

# Seminário Mensal do Departamento Pessoal

**12 de junho de 2026**



**Apresentadores: Fábio Gomes  
Fábio Momberg**

# STF invalida idade mínima para aposentadoria especial em atividades insalubres



# **STJ mantém modulação de tese de 20 salários mínimos para contribuições de terceiros**



A Corte Especial do STJ manteve a modulação de efeitos aplicada à decisão que afastou o limite de 20 salários mínimos para o cálculo das contribuições destinadas a terceiros (Sesc, Senac, Sesi e Senai).

Nesse contexto, os contribuintes que ajuizaram ação até 25 de outubro de 2023 e obtiveram decisão favorável poderiam recolher as contribuições com base no teto de 20 salários mínimos até a publicação do acórdão, ocorrida em 2 de maio de 2024.

Todas as demais empresas obrigadas deverão recolher as contribuições sem qualquer limitação e não mais poderão discutir a questão judicialmente.

# Estabelecido prazo para os casos de pagamento do salário-maternidade pelo INSS



A Lei nº 15.415/26 estabeleceu que, nos casos em que o salário-maternidade for pago diretamente pela Previdência Social, como, por exemplo, para a doméstica e a empregada vinculada ao MEI, o benefício deverá ser concedido no prazo de até 30 dias, contados do requerimento administrativo.

Caso o referido prazo não seja observado, haverá a concessão provisória e automática do salário-maternidade, sem prejuízo da posterior análise, quanto ao preenchimento dos requisitos legais pela requerente.

Concluída a análise, se constatado o cumprimento dos requisitos, o benefício será convertido de provisório em definitivo. Por outro lado, caso não sejam atendidas as exigências legais, haverá a cessação imediata do benefício.

Os valores recebidos durante o período de concessão provisória não estarão sujeitos à devolução, salvo se comprovada má-fé da beneficiária.

O ST invalidou o trecho da Reforma da Previdência de 2019 que instituiu idade mínima para a aposentadoria especial de trabalhadores expostos a agentes nocivos à saúde.

A decisão considerou que a exigência é incompatível com a finalidade protetiva do benefício previdenciário.

No julgamento, prevaleceu o entendimento de que a exigência de idade mínima é inconstitucional, por obrigar trabalhadores que já cumpriram o período de exposição a agentes nocivos exigido pela legislação a permanecerem por mais tempo em atividade, contrariando a finalidade protetiva da aposentadoria especial.

# Novo sistema do PAT entra no ar com atualização obrigatória de cadastro





Foi disponibilizado pelo MTE o novo sistema do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), que pode ser acessada pelo endereço: [novopat.trabalho.gov.br](http://novopat.trabalho.gov.br) e passa a concentrar os serviços de cadastro e atualização das informações dos participantes do programa.

Todas as empresas e profissionais atualmente inscritos no PAT deverão atualizar seus dados no novo sistema. O processo será realizado em duas etapas.

A primeira ocorre entre 15 de maio e 15 de junho e será destinada exclusivamente aos profissionais nutricionistas que atuam no âmbito do PAT. Nesse período, apenas os nutricionistas prestadores de serviço vinculados ao programa poderão acessar a plataforma para realizar o cadastro.

Na segunda etapa, de 15 de junho a 15 de julho, o acesso será liberado para os demais participantes do programa.

Deverão atualizar o cadastro no novo sistema as empresas beneficiárias (empregadoras), as fornecedoras de alimentação coletiva e as facilitadoras — empresas responsáveis pela emissão dos benefícios do PAT.

Por fim, a partir de 16 de julho, o sistema atual do PAT será desativado, tornando obrigatória a atualização cadastral no novo ambiente digital para continuidade do acesso aos serviços do programa.

# Disciplinado o uso do FGTS Digital para processos trabalhistas



Desde 1º de maio de 2026, o recolhimento dos valores de FGTS decorrentes de processo trabalhista, exceto para os empregadores domésticos, deverá ser realizado:

- a) exclusivamente por meio da funcionalidade de geração de guias do FGTS Digital; e
- b) mediante prévia prestação das informações no eSocial, por meio do evento S-2500 (Processo Trabalhista), com a identificação do trabalhador e das respectivas bases de cálculo.

Para aplicação dessa obrigatoriedade, considera-se como marco temporal a ocorrência de qualquer das seguintes hipóteses:

- início da obrigatoriedade de cumprimento da decisão judicial líquida proferida no processo trabalhista, independentemente do trânsito em julgado;
  - homologação de acordo judicial;
- trânsito em julgado da decisão homologatória dos cálculos de liquidação da sentença, quando a condenação não for líquida;
- determinação judicial para cumprimento antecipado de decisão, ainda que parcial.

Nos casos em que os fatos geradores previstos acima tenham ocorrido antes de 1º de maio de 2026, os recolhimentos de FGTS decorrentes de processo trabalhista continuarão sendo realizados mediante utilização do Sefip, com os códigos 650 ou 660.

# Empresa é condenada por dispensar trabalhadora por justa causa após recusar atestados do SUS



A Justiça do Trabalho de Minas Gerais reverteu a dispensa por justa causa de uma trabalhadora após constatar que uma empresa do ramo automotivo recusava atestados médicos emitidos pelo SUS, considerando injustificadas as faltas decorrentes dessa prática.

Na ação, a trabalhadora contestou a justa causa aplicada, alegando não ter cometido falta grave e requerendo a conversão da dispensa em dispensa sem justa causa.

Por sua vez, a empresa sustentou que a empregada possuía diversas ausências injustificadas, afirmando que a análise dos atestados médicos seguia critérios internos adotados pelo setor de medicina do trabalho.

Entretanto, ao analisar as provas produzidas nos autos, a magistrada concluiu que a empresa adotava, de forma unilateral e em desacordo com a legislação, critérios de preferência para aceitação dos atestados médicos, inviabilizando a justificativa regular das ausências da trabalhadora.

# Aprovado o novo valor de piso salarial para o Estado de São Paulo





A Lei nº 18.471 a qual fixa em R\$ 1.874,36, em vigor a partir de 1º.06.2026, o piso salarial mensal no âmbito do Estado de São Paulo para os trabalhadores a seguir nela indicados.

Destaca-se que o piso salarial fixado na lei não se aplica aos trabalhadores que tenham outros pisos definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho, bem como aos contratos de aprendizagem, ainda que inferiores ao referido valor de R\$ R\$ 1.874,36.

# **Publicada Nota Orientativa com orientações sobre convênios SESI/SENAI e contribuição adicional ao SENA**



Os contribuintes sujeitos à incidência das contribuições para o SESI e o SENAI, que mantinham convênio para a arrecadação direta dessas contribuições, passaram, a partir do período de apuração de maio de 2026, a apurar esses valores por meio do eSocial e recolhê-los em DARF junto com os demais tributos.

Para orientar os contribuintes sobre essa mudança, foi publicada a Nota Orientativa S-1.3 09/2026, que trata dos ajustes necessários nos eventos do eSocial para os contribuintes do SESI e do SENAI e da contribuição adicional devida ao SENAI.

#### **a) Recolhimento da contribuição regular devida ao Sesi e Senai**

Para que o eSocial possa gerar as contribuições corretamente, as empresas impactadas devem atualizar as suas Tabelas de Lotação Tributária (S-1020) com o FPAS relacionado à indústria [507] ou à agroindústria [833], alterando o código de terceiros {codTercs} de [0067], [0071] ou [0075] exclusivamente para [0079].

A atualização deve ser realizada mediante a criação de nova vigência nas tabelas, com início de validade 05/2026.

## **b) Contribuição Adicional devida ao SENAI**

### **b.1 – Apuração e recolhimento da contribuição adicional**

Também passará a ser apurada no eSocial e recolhido via DCTFWeb a contribuição adicional devida ao SENAI pelas empresas com mais de 500 empregados.

Não há necessidade de ação por parte dos contribuintes.

Para a recepção dessa contribuição, foi criado o código de receita:

| <b>Código</b> | <b>Descrição</b>                                                                              |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1664          | Contribuição Adicional - Acima de 500 Empregados - Devida a Outras Entidades e Fundos - SENAI |

Esse código terá as seguintes variações:

| <b>Código</b> | <b>Descrição</b>                                                  |
|---------------|-------------------------------------------------------------------|
| 1664-01       | Contribuição Adicional Devida ao SENAI - Mensal                   |
| 1664-21       | Contribuição Adicional Devida ao SENAI - 13º Salário              |
| 1664-51       | Contribuição Adicional Devida ao SENAI - Reclamatória Trabalhista |

## **b.2 – Critério de identificação do número de trabalhadores**

Para a identificação dos contribuintes sujeitos a essa contribuição adicional, o eSocial considerará o total de segurados empregados (categoria 1XX) com eventos de remuneração enviados no período de apuração, referenciados nas lotações tributárias com FPAS igual a [507] ou [833], considerando toda a empresa.

A contribuição adicional será gerada quando o total de empregados ultrapassar 500.

## **b.3 – Início de Implementação**

A contribuição adicional devida ao SENAI será apurada a partir do período de apuração 05/2026.

**Instituído canal oficial para consulta pelas empresas de informações sobre afastamentos e benefícios previdenciários de seus empregados**



Foi instituído o sistema INSS Empresa, consistindo em canal oficial para consulta, pelas empresas, de informações sobre afastamentos e benefícios previdenciários de seus empregados.

O acesso ao sistema INSS Empresa ocorrerá por meio da conta gov.br, utilizando certificado digital vinculado ao CNPJ da empresa. O responsável poderá autorizar terceiros a acessarem o sistema, os quais deverão se autenticar por meio de conta gov.br, com uso de CPF e senha, sendo exigido nível prata ou ouro.

Além disso, as informações disponibilizadas às empresas abrangerão, entre outros dados essenciais, a espécie do benefício, as datas de requerimento, concessão, início e cessação, se houver, bem como a situação do benefício no momento da consulta.



# Obrigatoriedade de levantamento dos riscos psicossociais entra em vigor



# Nova regra para trabalho em feriados no comércio entra em vigor



A Portaria nº 3.665/2023, que exige negociação coletiva para o trabalho em feriados em parte do setor do comércio, entrou em vigor após ter sido adiada pelo Governo Federal por várias vezes.

Importante destacar que a portaria foi publicada originalmente em novembro de 2023 e reforça a exigência de negociação coletiva entre empregadores e sindicatos para autorizar o trabalho em feriados, conforme determina a Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007.

Ademais, as empresas devem observar a legislação municipal aplicável.

## As atividades da área do comércio impactadas serão:

1. varejistas de peixe;

2. varejistas de carnes frescas e caça;

3. varejistas de frutas e verduras;

4. varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive as de manipulação);

5. mercados, supermercados e hipermercados cuja atividade preponderante seja a venda de alimentos, inclusive os transportes a eles inerentes;

6. comércio de artigos regionais nas estâncias hidrominerais;

7. comércio em portos, aeroportos, estradas, estações rodoviárias e ferroviárias;

8. comércio em hotéis;

9. comércio em geral;

10. atacadistas e distribuidores de produtos industrializados;

11. revendedores de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares;

12. comércio varejista em geral.

# Contratação de autônomos e a emissão de RPA

## – Tratamento na área previdenciária



A Reforma Tributária não alterou as regras trabalhistas e previdenciárias aplicáveis à contratação de autônomos. As mudanças promovidas concentram-se na esfera fiscal e tributária.

Dessa forma, a contratação de prestadores de serviços autônomos continua seguindo os mesmos procedimentos previdenciários já existentes, independentemente da emissão de nota fiscal, RPA ou da existência de inscrição municipal, aspectos que permanecem sujeitos exclusivamente à legislação fiscal de cada localidade.

Na contratação de autônomo, segurado contribuinte individual para a Previdência Social, independentemente do tipo de serviço prestado ou do valor da remuneração, a empresa contratante deve efetuar a retenção de 11% da contribuição previdenciária sobre o valor pago ao prestador, observando-se apenas o limite do teto previdenciário.

Além disso, sobre os valores pagos ao autônomo poderá incidir a contribuição previdenciária patronal de 20%, quando aplicável à empresa contratante.

A empresa também deve cumprir as obrigações acessórias relacionadas a essa contratação, promovendo a inclusão do trabalhador na folha de pagamento e informando sua remuneração ao eSocial por meio do evento S-1200, utilizando a categoria de trabalhador correspondente ao contribuinte individual.

# Fim da escala 6x1 – Situação atual da tramitação dos projetos





Atualmente, existem vários projetos sobre a escala 6x1 tramitando no Congresso Nacional.

Ocorre que, no dia 27.05, foi aprovada pela Câmara dos Deputados a PEC 221/2019, que acaba com a escala 6x1, hoje definida em 44 horas semanais de trabalho para um dia de folga, estabelecendo a jornada máxima de trabalho em 40 horas semanais, permitindo aos trabalhadores dois dias de descanso para cada cinco dias trabalhados. Porém para entrar em vigor a norma ainda depende de aprovação pelo Senado Federal e a devida promulgação.

Desta forma, ainda não há nenhuma definição até o momento.



Indenização adicional  
nas dispensas sem justa  
causa nos 30 dias que  
antecedem a data-base

Apresentação: Fábio Momberg

## Legislação

- Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979, art. 9º; e
- Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984, art. 9º.

*Dispõem sobre a correção dos salários*

A Lei nº 6.708/1979 e a nº 7.238/1984, ambas no art. 9º, determinam que seja paga uma indenização adicional, equivalente a um salário mensal, ao empregado, no caso de dispensa sem justa causa, que antecede a data-base da categoria.

A data-base de uma categoria profissional é a data em que são negociadas as condições de trabalho, correção salarial, benefícios aos trabalhadores como alimentação, convênio médico, estabilidades, etc., fixadas em acordo, convenção ou dissídio coletivo.

Assim, para aplicação da indenização adicional, deve-se levar em conta a data da correção salarial de cada sindicato.

*Lei nº 7.238, de 29.10.1984 - DOU 31.10.1984*

.....

*Art. 9º. O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.*

## Quem tem direito

Apenas tem direito o empregado que for dispensado sem justa causa pelo empregador e desde que esta ocorra dentro do prazo de 30 dias antecedentes à data-base da categoria (trintídio).

Em qualquer outra situação de dispensa não será devida tal indenização.

## Objetivo

Esta indenização foi criada com a finalidade de compensar o trabalhador pela dispensa antes de receber o reajuste salarial da sua categoria e coibir as empresas de efetuarem a dispensa de seus empregados para dificultar o pagamento dos salários reajustados a partir da data-base da categoria profissional.

Assim, a finalidade é proteger economicamente o empregado às vésperas da sua correção salarial coletiva.

Assim, o **empregado dispensado, sem justa causa**, no período de 30 dias que antecede a data-base de sua correção salarial terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme art. 9º, das Leis 6.708/1979 e 7.238/1984.



## Jurisprudência

*“DISPENSA NO TRINTÍDIO QUE ANTECEDE A DATA-BASE DA CATEGORIA. DIREITO À INDENIZAÇÃO ADICIONAL. A prática empresarial de romper o contrato de trabalho sem justa causa, no trintídio que antecede a data-base da categoria, gera para o empregado o direito à indenização adicional. (Processo: RO 1288200931202000 SP 01288-2009-312-02-00-0 - Relator(a): Ricardo Artur Costa e Trigueiros - Julgamento: 11.05.2010)”*

## **Comissionista puro**

A remuneração mensal do empregado comissionista puro corresponde às comissões auferidas no mês, acrescida dos valores dos DSRs respectivos, apurados mediante a integração das comissões recebidas no mês.

Observa-se que o empregado remunerado apenas com base em comissões não sofrerá correção salarial em seus ganhos mensais, por ocasião do reajuste concedido na data-base da categoria a que pertence, porque o % de reajuste salarial definido em documento coletivo de trabalho não atingirá os empregados com salário fixado apenas com base em comissões.

Assim, em regra geral, o comissionista puro não tem reajuste salarial fixado em norma coletiva, pois recebe sua remuneração calculada com base nas vendas realizadas no mês, as quais são variáveis.

## Discussão - duas correntes

- 1 - indenização não é devida - não tem reajuste salarial, visto que sua remuneração é variável;
- 2 - indenização é devida - além do reajuste, há outros benefícios trazidos em convenção que devem ser aplicados ao comissionista (o diploma normativo deve ser considerado como um todo).

# Jurisprudências

## Sem direito

*"Indenização adicional - Comissionista puro - A disposição contida no art. 9º da Lei nº 7.238/84 tem uma única e bem conhecida razão de ser: Procurar evitar que o empregador despeça o empregado apenas para se furtar ao reajuste salarial (que à época era automático). E nessa lógica só tem lugar o contrato cujo salário é fixado, no todo ou em parte, por unidade de tempo. Ainda que na data-base se possa cogitar de outros benefícios, a Lei só faz referência à correção salarial. Interpretação que também se extrai das Súmulas 242 e 314 do Tribunal Superior do Trabalho." (TRT-2ª Região - RS 02248-2004-040-02-00 - (20060216012) - 11ª Turma - Rel. p/o Ac. Juiz Eduardo de Azevedo Silva - DOESP 25.04.2006)*

## Com direito

*Indenização adicional - Comissionista puro - Pagamento devido - Indenização adicional - Comissionista puro - A convenção coletiva também lhe traz benefícios, inclusive ao estabelecer reajuste da remuneração mínima assegurada aos empregados pagos exclusivamente à base de comissões. O diploma normativo deve ser considerado como um todo e a dispensa em data que lhe obste a aplicação deve sofrer a consequência jurídica prevista em lei (art. 9º da Lei nº 7.238/84). (TRT 2ª Região - RO 00234200404702001 - 7ª Turma - Rel. Juíza Cátia Lungov - DJ SP de 17.09.2004, pág. 21)”*

## **Período a ser considerado - 30 dias que antecedem a data-base e não o mês que a antecede**

Existe diferença entre o período de 30 dias que antecede a data-base e o período de 1 mês que antecede a data-base.

Por exemplo, se a data-base é agosto, os 30 dias que a antecedem vão de 02 a 31/07/2026.

## Sem estabilidade de emprego

Ressalta-se que não existe impedimento para a realização da demissão sem justa causa pelo empregador no trintídio que antecede a data-base da categoria.

A legislação trabalhista não proíbe a dispensa sem justa causa de empregados nos 30 dias antes, somente prevê o pagamento de tal indenização para compensar o trabalhador antes de receber o reajuste salarial da sua categoria.

No entanto, tal garantia de emprego poderá ser trazida por acordo ou convenção coletiva de trabalho, devendo esta ser seguida, quando existir cláusula neste sentido, nos moldes do documento instituidor desta garantia.

## Valor

### **Súmula nº 242 do TST**

**INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VALOR** (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

*A indenização adicional, prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979 e no art. 9º da Lei nº 7.238, de 28.10.1984, corresponde ao salário mensal, no valor devido na data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.*



## Remuneração ou salário?

A lei é omissa quanto à integração de valores à indenização, mas a Súmula 242, do TST traz a previsão que integra ao salário, os adicionais legais e convencionados.

Assim, o entendimento da Justiça é de que em tal valor deverá haver a integração de adicionais de insalubridade, periculosidade, noturno e horas extras, não entrando somente prêmios, gratificações, etc.

Neste sentido, estas verbas são salariais e fazem parte do salário do empregado. Sendo verbas fixas, o acréscimo será pelo seu valor integral. Sendo variáveis, deverá ser feita a média dos últimos 12 meses ou outra média prevista em documento coletivo.

Julgados sobre este ponto:

*“INDENIZAÇÃO ADICIONAL PREVISTA NO ART. 9º DA LEI N.º 7238/94. BASE DE CÁLCULO. A base de cálculo da indenização adicional prevista na Lei n.º art. 9º da Lei nº 7.238/84 é o salário de que trata o art. 457 da CLT (§§ 1º e 2). (TRT 12ª E; AG-PET 01049-2003-029-12-00-7; Ac. 13170/2004; Segunda Turma; Relª Juíza Marta Maria Villalba Fabre; Julg. 10/11/2004)*

*INDENIZAÇÃO ADICIONAL. LEI Nº 6.708/79 E 7.238/84. BASE DE CÁLCULO. Inobstante as Leis nº 6.708/79 e 7.238/84 se referirem a salário mensal, a indenização adicional, prevista em tais diplomas legais, deve ser calculada levando-se em conta a remuneração do empregado. Esse o entendimento consubstanciado no En. 242, do TST. (TRT 19ª R; Proc. 1998042492-69; Rel. Juiz João Batista da Silva; Julg. 01/02/2001)*

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO ADICIONAL. BASE DE CÁLCULO. HORAS EXTRAS. A expressão salário mensal, preconizada pela Súmula n.º 242 do TST, não possui idêntico sentido à expressão salário base. Desse modo, as horas extras habitualmente prestadas, por serem dotadas de específica natureza salarial, integram o salário mensal para todos os efeitos legais, inclusive para o cálculo da indenização adicional. Ressalto que a parte final da Súmula, que trata da integração dos adicionais legais ou convencionados, não se aplica especificamente às horas extras, que não são um adicional propriamente dito, mas uma parcela que é legalmente acrescida de um adicional. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST; RR 31390/2002-902-02-00.5; Terceira Turma; Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula; DEJT 19/12/2008; Pág. 887)”

## **Período a ser considerado - Aviso prévio**

O período do aviso prévio trabalhado ou indenizado deve ser computado para efeito do pagamento ou não da indenização adicional.

### **Aviso prévio trabalhado**

Durante o aviso prévio trabalhado, como o próprio nome diz, o empregado continua prestando serviços normalmente até o seu último dia. Assim, se o último dia do aviso cumprido recair nos 30 dias que antecedem a data-base, a indenização será devida.

## **Aviso prévio trabalhado - Cumprimento parcial em decorrência de obtenção de novo emprego**

A obtenção de novo emprego pelo empregado durante o cumprimento do APT (Súmula nº 276, do TST), pode fazer com que o mesmo tenha ou não direito à indenização adicional, devendo se analisar a baixa de imediato de tal contrato, se recai ou não no trintídio da categoria.

## Aviso prévio indenizado

O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, independente da quantidade de dias deste (30, 33, 36, 45, 60), integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais, conforme art. 487, § 1º, da CLT.

Assim, se a rescisão contratual, considerando a projeção do aviso prévio indenizado, recair nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria, o empregado fará jus a indenização adicional mencionada.

## **Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço**

O Ministério do Trabalho e Emprego, através da Nota Técnica nº 184/2012, firmou entendimento no sentido de que o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (3 dias adicionais trazidos pela Lei nº 12.506/2011) deverá ser levado em consideração para fins de apuração da indenização adicional da data-base.

Assim, o período total do aviso prévio, incluindo nesta contagem os dias adicionais trazidos pela Lei 12.506/2011, independente da quantidade de dias (30, 33, 36, 45, 60, etc.), se projeta no futuro para todos os efeitos legais, integrando o tempo de serviço, devendo ser levado em consideração para fins de apuração da indenização adicional (pagamento ou não).

(art. 487, § 1º, da CLT, Súmula 182 do TST, e Nota Técnica do MTE 184/2012, item 7)

## **Aviso misto**

Mesmo tratamento deve ser dado nos casos de aviso prévio misto, ou seja, parte trabalhado e parte indenizado.



## Entendimentos da Jurisprudência

### ***Súmula nº 182 do TST***

*AVISO PRÉVIO. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA. LEI Nº 6.708, DE 30.10.1979 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003*

*O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979.*

### ***Súmula nº 314 do TST***

*INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VERBAS RESCISÓRIAS. SALÁRIO CORRIGIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003*

*Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observado a Súmula 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*

## **Contrato de trabalho por prazo determinado - Extinção automática e rescisão antecipada**

Ocorrendo extinção automática de contrato determinado (como o de experiência, por exemplo) no período de 30 dias que antecede a correção salarial da categoria profissional (data-base), não há indenização adicional, por não se tratar de dispensa sem justa causa e sim de extinção de contrato por término do prazo, direito este que pode ser exercido por qualquer das partes (empregado e empregador).

No mesmo sentido é na hipótese de rescisão antecipada do contrato no período de 30 dias que antecede a data-base, pelo fato de continuar sendo tratado, juridicamente, como contrato por prazo certo, apesar da rescisão antecipada, entende-se, ser devida, tão-somente, como indenização a metade da remuneração a que o empregado teria direito até o término normal do contrato (art. 479, da CLT), além da multa dos 40% do FGTS.

No entanto, tratando-se de contrato com cláusula de direito recíproco de rescisão (art. 481, da CLT), aplicam-se os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado, sendo devida, portanto, a referida indenização adicional, neste caso específico.

Assim, o empregado não tem direito a indenização adicional no término de contrato por prazo certo (experiência, por exemplo). No entanto, a empresa deve ter cuidado quando for uma rescisão antecipada. Se tiver cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão (nos moldes do art. 481, da CLT), aplicam-se a este contrato os princípios de rescisão por prazo indeterminado, passando o empregado a ter direito a indenização em questão.

Como o assunto não tem previsão legal e tal rescisão se assemelha a uma dispensa sem justa causa (mesmo sem possuir tal cláusula assecuratória), o empregado que se sentir prejudicado poderá acionar a Justiça, a quem caberá a decisão final.

## **Aviso prévio que recai no mês da data-base ou após - Rescisão complementar devida**

Conforme § 6º, do art. 487, da CLT, o reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Assim, no caso do último dia do aviso, trabalhado ou indenizado, recair em data na qual já seja devida a correção salarial (mês da data-base), o empregado não fará jus à indenização adicional, mas sim às verbas rescisórias devidamente reajustadas. O reajustamento salarial deve ser pago em Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) complementar, no qual devem ser recalculadas separadamente, com base no novo salário, as verbas trabalhistas anteriormente pagas e que sofreram a incidência do reajuste da categoria (referentes à projeção do aviso e dos dias que recaíram no mês do reajuste) e descontado o que já foi recebido efetivamente pelo trabalhador, valendo isto para férias e 13º salário sobre tal projeção.

Já sobre as demais verbas rescisórias apuradas com base no mês anterior ao reajuste, como saldo de salários, horas extras, etc., não haverá o que se falar em qualquer reajuste destas.

## Exemplo

Em uma dispensa sem justa causa ocorrida em 05/06/2026 e a data-base da categoria é julho e como a projeção do aviso prévio indenizado recai no mês da data-base, ou seja, no mês do reajustamento salarial, em 20/07/2026 (45 dias de API), o empregado terá direito tão somente aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada referentes aos respectivos dias desta projeção.

Assim, deverá a empresa pagar ao referido trabalhador as diferenças referentes ao aviso prévio (e 13º e férias) apenas em relação aos 20 dias projetados que recaíram no mês de julho, sendo que, os demais dias relativos a esta verba não terão a correção salarial, pois correspondem ao mês de junho, anterior à correção salarial.

## Decisões - Projeção após data-base

*“INDENIZAÇÃO ADICIONAL. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. O contrato de trabalho teve o termo final projetado para depois da data-base da categoria, eis que o aviso-prévio indenizado é computável para efeito de pagamento da indenização adicional. Nesse sentido, a Súmula nº 182 do C. TST. Assim, incorrendo a hipótese prevista na lei que regulamenta a matéria, indevida é a indenização adicional. (TRT-2 - RO: 00029411120135020090 SP 00029411120135020090 A28, Relator: ODETTE SILVEIRA MORAES, Data de Julgamento: 04/11/2014, 11ª TURMA, Data de Publicação: 11/11/2014)*

*INDENIZAÇÃO ADICIONAL. AVISO PRÉVIO. PROJEÇÃO APÓS DATA-BASE. INDEVIDA. 1. Nos termos da Súmula nº 182 do Tribunal Superior do Trabalho, o tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito de indenização adicional. 2. Ultrapassada a data-base da categoria profissional, pelo cômputo do aviso prévio, indevida a indenização adicional prevista na Lei nº 7.238/84. 3. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 1438005320055020318143800-53.2005.5.02.0318, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 14/02/2007, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 09/03/2007.)”*

# Exemplos

## Empregado com direito à indenização adicional

- Data-base.....1º/10
- 30 dias que antecedem a data-base .....1º a 30/09
- Dispensa sem justa causa .....16/08 (aviso indenizado)
- Projeção do aviso indenizado.....17/08 a 15/09 (30 dias)
- Data do término a considerar ..... 15/09

## **Empregado sem direito à indenização adicional**

- Data-base..... 1º/10
- 30 dias que antecedem a data-base..... 1º a 30/09
- Dispensa sem justa causa .....28/09 (aviso indenizado)
- Projeção do aviso indenizado.....29/09 a 28/10 (30 dias)
- Data do término a considerar.....28/10



## **Estabilidade prevista em documento coletivo - Discussão**

### **OJ-SDI1-268**

*268. INDENIZAÇÃO ADICIONAL. LEIS NºS 6.708/79 E 7.238/84. AVISO PRÉVIO. PROJEÇÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (inserida em 27.09.2002)*

*Somente após o término do período estabilitário é que se inicia a contagem do prazo do aviso prévio para efeito das indenizações previstas nos artigos 9º da Lei nº 6.708/79 e 9º da Lei nº 7.238/84.*

(...)O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Em razão disso, nos casos em que houver projeção do tempo de estabilidade previsto em norma coletiva e do aviso prévio indenizado, fazendo com que o término do contrato de trabalho recaia no trintídio que antecede a data-base, remanesce o direito à indenização adicional em comento. TRT-15 - Recurso Ordinário: RO 61536 SP 061536/2008”

## Rescisão em comum acordo

Tratando-se de rescisão em comum acordo, nos moldes do art. 484-A, da CLT (trazido pela Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017) o empregado não terá direito a indenização adicional de um salário mensal, visto que esta indenização somente é devida nas dispensas sem justa causa, não sendo, aplicada nestas rescisões consensuais, independentemente da projeção do aviso.

## **Empregado doméstico - Direito**

No caso de dispensa de trabalhador doméstico nos 30 dias antes do reajuste do dissídio da sua categoria, a princípio, ao mesmo se aplica tal regra, apesar de não haver previsão expressa na legislação que regula esta categoria (Lei Complementar nº 150/2015).

Assim, entende-se que o empregado doméstico, dispensado sem justa causa, terá direito à indenização adicional do art. 9º, das Leis 6.708/1979 e 7.238/1984, caso o aviso prévio trabalhado ou a projeção do aviso prévio indenizado recaia 30 dias antes da data-base da sua categoria.

**SEDCAR - Sorocaba, Boituva, Cerquilha, Jundiaí - 1º de março**

**SEDESP - Barueri, Guarulhos, Osasco - 1º de março**

## **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2026 a 29 de fevereiro de 2028 e a data-base da categoria em 01º de março.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL NA DISPENSA ANTES DA DATA BASE**

<https://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar>

5/34

27/05/2026, 12:03

Mediador - Extrato Convenção Coletiva

Nos termos da Lei 6.708/79 e da Lei 7.238/84, ambas no art. 9º, fica estabelecido que o empregado doméstico dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base da categoria, terá direito a indenização adicional equivalente a 1 (um) salário normativo.

# eSocial

Tabela 03 - Natureza das Rubricas da Folha de Pagamento

| CÓDIGO | NOME DA NATUREZA DA RUBRICA              | DESCRIÇÃO DA NATUREZA DA RUBRICA                                                                                              | INÍCIO     | TÉRMINO |
|--------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------|
| 6102   | Indenização do art. 9º da Lei 7.238/1984 | Valor correspondente a indenização quando a dispensa ocorrer sem justa causa dentro dos trinta dias que antecedem a data base | 01/01/2014 | -       |

## **Sem projeção em outras verbas**

Não deve haver o reflexo ou projeção da indenização adicional em outras verbas, pois ela é de natureza indenizatória.

## **Sem incidências de INSS, FGTS e IR**

As importâncias recebidas a título da indenização de que trata o art. 9º, da Lei 7.238/1984, não integram o salário de contribuição do empregado para fins do recolhimento previdenciário, de acordo com o art. 28, § 9º, alínea “e”, item 9, da Lei nº 8.212/1991.

Não integra também a remuneração para fins do recolhimento do FGTS, conforme art. 8º, inciso VII, da IN MTP nº 2/2025.

Assim, pela legislação em vigor, a indenização adicional como tem caráter indenizatório, não integra o salário de contribuição, para fins previdenciários, tampouco para efeito de depósito do FGTS e está isenta do IRRF (art. 39, do RIR, inciso XX).



## Conclusão

Nem sempre a dispensa do trabalhador no trintídio que antecede a data-base da sua categoria gera o direito ao pagamento da indenização adicional. Para evitar qualquer discussão sobre o assunto, os principais critérios a serem observados pelos empregadores são:

- qual é a data-base da categoria;
- qual é a data da efetiva extinção do contrato de trabalho;
- qual o motivo da rescisão contratual (sem justa causa, pedido de demissão ou outros motivos);
- qual a modalidade do aviso prévio (trabalhado ou indenizado).

Isto deve ser levantado, pois terão direito à referida indenização adicional os trabalhadores que se enquadrarem nas seguintes situações:

- a rescisão do contrato sem justa causa pelo empregador, cujo APT termine no período de 30 dias que antecede a data-base;
- empregado demitido sem justa causa pelo empregador cuja projeção do API ocorra no período de 30 dias antes da data-base, uma vez que o período correspondente (30 dias de praxe + os 3 dias adicionais da Lei 12.506/2011) será projetado para todo efeito legal, inclusive para o pagamento da indenização adicional;
- rescisão indireta (justa causa patronal reconhecida pela Justiça);
  - extinção da empresa;
- quebra de contrato por prazo determinado, incluindo o de experiência (rescisão antes do término do contrato), no caso deste possuir cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão (art. 481, da CLT), aplicando nesta hipótese os princípios que regem a rescisão por prazo indeterminado.

Por outro lado, não farão jus à indenização adicional, os empregados cujas rescisões tiverem os seguintes motivos:

- despedida por justa causa;
  - pedido de demissão;
- contrato por prazo determinado, inclusive o de experiência, cuja rescisão ocorra no término normal do contrato e na rescisão antecipada sem cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão;
- despedida por culpa recíproca;
- rescisão sem justa causa posterior ao trintídio;
- rescisão em comum acordo, nos moldes do art. 484-A, da CLT.



**Rescisão em comum  
acordo nos termos do  
art. 484-A da CLT**

## Regra geral

De acordo com o art. 484-A, da CLT, a norma autoriza a rescisão consensual, ou seja, o rompimento laboral em comum acordo, podendo este partir tanto da empresa, como do empregado, sendo que ambos deverão concordar com tal tipo de rescisão, documentando, inclusive, tal situação, em termo próprio, com as suas assinaturas.

Nesta hipótese de rescisão, o empregado tem direito a metade do aviso prévio, se indenizado e metade da multa rescisória do FGTS (20%) e de forma integral, as demais verbas de praxe, como férias vencidas e proporcionais, 13º salário, etc. Será permitido, ainda, ao trabalhador o saque dos depósitos do FGTS de sua conta vinculada, de até 80% dos valores e não terá direito ao benefício do seguro-desemprego.

## **Opção aviso**

Por outro lado, não há vedação quanto ao cumprimento do aviso.

Assim, a opção pelo aviso indenizado ou trabalhado ficará a critério das partes, sendo que este deverá ser considerado em sua totalidade, ou seja, os 30 dias convencionais + os dias adicionais da Lei nº 12.506/2011 (33, 36, 39, 45, etc.), limitado porém a 90 dias.

Optando pelo aviso indenizado, o pagamento e a projeção deste deverá espelhar a metade dos dias de direito que o trabalhador possuir, inclusive para fins de anotação na CTPS (digital) do empregado e também de avos de férias e 13º da metade paga.

## Rescisão deve ser documentada

Para evitar discussão na Justiça do Trabalho, orientamos que todo o procedimento envolvendo esta rescisão por comum acordo **seja documentado, através de um termo específico, inclusive, pelo empregador**, com a sua assinatura e a do trabalhador e as condições inseridas neste, de forma clara, como a pactuação do tipo do aviso a ser aplicado, concordando ambos com tal rescisão e as verbas devidas inseridas neste documento. No entanto, não há nenhum documento específico ou modelo que possa ser utilizado, podendo a empresa desenvolver o seu próprio termo com os dados acima.

Optando e concordando as partes pelo cumprimento do APT, entende-se que o empregado poderia trabalhar 30 dias, **devendo, ainda, a empresa indenizar a metade dos dias restantes que o mesmo tenha direito** (dias adicionais por ano de serviço), sendo que a projeção espelhará também esta metade, inclusive para fins de anotação da baixa na CTPS do trabalhador e demais direitos.

## APT

No cumprimento do aviso, nesta hipótese específica, não se aplica a regra da redução das duas horas ou de 7 dias (do art. 488, da CLT) visto que esta regra se aplica somente às dispensas sem justa causa, o que não é o caso.

Lembrando que, a Justiça do Trabalho vem aceitando a possibilidade do aviso prévio trabalhado na rescisão por comum acordo:

*“RESCISÃO POR ACORDO. ART. 484-A DA CLT. AVISO PRÉVIO INTEGRAL TRABALHADO. CONFLITO. A concessão integral do aviso prévio trabalhado não conflita com a forma de extinção do contrato por acordo, tendo em vista que o item a do inciso I do art. 484-A da CLT traz a previsão de pagamento do aviso prévio pela metade somente na hipótese dessa parcela ser indenizada, e não em caso de cumprimento integral com trabalho. Recurso da reclamada provido.”*  
(Processo: ROR Sum 0024935-03.2020.5.24.0005 MS).



## **Demais obrigações acessórias**

Além disso, deve o empregador se atentar quanto ao preenchimento do eSocial, no evento *S-2299 - Desligamento*, com o código 33 - *Rescisão por acordo entre as partes (art. 484-A da CLT)*, criado para este fim, para gerar somente a multa dos 20%, via FGTS Digital.

E também às demais formalidades a ser respeitadas como o prazo de pagamento das verbas devidas e a entrega de toda a documentação rescisória pertinente ao trabalhador em até 10 dias do término do vínculo, conforme art. 477, § 6º, da CLT.

## **Sem previsão desconto do AP não cumprido**

Lembrando que, para se proceder a esta rescisão em comum acordo, empresa e empregado devem estar de pleno acordo com tal rompimento, independente de quem partiu esta solicitação, documentando o empregador em termo próprio, com as suas assinaturas, definido se o aviso será indenizado ou trabalhado e os dias.

Não concordando o empregado com o cumprimento do aviso, não poderá ser feito este tipo de rescisão, devendo ser por pedido ou se a empresa optar pelo API e o mesmo estiverem de acordo.

Além disso, neste tipo de rescisão, não há previsão autorizando o desconto do aviso quando não cumprido pelo empregado.

Ainda, tendo havido a pactuação pelo APT, assinando o empregado e concordando com este, e não cumprindo o mesmo, visto que o contrato ainda está em pleno vigor, deve a empresa lançar faltas ao mesmo, sendo que estas influenciarão no saldo de salários devidos na rescisão, devendo o mesmo ser orientado desta questão e finalizar o vínculo somente no 30º acordado.

## **Empregado inapto**

Esta rescisão consensual pode ser feita mesmo o empregado estando inapto/doente e afastado em eventual recebimento ou trâmite de concessão de benefício junto ao INSS, não havendo tal impedimento.

Mesma regra se aplica ao empregado em recebimento de aposentadoria por invalidez (aposentadoria por incapacidade permanente) e estando com o seu contrato suspenso, não havendo vedação para este tipo de rescisão ser feita.

## Empregado estável

Não existe previsão expressa na legislação quanto à rescisão por acordo entre as partes, no curso de uma garantia de emprego (acidente, gravidez, CIPA, etc.).

Neste caso, entende-se ser possível a pactuação desta rescisão consensual, desde que haja a concordância das partes (formalizada em documento próprio com as suas assinaturas), sendo que este tipo de rompimento pode partir tanto do empregador, quanto do empregado. No entanto, orientamos preventivamente que tal rescisão consensual seja homologada no sindicato da categoria, por analogia ao previsto no art. 500, da CLT, em vista da estabilidade provisória de emprego e para não haver questionamentos futuros (e o sindicato prestar a devida assistência ao trabalhador).

## Aplicação às demais categorias de empregados

- Doméstico (sistema eSocial simplificado permite)



Manual do Empregador Doméstico – Versão 09/01/2026

| Opção na tela                                    | Descrição na Tabela 19 dos Leiautes do eSocial             |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| trabalhador e empregador, acordo entre as partes | 33-Rescisão por acordo entre as partes (art. 484-A da CLT) |