

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 022	14/03/96
--------	----------

INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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 nominal, quando o empregado é dispensado sem justa causa às vésperas do Dissídio Coletivo (data-base), 30 dias que antecedem a correção salarial.

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.

CASOS EM QUE O EMPREGADO NÃO TEM DIREITO:

O empregado não tem direito à respectiva indenização, nas seguintes modalidades de desligamentos:

- Pedido de demissão sem justa causa;
- Dispensa por Justa Causa; e
- Desligamento à prazo determinado.

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.

Se a projeção atingir o mês que antecede (30 dias) a data da correção de salários (data-base) é devido o pagamento da referida indenização.

O Enunciado nº 182, do TST, trás o seguinte texto:

“ O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da Indenização Adicional, do art. 9º da Lei nº 6.708/79. “

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 conseqüência, 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:

“ 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 outro emprego.

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

PROJEÇÃO DE 1/12 AVOS NO 13º SALÁRIO E FÉRIAS:

Não há reflexo de 1/12 avos 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 “:

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. “

BASE DE CÁLCULO PARA EFEITO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:

De conformidade com o art. 10 da IN nº 02/92 e combinado com o Enunciado nº 242 do TST, quando o empregado é dispensado sem justa causa, no mês da véspera do dissídio coletivo, com projeção do aviso prévio (indenizado ou trabalhado) no mês do dissídio, a base de cálculo das verbas rescisórias será com o salário do dissídio coletivo, e não com o salário que antecede o dissídio. E nesse caso, o empregado não terá direito à percepção da Indenização Adicional. Por outro lado, caso a projeção do aviso prévio recaia sobre o mês que antecede o dissídio, é devido tal indenização, porém a base de cálculo será com base no salário que antecede o dissídio coletivo (salário velho), e, não cabe qualquer complementação das verbas rescisórias pelo salário do dissídio coletivo.

INTEGRAÇÃO DA MÉDIA DE HORAS EXTRAS E OUTROS ADICIONAIS:

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

“ Instrução Normativa nº 02, 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. “

“ Súmula nº 242 - TST:

A indenização adicional, prevista no art. 9º das Leis 6.708/79 7.238/84, correspondente ao salário mensal, no valor devido à data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionais, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina. “

ENUNCIADO Nº 314 do TST - POLÊMICA:

O Tribunal Superior do Trabalho - TST, trouxe o seguinte texto no Enunciado nº 314:

“ Ocorrendo a rescisão contratual no período de 30 dias que antecede a data-base, observado o Enunciado nº 182 - TST, o pagamento das verbas rescisórias com os salários já corrigido não afasta o direito a indenização adicional previstas nas Leis nº 6.708/79 e 7.238/84. “

Alguns sindicatos da categoria profissional tem 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), fundamentando-se pelo texto do respectivo Enunciado do TST.

Discordamos por dois motivos: o primeiro, porque o empregador não pode ser punido por duas vezes sobre o mesmo motivo, isto é, não pode pagar a diferença da rescisão com base no salário do dissídio e concomitantemente pagar a indenização adicional, da qual já é a punição estabelecida pelo art. 9º das Leis 6.708/79 e 7.238/84; o segundo, porque o texto do respectivo Enunciado é claro ao referir a data do desligamento (último dia do aviso prévio indenizado - projetado) no período de 30 dias que antecede a data-base. Em nenhum momento, o texto do Enunciado, quis se referir na data do desligamento do mês em que ocorre a correção salarial do dissídio coletivo.

INCIDÊNCIAS DO INSS, FGTS E IRRF:

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.

REGRAS PARA DEMISSÃO COLETIVA DE EMPREGADOS

Desde 09/07/87, com o advento da Portaria nº 3.218, do Ministério do Trabalho, as empresas deverão utilizar-se critérios para a dispensa coletiva de empregados, visando as empresas à participarem dos problemas sociais e coletivos, do que acarretam as demissões em massa.

Estas regras devem obedecer a ordem de prioridade, de maneira graduada, da seguinte maneira:

- Em primeiro lugar, aos empregados que concordarem em ser dispensados, os chamados “voluntários”;
- Em segundo lugar, os solteiros com menor tempo de serviço na empresa;
- Em terceiro lugar, os aposentados (abono de permanência, tempo de serviço ou por idade).

Além das regras mencionadas, outras medidas deverão ser tomadas, assim como:

- Assegurar a manutenção de assistência médica e social das empresas aos empregados demitidos;
- Acionar imediatamente as agências do Sistema Nacional de Empregos (SINE), para orientação dos empregados visando a obtenção de um novo emprego;
- Prestar toda a assistência destinada a obtenção do Seguro-Desemprego;
- E relacionar as empresas pelo número de demissões que estão realizando.

INFORMAÇÃO

DRT DE MAUÁ - NOVO ENDEREÇO

O Posto de Atendimento do Trabalho de Mauá - PRT, está com novo endereço, já partir deste mês, na Rua Francisco Ortega Escobar, 148, próximo à Câmara Municipal, atrás do Colégio Viscondão.

INSS APERTA FISCALIZAÇÃO NAS EMPRESAS

A fiscalização da agência regional do INSS em Santo André, vasculhou em fevereiro documentos de 800 empresas de Santo André, São Caetano, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra e apurou que 90% estão inadimplentes em seus recolhimentos.

Esta semana os computadores da autarquia apontaram outras 300 empresas em débito com a previdência, as quais serão investigadas até o final do mês. A regional de Santo André abrange um expressivo contingente de 40 mil empresas, divididas entre indústrias, estabelecimentos comerciais e prestadores de serviços.

Acabar com a inadimplência das empresas junto à agência de Santo André é a tarefa que está tomando todo o tempo da gerente regional de arrecadação e fiscalização Margarete Serafim Roja. O INSS está propondo às empresas um parcelamento que permite o pagamento do débito em 96 vezes, com redução de 50% no valor das multas aplicadas.

O prazo para que as empresas ingressem no programa vai até o dia 18 de maio, deste ano.

A agência comandada por Margarete Serafim Roja é responsável por 5% da arrecadação do INSS no Estado e 2,5% no país. Segundo Margarete, a maior dívida de uma empresa de sua regional para com o INSS é de R\$ 15,7 milhões. *Fonte: Diário do Grande ABC - 12/03/96.*

METALÚRGICO VIVE CLIMA DE SEPARATISMO

A unificação no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que já dura 3 anos, pode estar próxima do fim. O racha que opõe a sub-sede regional de Santo André à sede, em São Bernardo, exposta após a convenção eleitoral da Cofap no fim de semana, pode ser concretizado ainda antes da convenção geral da categoria, marcada para o dia 31.

A militância de Santo André, segundo o vice-presidente Cícero Firmino da Silva, discute duas alternativas principais para o futuro da sub-sede. A primeira delas é a retomada da autonomia de Santo André e a sua

conseqüente desfiliação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. A segunda seria a saída de todos os 16 membros da sub-sede da composição da diretoria do sindicato.

Perguntado se a possibilidade de um acordo com a sede em São Bernardo estaria sendo discutida entre a militância, Cícero foi lacônico: “Não houve nenhuma proposta de acordo para ser discutida”. No último dia 12, ele se reuniu com o presidente, Heiguiberto Guiba Navarro, e com o vice por São Bernardo, Luiz Marinho, em Santo André.

Guiba confirmou que nenhuma proposta de acordo foi colocada. “Nós viemos até aqui para ouvir, e não para propor nada”, afirmou após a reunião. Ele voltou a dizer que não acredita na desunificação e creditou os ataques de Cícero ao clima eleitoral. O racha entre os metalúrgicos foi exposto após a convenção eleitoral da Cofap, no último dia 10.

Entre os cinco membros indicados pelos funcionários da empresa para composição da chapa única de 64 pessoas, não ficou nenhum dos ligados ao Cícero.

Segundo ele, pode ter havido fraude na eleição. Os membros vencedores seriam aliados do secretário-geral do sindicato, Carlos Alberto Grana.

Mas a crise vem desde 1993, quando os sindicatos de São Bernardo/Diadema e Santo André/Mauá se unificaram. “Nós perdemos nossa estrutura jurídica, a colônia de férias passou a servir a toda a categoria, o serviço de imprensa foi centralizado em São Bernardo e nos boicota, os caminhões de som também sofrem o controle da sede, entre outras conquistas que perdemos”, enumerou Cícero.

“Se alguém daqui quiser tirar uma xerox, tem que pedir autorização para uma burocrata em São Bernardo”, exemplificou. Guiba retrucou, dizendo que a sub-sede sempre teve seu espaço reconhecido.

Um militante ligado a São Bernardo, que preferiu não se identificar, disse que o vice-presidente por Santo André está tumultuando o processo eleitoral porque sabe que vai perder a convenção geral, no dia 31. Se o racha for concretizado, Santo André vai arrastar uma base de 27 mil metalúrgicos, sendo 17 mil filiados. *Fonte: Diário do Grande ABC - 13/03/96.*

PAGAMENTO POR HABILIDADE É TENDÊNCIA

O sistema de pagamento por habilidades do profissional está se apresentando como uma tendência para substituir a remuneração com base no cargo ocupado, principal plano das empresas nos últimos 50 anos. Segundo pesquisa realizada pela revista americana Fortune, houve um crescimento dos usuários desse sistema entre 40% e 60% entre mil empresas pesquisadas de 1987 a 1993.

Outra pesquisa, realizada pela Universidade da Califórnia com 97 empresas, constatou que os planos aumentaram a produtividade, a motivação do trabalhador e a flexibilidade em relação às necessidades de produção, segundo 3/4 dos entrevistados.

O Núcleo de Recursos Humanos do IMES, de São Caetano realiza desde 1991 estudos e encontros com profissionais da área de remuneração para trocar experiências sobre este método.

De acordo com Eduardo de Camargo Oliva, coordenador do Núcleo, no Brasil são poucos os exemplos. “ No entanto, pode-se afirmar que um dos pontos chave para o sucesso de um programa desse tipo é um treinamento eficiente, voltado para o negócio da empresa”, diz. Segundo ele, isso certificará aqueles funcionários que possuírem duas ou mais habilidades nas áreas técnicas, resultando em ganhos maiores para o pessoal com conhecimentos aplicáveis na operação da empresa.

Oliva afirma que o eventual risco de um programa deste tipo é pagar um funcionário por três habilidades e só utilizar, na prática, uma ou duas delas.

“ No entanto, empregados com múltiplas habilidades podem afetar a forma como as decisões são estabelecidas, aumentando o comprometimento com o próprio trabalho e contribuindo para atingir a Qualidade Total” afirma. *Fonte: Diário do Grande ABC - 10/03/96.*

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

O que 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).
-

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"