves; como medida de discriminação;
- os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento, de 1998.

Portanto, há mais de um século de existência da primeira declaração para o fim do trabalho escravo no Brasil, há diversas outras normas recentes na tentativa de resgatar dignidade do ser humano. Atualmente, o trabalho escravo moderno (trabalho informal, sem carteira assinada), tem até o seguro-desemprego.

- A Portaria nº 265, de 06/06/02, baixou instruções sobre o combate ao trabalho escravo, forçado e infantil para fiscalização do trabalho;
- A Medida provisória nº 74, de 23/10/02, convertida na Lei nº 10.608, de 20/12/02, DOU de 23/12/02, criou o seguro-desemprego para regime de trabalho forçado ou reduzido - escravo;
- A Resolução nº 306, de 06/11/02, adotou critérios para concessão do seguro-desemprego ao trabalhador resgatado da condição análoga à de escravo;
- A Lei nº 10.803, de 11/12/03, determinou penas ao crime, em condição análoga à de escravo no trabalho;
- A Portaria nº 540, de 15/10/04, criou o cadastro de empregadores que mantém os seus empregados em condições análogas à de escravo;
- A Lei nº 12.064, de 29/10/09, DOU de 30/10/09, instituiu o dia 28 de janeiro de cada ano como o Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo.
- A Instrução Normativa nº 91, de 05/10/11, DOU de 06/10/11, dispôs sobre a fiscalização para a erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo, que serão observados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, em qualquer atividade econômica urbana, rural ou marítima, e para qualquer trabalhador, nacional ou estrangeiro.

Em síntese, podemos entender que o trabalho escravo nada mais é do que uma forma de constrangimento no ambiente de trabalho, atentatório à dignidade humana.

Principais motivos:

- trabalhos forçados
- jornada exaustiva (observar a limitação da prorrogação de duas horas diárias de trabalho)
- condições degradantes de trabalho
- restrição, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto
- retenção do empregado no local de trabalho (inclusive apoderando-se de documentos ou objetos pessoais para este fim)
- vigilância ostensiva no local de trabalho
- preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem
- etc.

Jurisprudência:

*JORNADA - Intervalo violado - INTERVALO INTRAJORNADA. CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL ANTERIOR À LEI 8923/94. INDENIZAÇÃO PELO DANO CONSEQUENTE À SUA OMISSÃO. "Cabe ao empregador a direção e controle da execução do contrato e assim quando o intervalo é negado, a ofensa ao princípio de higiene e segurança do trabalho que é danosa à saúde do trabalhador deve ser indenizada com pagamento do valor correspondente à remuneração acrescida de adicional mínimo de 50%. A medida assumiu natureza de lei após sua construção jurisprudencial, razão pela qual a indenização é devida mesmo antes do advento da Lei nº 8923/94". TRT-SP 02990160609 - RO - Ac. 08ªT. 20000643348 - DOE 23/01/2001 - Rel. JOSE CARLOS DA SILVA AROUCA*

*DANO MORAL E MATERIAL - Geral - Dano moral. Falta de fornecimento de carta de apresentação. Não se verifica que a reclamante teve dor ou sofrimento para fazer jus a indenização por dano moral por falta de fornecimento de carta de apresentação. TRT/SP - 07139200390202000 - RO - Ac. 3ªT 20040000499 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS - DOE 20/01/2004*

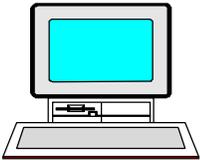
*JORNADA - Intervalo violado - Período de amamentação. Inexistência de local apropriado. Efeitos. O dano sofrido pela empregada quando se vê impossibilitada de amamentar o filho diante da sonegação dos intervalos previstos no artigo 396 da CLT deve ser reparado com o pagamento de indenização (Código Civil, art. 159). Claro está que a falta de local apropriado para a guarda dos filhos das operárias, melhor dizendo, de creche (CLT, art. 400), impossibilita a amamentação. TRT/SP 20010331730 RO - Ac. 08ªT. 20020236438 - DOE 30/04/2002 Rel. JOSE CARLOS DA SILVA AROUCA*

*EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Não se pode presumir que, por trabalhar em mais de uma função ou em horas extras, o autor tenha sido afetado psicologicamente, a ponto de sentir dor, tristeza ou outro sentimento mórbido, nem há nos autos qualquer prova de que o*

reclamante tenha sofrido qualquer dor moral. Sentença que se confirma, negando-se provimento ao recurso do reclamante. (01128-2003-661-04-00-9 (RO) - Juiz: LUIZ ALBERTO DE VARGAS - 19/10/2005 TRT-4ª Região.

**AÇÕES CIVIS PÚBLICAS. TRABALHO ESCRAVO. REVERSÃO DA CONDENAÇÃO ÀS COMUNIDADES LESADAS.** Ações civis públicas em que se discute o tema do trabalho escravo. Existência de espaço para que o magistrado reverta os montantes condenatórios às comunidades diretamente lesadas, por via de benfeitorias sociais tais como a construção de escolas, postos de saúde e áreas de lazer. Prática que não malfere o artigo 13 da Lei 7.347/85, que deve ser interpretado à luz dos princípios constitucionais fundamentais, de modo a viabilizar a promoção de políticas públicas de inclusão dos que estão à margem, que sejam capazes de romper o círculo vicioso de alienação e opressão que conduz o trabalhador brasileiro a conviver com a mácula do labor degradante. Possibilidade de edificação de uma Justiça do Trabalho ainda mais democrática e despida de dogmas, na qual a responsabilidade para com a construção da sociedade livre, justa e solidária delineada na Constituição seja um compromisso palpável e inarredável. (Enunciado nº 12, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA. REPARAÇÃO DE DANO MORAL COLETIVO. TRABALHO FORÇADO OU EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.** I - Alegada a utilização de mão-de-obra obtida de forma ilegal e aviltante, sujeitando o trabalhador a condições degradantes de trabalho, a trabalho forçado ou a jornada exaustiva, cabe Ação Civil Pública de reparação por dano moral coletivo. II - Legitimidade do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento da ação civil pública na tutela de interesses coletivos e difusos, uma vez que a referida prática põe em risco, coletivamente, trabalhadores indefinidamente considerados. (Enunciado nº 76, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)



**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)"