

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

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"

INDENIZAÇÃO ADICIONAL - ART. 9º - LEI Nº 7.238/84 - ESCLARECIMENTOS

Desde o surgimento da Lei nº 6.708, de 30/10/79 e posteriormente pela Lei nº 7.238, 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 do dissídio coletivo.

Na época do plano cruzado (estabilização econômica do País) surgiu uma 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 haveria a correção salarial e daí a inexistência da obrigatoriedade do pagamento da indenização.

Porém, ratificamos, que a norma sempre esteve vigente e só não foi praticado (na época) pela 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 a adicional 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 saída do empregado por motivos de: Pedido de Demissão, Aposentadoria, Justa Causa e por Prazo Determinado (contrato de experiência, à exemplo) não tem direito a referida indenização.

REFLEXO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO NA INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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 traz 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 Inde

nização Adicional. Isto porque, no primeiro, não chegou a 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.

RENÚNCIA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO - FRAUDE

A doutrina trabalhista entende fraudulento o acordo de 60 horas que é feita 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 artigo 9º, da CLT:

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

Mais recentemente, a Instrução Normativa nº 02, 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 um outro emprego.

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

CÔMPUTO DO 13º SALÁRIO NA INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Até o dia 12/03/92, com a determinação da Instrução Normativa nº 02, da Secretaria Nacional do Trabalho, a legislação era omissa, no sentido de computar ou não o 13º salário no cálculo da Indenização Adicional.

De acordo com o texto do § único, do art. 10, da respectiva IN, veio a esclarecer a velha dúvida, não se computa a gratificação natalina na Indenização Adicional.

" 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."

A presente instrução veio a ratificar o Enunciado nº 242, do TST, que já havia posicionado quanto a não integração do 13º salário:

" Indenização da Lei nº 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 nata
lina. "

EXTENSÃO DE MAIS 1/12 AVOS NO 13º SALÁRIO E FÉRIAS

Os Sindicatos, de modo geral, são unânimes em determinar o pagamento de mais 1/12 avos de 13º salário e Férias nas verbas rescisórias, em decor -

rência do pagamento da Indenização Adicional, de que trata o art. 9º , das Leis 6708/79 e 7238/84. Pelos quais, têm exigido o referido pagamento da extensão na ocasião da homologação do empregado demitido.

A informação foi prestada pelos Deptos. Jurídicos, de alguns Sindicatos. Já as Delegacias do Trabalho, quase em sua maioria, e dependendo de ca-da Fiscal de plantão, opinam em não estender o pagamento.

José Serçon (Jurista), 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 Juris - tas, são pacíficos em determinar o pagamento de mais 1/12 avos no 13º / salário e férias, em decorrência do pagamento da Indenização Adicional. 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 salá - rio mensal, na ocasião da dispensa do empregado, sem justa causa, as vésperas da correção salarial. Pois, várias empresas, principalmente do setor metalúrgico (com destaque às montadoras), praticavam dispensas em massa às vésperas do Dissídio Coletivo e admitiam (ou readmitiam) poste riormente 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 efe - tuar o pagamento da indenização do art. 9º, repara tão somente o aspec - to punitivo (penalidade), porém não repara o tempo em que o empregado / poderia permanecer até a data da correção, que é a idéia e finalidade / do regulamento.

A norma em estudo, não cita a estabilidade e sim penalidade, pois a em - presa 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 avos de férias e 13º salário, além da indeniza - ção do Aviso Prévio indenizado.

Um outro fato foi levantado e até de certa forma curiosa. Nem sempre é vantajoso ao empregado receber a indenização do art. 9º, pois ela é cal culada 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 perden - do. Essa relatividade tem levado alguns juristas a entender que se con - firma o aspecto punitivo para empresa, porém não repara o tempo de ser - viço, de que o empregado teria direito.

Concluindo, não temos instrumentos firmes para determinar sobre o pagamento ou não da extensão de 1/12 avos sobre o 13º salário e férias.

Existem várias doutrinas, até controvertidas. Na prática, várias empresas vêm pagando para livrar-se de mais um problema, o que não é uma solução.

Deixaríamos esta questão, a nível de política interna de cada empresa, pagar ou não, ficando claro que o não pagamento ficará passível de reclamações futuras, o que não significa que a empresa vá pagá-la.

Fds.: Lei nº 6.708, de 30/10/79, art. 9º; Lei nº 7.238, de 29/10/84, artigo 9º; Enunciado nº 182, do TST; Enunciado nº 242, do TST; Instrução Normativa nº 02, de 12/03/92, Secretaria Nacional Trabalho.

UFIR - PERÍODO DE 02/01/92 ATÉ 26/03/92

02/01/92= 597,06	23/01/92= 687,57	13/02/92= 816,94	09/03/92= 973,91
03/01/92= 602,70	24/01/92= 694,07	14/02/92= 825,81	10/03/92= 983,52
06/01/92= 608,40	27/01/92= 700,63	17/02/92= 834,77	11/03/92= 993,23
07/01/92= 614,15	28/01/92= 708,97	18/02/92= 843,82	12/03/92= 1.003,03
08/01/92= 619,96	29/01/92= 717,41	19/02/92= 852,98	13/03/92= 1.012,93
09/01/92= 625,82	30/01/92= 726,92	20/02/92= 862,23	16/03/92= 1.022,92
10/01/92= 631,74	31/01/92= 736,56	21/02/92= 871,59	17/03/92= 1.033,01
13/01/92= 637,71	03/02/92= 749,91	24/02/92= 881,04	18/03/92= 1.043,21
14/01/92= 643,74	04/02/92= 757,87	25/02/92= 890,60	19/03/92= 1.053,50
15/01/92= 649,83	05/02/92= 765,91	26/02/92= 902,08	20/03/92= 1.063,90
16/01/92= 655,97	06/02/92= 774,03	27/02/92= 913,70	23/03/92= 1.074,40
17/01/92= 662,17	07/02/92= 782,43	28/02/92= 929,53	24/03/92= 1.085,00
20/01/92= 668,43	10/02/92= 790,92	04/03/92= 945,64	25/03/92= 1.095,71
21/01/92= 674,75	11/02/92= 799,50	05/03/92= 954,97	26/03/92= 1.106,52
22/01/92= 681,13	12/02/92= 808,18	06/03/92= 964,39	27/03/92=

PREVIDÊNCIA SOCIAL - PERGUNTAS E RESPOSTAS

A) Quem são os segurados obrigatórios da Previdência Social ?

Resp.: Os segurados obrigatórios da Previdência Social, são os seguintes:

- Segurado Empregado: aquele que tem patrão, em geral uma empresa urbana ou rural.
- Segurado Empresário: o titular de firma urbana ou rural.
- Segurado Autônomo: é aquele que trabalha por conta própria em atividade urbana ou rural.
- Segurado empregado doméstico: é a pessoa empregada em residências.
- Segurado trabalhador avulso: é aquele que presta serviços, sem relação de emprego, a diversas empresas, agrupado ou não em Sindicato.
- Segurado Especial: os produtores rurais que exerçam suas atividades individualmente ou em regime de economia familiar.

B) Quem é o Segurado Facultativo ?

Resp.: É aquele que, não sendo segurado obrigatório, quiser contribuir para a Previdência Social, desde que tenha mais de 14 anos de idade.

C) O que é Período de Graça ?

Resp.: O segurado obrigatório que parar de contribuir, por desemprego, ou que passar a trabalhar em serviço não coberto pela Previdência Social, continuará com todos os direitos durante 13 meses. Continuará com todos os direitos, durante 25 meses, o segurado obrigatório que contribuiu durante 10 ou mais e parar de contribuir.

Segurado desempregado registrado no órgão próprio do Ministério do Trabalho e da Previdência Social (até mais 12 meses além do prazo estipulado acima).

O segurado facultativo que parar de contribuir, conservará seus direitos durante 7 meses.

**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).