

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 079

01/10/2024

Sumário:

- **INDENIZAÇÃO ADICIONAL - GENERALIDADES**
- **REABILITAÇÃO PROFISSIONAL - GENERALIDADES**
- **EMPATIA NA GESTÃO DE PESSOAS - ENTENDENDO O PAPEL NAS EMPRESAS**



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

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 convenccionados

Cabe a integração da média de horas extras e outros adicionais legais ou convenccionados 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*



**REABILITAÇÃO PROFISSIONAL
GENERALIDADES**

A Reabilitação Profissional é um programa que visa reintegrar trabalhadores incapacitados parcial ou totalmente ao mercado de trabalho. Esse processo é garantido por lei (Lei nº 8213/1991) e não exige carência, sendo obrigatório

tanto para os segurados do INSS quanto para pessoas com deficiência. Através de uma avaliação médica, o trabalhador pode ser encaminhado para esse serviço, onde receberá orientação e suporte de profissionais especializados, como terapeutas ocupacionais e psicólogos.

DIREITOS E DEVERES DOS BENEFICIÁRIOS

Os segurados que passam pela reabilitação profissional são acompanhados por profissionais que avaliam seu potencial para retornar ao mercado de trabalho. Esses profissionais também orientam o reabilitando na escolha de uma nova função e acompanham seu progresso. Um exemplo prático seria um trabalhador que, após perder parte da mobilidade, é direcionado para um novo cargo administrativo em vez de continuar em uma função física.

Após o término do processo de reabilitação, o INSS emite um Certificado de Reabilitação Profissional, o que facilita a contratação do beneficiário dentro da Lei de Cotas, obrigatória para empresas com mais de 100 funcionários. Empresas que se enquadram nessa regra devem destinar de 2% a 5% das vagas para reabilitados ou pessoas com deficiência.

O QUE O PROGRAMA ABRANGE?

O processo de reabilitação inclui diversas etapas, como a avaliação da capacidade laboral do segurado, a escolha de uma nova função e a articulação com empresas para garantir treinamentos e cursos profissionalizantes. Além disso, o INSS cobre despesas de transporte, alimentação e fornece órteses e próteses quando necessário para a reabilitação. Por exemplo, um segurado que precisa de uma prótese para voltar a trabalhar terá o custo coberto pelo INSS, garantindo que tenha condições de realizar suas novas funções.

OUTRAS CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES

É importante lembrar que a participação no programa de Reabilitação Profissional é obrigatória quando determinada pela Perícia Médica Federal ou por decisão judicial. Entretanto, o INSS não se responsabiliza por recolocar o beneficiário no mercado de trabalho após o processo. A reintegração dependerá de fatores externos, como oportunidades de emprego e as condições pessoais do reabilitado, como sua motivação e situação socioeconômica.

Outro ponto relevante é que dependentes de segurados também podem ser atendidos pelo programa, de acordo com a capacidade do INSS. Por fim, a eficácia do processo de reabilitação pode variar bastante, dependendo das limitações físicas ou mentais do beneficiário, seu histórico profissional e outras condições sociais e econômicas.



EMPATIA NA GESTÃO DE PESSOAS ENTENDENDO O PAPEL NAS EMPRESAS

A empatia vai além de simplesmente se colocar no lugar do outro. Ela envolve uma comunicação eficaz e personalizada dentro das organizações, fundamental para desenvolver talentos e promover um ambiente de cooperação. Por exemplo, uma empresa que não oferece oportunidades para os funcionários expressarem suas ideias ou esclarecerem dúvidas pode enfrentar dificuldades em extrair o melhor de seus colaboradores.

COMUNICAÇÃO COMO BASE PARA A EMPATIA ORGANIZACIONAL

Empresas que promovem uma comunicação aberta e baseada na cooperação conseguem alinhar melhor as aptidões e comportamentos dos funcionários com suas vivências pessoais. Isso significa compreender os colaboradores em seus contextos de vida, não apenas com base em suas qualificações profissionais, mas também considerando aspectos como estrutura familiar e valores pessoais. Por exemplo, um gestor que entende o impacto de um problema familiar no desempenho de um funcionário pode oferecer suporte mais eficaz, resultando em um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

EMPATIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A empatia é crucial não apenas no ambiente de trabalho, mas na vida como um todo. Líderes que demonstram empatia são mais capazes de engajar suas equipes e alcançar resultados. Imagine um líder que ignora as dificuldades pessoais de um

membro da equipe; isso pode levar a desmotivação e baixo desempenho. Em contrapartida, um líder empático consegue motivar e engajar a equipe de forma mais eficaz, tornando o sucesso mais alcançável.

DIFERENCIANDO EMPATIA DE PATERNALISMO

Embora a inteligência emocional, que inclui a empatia, seja valorizada nos negócios, é importante não confundir empatia com paternalismo. Empatia organizacional não significa conceder privilégios injustos a determinados grupos, mas sim tratar todos com equidade. Por exemplo, um gestor que beneficia um grupo específico de funcionários sem justificativa clara pode ser visto como injusto, o que pode gerar insatisfação e desconfiança entre os demais.

INICIANDO A PRÁTICA DA EMPATIA NA EMPRESA

Implementar a empatia na empresa começa com uma mudança cultural que prioriza a colaboração e a comunicação. Isso pode ser feito através de lideranças que dão o exemplo, promovendo um ambiente onde todos se sintam ouvidos e valorizados. Ferramentas e técnicas de gestão, como reuniões de feedback e workshops de inteligência emocional, podem ajudar a testar e desenvolver a empatia dentro da equipe. Por exemplo, considerar o impacto de uma nova política no bem-estar dos funcionários antes de implementá-la é uma prática de empatia que pode evitar problemas futuros.