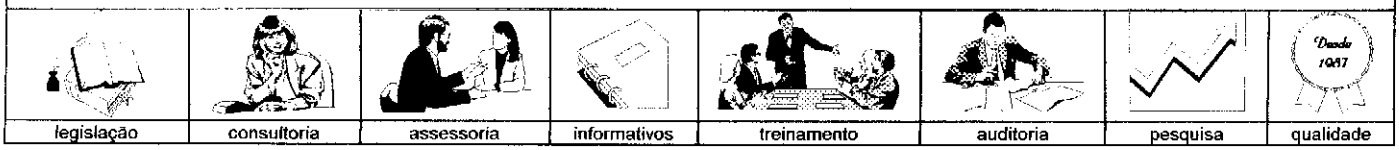
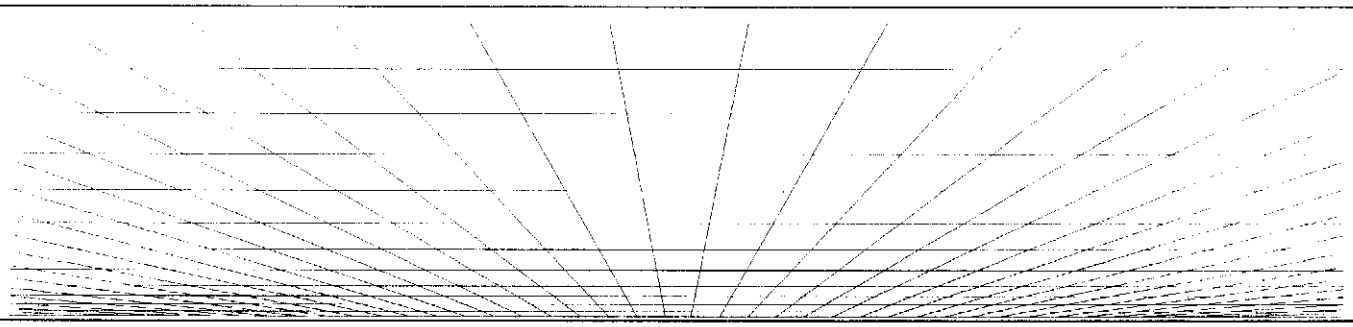
sato Consultoria de Pessoal

Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

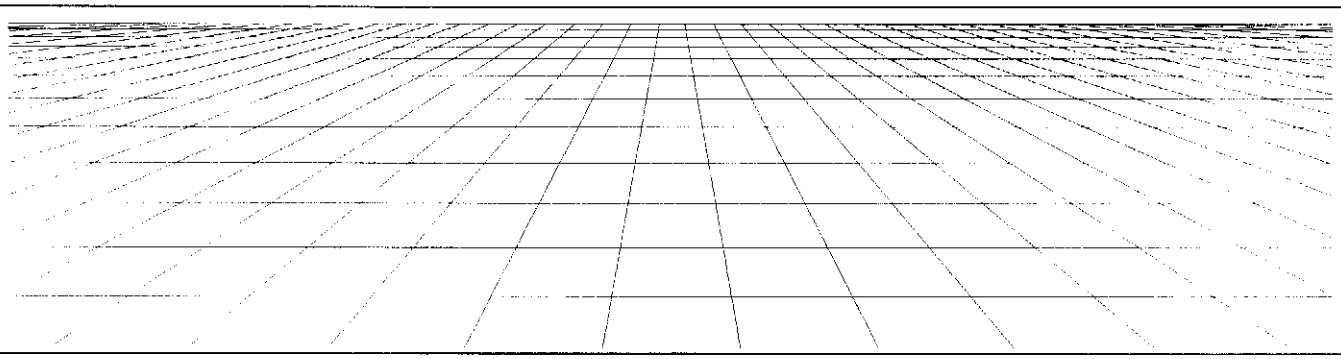
www.sato.adm.br



Relatório Trabalhista



Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos



Para fazer a sua assinatura, entre no site 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: sato consultoria - www.sato.adm.br"

01. INDENIZAÇÃO DO ART. 9º, DA LEI 7.238/84 - ESCLARECIMENTOS

Desde o surgimento da Lei nº 6.708, de 30/10/79 e posteriormente pela Lei nº 7.233, de 29/10/84, em seu artigo 9º, é devido o pagamento de uma indenização, igual a um salário mensal, quando dispensa-se o empregado, as vésperas da correção salarial, isto é, 30 dias que antecede a data da correção salarial.
Na época do plano cruzado (estabilização econômica do País) surgiu a grande polêmica. Pagar ou não a indenização ?
Muitos pensaram erroneamente que a respectiva norma havia se extinguido, pela razão da inexistência das Correções Salariais, uma vez que, a inflação correspondia a " zero ".
A polêmica gerada sobre o assunto é de que, na prática, não era pago realmente a respectiva indenização, na ocasião da dispensa do empregado as vésperas da correção salarial.
No entanto, este procedimento era praticado, não pela razão da inexistência e extinção da Lei, e, sim porque numa economia de inflação zero, não há correção salarial e daí a inexistência da obrigatoriedade da indenização.
Porém, ratificamos, que a norma sempre esteve vigente e só não foi praticado por inexistência da inflação.
Mais tarde, a norma voltou a ser aplicada com o novo Plano Cruzado, que trouxe a flexibilização de preços, correções mensais com base na URP e negociação coletiva entre Sindicatos.
Portanto, quando é questionado se é devido o pagamento da indenização nos casos de desligamento sem justa, as vésperas da Correção Salarial a resposta é positiva. Pois, se existe a correção salarial a empresa deverá repará-la.

CASOS EM QUE O EMPREGADO NÃO TEM DIREITO

A saida do empregado por motivos de: Pedido de Demissão, Aposentadoria Justa Causa e por Prazo Determinado (exemplo: contrato de experiência) não tem direito a referida Indenização.

REFLEXO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO NA INDENIZAÇÃO

Quando o Aviso Prévio é Indenizado, deve-se projetar mais 30 dias, a partir da data de desligamento físico.
A projeção atingindo o mês que antecede data da correção de salários é devido o pagamento da indenização.
É o que determina o Enunciado nº 182, do TST, que tráz a seguinte redação:
" O tempo do Aviso-Prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da Indenização Adicional do Art. 9º, da Lei nº 6.708/79 ".
Quando o Aviso-Prévio indenizado " não atinge o mês que antecede a Correção " ou " atinja o mês da Correção ", não deve-se pagar a referida Indenização do Art. 9º. Isto porque, no primeiro, não chegou atingir o mês que antecede a correção, e segundo porque recai no mês da Correção, neste caso, deve-se calcular a rescisão com base em novo salário, já corrigido.

01. RENUNCIA DO AVISO PRÉVIO - FRAUDE

A doutrina trabalhista entende fraudulento o acordo de 60 horas que é feito com o empregado, dispensado sem justa causa, às vésperas da correção salarial, fazendo perder em consequência, a percepção da respectiva indenização. Isto porque, 60 horas é equivalente a 7 dias e meio o que faz inatingir o mês que antecede a correção salarial. O fundamento está no Art. 9º, da CLT., eis o texto original:

" Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de / desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos / na presente Consolidação (CLT) ".

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

INTEGRAÇÃO DA INDENIZAÇÃO NO 13º SALARIO

A própria Lei é omissa nesse sentido, não mencionando a integração da Indenização sobre o 13º salário, pagas na rescisão, então vejamos:

Art. 9º, das Leis 6.708/79 e 7.238/84:
" O empregado dispensado, sem justa causa, na véspera da correção salarial, isto é, no periodo de 30 dias que antecede a data de sua / correção salarial, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele, ou não, optante pelo FGTS "

O Enunciado nº 148, do TST (ex-prejulgado nº 20) traz a seguinte redação:
" É computável a gratificação de natal para efeito de cálculo da indenização "

Já o Enunciado nº 242, do TST, tráz a seguinte redação:
" Indenização da Lei 6708/79 - A indenização adicional prevista no Art. 9º das Leis 6708/79 e 7238/84, corresponde ao salário mensal, no valor devido a data da comunicação do despedimento integrado pelos adicionais legais ou convencionais, ligados a unidade de tempo mês , não sendo computável a gratificação natalina ".

O primeiro enunciado é mais amplo, ao passo que o segundo é mais restrito.
O Enunciado nº 148 é aplicado somente aos empregados não optante pelo regime do FGTS, os chamados " estáveis ou não optantes ", tratando-se de uma indenização equivalente a 1/12 avos sobre o salário mensal, por ano trabalhado, à titulo de Indenização por tempo de serviço, resultando na ideía de computar a indenização no pagamento do 13º salário.
Neste caso, o Legislador referenciou os casos de não optantes. Porém o texto do art. 9º, da Lei 7.238/84, tráz o seguinte texto:
" ... seja ele, optante ou não pelo FGTS, o que dá entender que se aplica o enunciado nº 148, para o assunto em estudo.

O Enunciado nº 242 é expresso e claro ao mencionar: " ... não sendo computável a gratificação natalina ".

EXTENSÃO DE MAIS 1/12 AVOS NO 13º E FERIAS

Os Sindicatos dos Metalúrgicos são unânimes em determinar o pagamento de mais 1/12 de 13º salário e férias nas verbas rescisionais, em decorrência do pagamento da Indenização, de que trata o Art. 9º. Pelos quais têm exigido o referido pagamento da extensão na ocasião da homologação de empregado demitido. A informação foi prestada pelos Deptos. Juridicos dos Sindicatos dos Metalúrgicos de São Caetano do Sul e Santo André. Já as Delegacias, Regional do Trabalho, quase em sua maioria, e dependendo de cada fiscal de plantão que dá coberturas nos casos de homologações, são de opiniam de não pagar a referida extensão.

O Juiz de Trabalho, José Serson, em seu livro " Curso de Rotinas Trabalhistas ", 25ª edição, pág. 110, menciona: " ... e ela não produz nenhum efeito sobre o tempo de serviço para fins de 13º salário ou mesmo férias proporcionais ".

Porém a Doutrina Jurisprudencial, encabeçada por alguns outros juristas, são pacíficos em determinar o pagamento de mais 1/12 avos no 13º e férias, em decorrência do pagamento da Indenização.
O Legislador ao criar o Art. 9º, do regulamento, fundou-se pela razão de punir a classe patronal, ao determinar o pagamento de mais um salário mensal, na ocasião da dispensa do empregado, sem justa causa, às / vésperas da correção salarial. Pois várias empresas, principalmente do setor metalúrgico, principalmente as montadoras, praticavam dispensas em massa às vésperas do Dissídio Coletivo e admitiam (ou readmitiam) / posteriormente novos empregados com salário igual ou até inferior, e desta maneira, não pagava-se a fôlha com os respectivos aumentos.
Portanto, a corrente jurisprudencial tem entendido que o fato de efetuar o pagamento da indenização do art. 9º, repara tão somente o aspecto punitivo (penalidade), porém não repara o tempo em que o empregado poderia permanecer até a data da coreção, que é a idéia e finalidade da lei.
A Lei em estudo, não cita a estabilidade e sim penalidade, pois a empresa não é obrigada a manter o empregado até a data da correção, porém o tempo extensivo, resultante da indenização deve permanecer, cabendo o adicional de mais 1/12 de férias e 13º salário, além da indenização do Aviso Prévio Indenizado.
Um outro fato foi levantado e até de certa forma curioso. Nem sempre é vantajoso ao empregado receber a indenização do art. 9º, pois ela é / calculada pelo " antigo salário ", que nem sempre repara a equivalência da que teria direito, caso fôsse calculado pelo novo salário. Sendo muito relativo, dependendo do valor percentual da Correção Salarial. Se o percentual da Correção Salarial for baixa, o empregado sai ganhando. Se o valor percentual da Correção for alto, o empregado sai perdendo. Essa relatividade tem levado alguns juristas a entender que se confirma o aspecto punitivo para empresa, porém não repara o tempo de serviço, de que o empregado teria direito.

Concluindo, não temos instrumentos concretos para determinar sobre o pagamento ou não da extensão de 1/12 sobre 13º e férias. Existem várias doutrinas, e até controvertidas. Na prática, várias empresas vêm pagan-

do para livrar-se de mais um problema, pois pagando-se, não há reclamações (Justiça do Trabalho, Sindicatos, etc.).
Deixaríamos esta questão a nível de política interna de cada empresa, pagar ou não, ficando claro que o não pagamento ficará passivel de reclamações futuras, que não quer dizer que a empresa vá pagá-la.

ERRATA - BOLETIM Nº 06 - ITEM 01

No item 01, do Boletim nº 06, sobre a matéria de Antecipação Salarial, ao informar o resultado do cálculo do novo Piso Salarial da Categoria Metalúrgica, incorremos no êrro de cálculo. Portanto onde se lê cz$ / 3.207,45 para empresas até 50 empregados e cz$ 9.057,36, para empresas de 51 até 500 empregados, leia-se: cz$ 7.555,69 para empresas com até 50 empregados e cz$ 8.248,13, para empresas de 51 até 500 empregados. Queira alterar o Boletim epigrafado e o nº 05, item 01.

VALE TRANSPORTE - ALTERAÇÃO NA DISTRIBUIÇÃO

A loucura de requisitar e adquirir os Vales Transporte em local centralizado, dos casos CBTU e Intermunicipais/Interestaduais, agora acabou. Desde o dia 09/02/88, as empresas que desejarem requisitar e adquirir os Vales Transportes, poderão fazê-lo em tôdas as agências do Banco Nacional de sua cidade ou no Posto central do Metrô (R. da Consolação, 296-SP). No entanto a requisição ainda permanece. Para aquisição deverão obedecer o prazo de 2 dias úteis, após a requisição.

DIRF - OBSERVAÇÕES

A Secretaria da Receita Federal informa que no campo 4, da DIRF anual, do Modelo I, onde é datilografado " Nº desta fôlha e Total de fôlhas " , não deverão datilografar o zero antes do número, exemplo:

ERRADO = 01/04
CORRETO = 1/4

DIA 13 DE MAIO DE 1988 - FERIADO NACIONAL

Em comemoração ao centenário da Abolição da Escravatura no Brasil, já foi aprovado o 13 de maio, como feriado nacional. Um feriadão, pois cai numa sexta-feira, do calendário de 1988.

RESPOSTA DOS TESTES DE CONHECIMENTO - BOLETIM Nº 06

a) nos contratos por prazo indeterminado.
b) 30 dias.
c) Sim, porque, embora admitidos na mesma data, "A" vem exercendo o cargo de escriturário há 2 anos e meio, existindo entre ambos tempo superior a 2 anos no exercicio da função.

TESTES DE CONHECIMENTOS - RESPONDA AS PERGUNTAS

a) O empregado admitido para trabalhar somente 16 horas semanais deverá receber pelo menos:
( ) 2/3 do SMR; ( ) 1/2 DO SMR; ( ) 1 SMR; ( ) 1/3 DO SMR.
b) Salário e remuneração, de acordo com a CLT:

( ) são noções sinônimas;
( ) o conceito de remuneração é mais amplo que o salário;
( ) o conceito de salário é mais amplo que o de remuneração.

c) O salário profissional dos médicos corresponde a _____ para a jornada máxima de _____ horas diárias.

RESPONDENDO PERGUNTAS

QUAL O PRAZO DE DEFESA PARA AUTO DE INFRAÇÃO LAVRADO PELA FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA ?

O infrator de quaisquer normas trabalhistas poderá recorrer do auto de infração lavrado pela fiscalização trabalhista no prazo de 10 dias, / contados do recebimento do auto.
fds.: Art. 629, § 3º, da CLT.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).