

## **INDENIZAÇÃO ADICIONAL - DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES DA DATA-BASE**

A Lei 6.708/79 e a Lei 7.238/84, ambas no artigo 9º, determinam uma **Indenização Adicional, equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa.**

*"Lei 7.238, de 29 de outubro de 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 1 (um) salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS."*

### **QUEM TEM DIREITO:**

Apenas tem direito aquele **empregado que for dispensado sem justa causa pelo empregador e desde que ocorra dentro do prazo de 30 dias antecedentes à data-base.** Em qualquer outra situação de dispensa, a indenização não será devida.

### **OBJETIVO:**

A indenização adicional foi instituída visando proteger o empregado economicamente quando dispensado sem justa causa às vésperas do mês de negociação da sua categoria.

### **VALOR DA INDENIZAÇÃO:**

A indenização adicional será equivalente a um salário mensal do empregado.

### **AVISO PRÉVIO:**

O aviso prévio, **trabalhado ou indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais (§ 1º do artigo 487 da CLT).** Por conseguinte, o tempo do aviso prévio será contado para fins da indenização adicional.

No caso de **aviso prévio indenizado**, será considerada a data em que terminaria o aviso, caso houvesse cumprimento.

Deverá ser observado ainda, o disposto na recente **Lei 12506/2011** estabeleceu o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo **no mínimo de 30 dias, dividido em 2 categorias:**

1. O aviso prévio será concedido na proporção de **30 dias** para os empregados que contam com **até 1 ano** de serviço na mesma empresa;
2. O aviso prévio será acrescido de **mais 3 dias para cada ano de serviço prestado na mesma empresa, até o limite de 60 dias**.

O período **máximo do aviso prévio será de 90 dias. (30 + 60 = 90 dias)**

Uma observação importante é que, a proporcionalidade é somente em relação ao número de anos de trabalho, portanto as **frações e os períodos incompletos não são considerados**. Para exemplificar: tempo de serviço de **3 anos e 7 meses, é contado apenas 3 anos**.

#### **EXEMPLOS PRÁTICOS:**

**Exemplo 1: Aviso Prévio de 30 dias** - Um empregado iniciou o cumprimento do aviso prévio concedido pelo seu empregador dia 02/01/2012, e sua data-base seria no mês de março/2012; *início do aviso prévio: 02/01/2012 e término em 04/02/2012 (mesmo se optou pela redução de 07 dias); os 30 dias antecedentes à data-base (ano bissexto – fevereiro 29 dias) foram 31/01/2012 a 29/02/2012*. Neste caso, este empregado **faria jus** à indenização adicional, pois o aviso prévio terminou dentro dos 30 (trinta) dias antecedentes à data-base.

**Exemplo 2: Aviso Prévio de 30 dias** - Um empregado iniciou o cumprimento do aviso prévio concedido pelo seu empregador dia 29/12/2011, e sua data-base seria no mês de março/2012; *início do aviso prévio: 29/12/2011 e término em 27/01/2012 (mesmo se optou pela redução de 07 dias); os 30 dias antecedentes à data-base (ano bissexto – fevereiro 29 dias) foram 31/01/2012 a 29/02/2012*. Neste caso, este empregado **não faria jus** à indenização adicional, pois o aviso prévio terminou antes dos 30 (trinta) dias antecedentes à data-base.

**Exemplo 3: Aviso Prévio de 30 dias** - Um empregado recebeu a comunicação de desligamento da empresa a partir do dia 09/01/2012. O **aviso prévio foi indenizado** (último dia 07/02/2012) e a sua data-base seria no mês de março/2012; *projeção do aviso prévio indenizado: 09/01/2012 a 07/02/2012; os 30 dias antecedentes à data-base (ano bissexto – fevereiro 29 dias) foram 31/01/2012 a 29/02/2012*. Neste caso, este empregado **faria jus** à indenização adicional, pois o aviso prévio indenizado conta como tempo de serviço, projetando a data de seu término dentro dos 30 (trinta) dias antecedentes à data-base.

**Exemplo 4: Aviso Prévio de 30 dias** - Um empregado recebeu a comunicação de desligamento da empresa a partir do dia 29/12/2011. O **aviso prévio foi indenizado** (último dia 27/01/2012) e a sua data-base seria no mês de março/2012; *projeção do aviso prévio indenizado: 29/12/2011 a 27/01/2012*; os 30 dias antecedentes à data-base (ano bissexto – fevereiro 29 dias) foram 31/01/2012 a 29/02/2012. Neste caso, este empregado **não faria jus** à indenização adicional, pois, mesmo o aviso prévio indenizado contando como tempo de serviço, o seu término projeta-se antes dos 30 (trinta) dias antecedentes à sua data-base.

**Exemplo 5: Aviso Prévio de 30 dias** - Um empregado foi pré-avisado de sua dispensa em 08/02/2012. O *Aviso prévio (cumprido ou indenizado) iniciou em 08/02/2012 e terminou ou se projetou até 08/03/2012*; a data-base seria no mês de março/2012; os 30 dias antecedentes à data-base (ano bissexto – fevereiro 29 dias) foram 31/01/2012 a 29/02/2012. Neste caso, existem **CONTROVÉRSIAS entre a interpretação e aplicação da lei aos casos concretos.**

A Princípio, no caso do exemplo nº 05, poderia se dizer que este empregado **não faria jus** à indenização adicional, pois o término/projeção do **aviso prévio coincidiu com o mês da data-base**, porém, faria jus à **rescisão complementar**, com as verbas rescisórias corrigidas pelo percentual estipulado na Convenção Coletiva da respectiva categoria, ou pela diferença de em relação ao novo piso salarial devido a partir de 1º de março.

Todavia, relativamente à aplicação da **Lei 8.213/84** nos casos em que o cumprimento ou projeção de término do aviso prévio alcance o mês da data base, como no exemplo nº 05, o **C. Tribunal Superior do Trabalho proferiu entendimento consubstanciado na Súmula 314**, nos seguintes termos:

“SÚMULA N° 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.**” (destacamos e grifamos)

A leitura Súmula 314 do C. TST induz à conclusão que a Indenização Adicional é devida sempre que ocorrer a dispensa sem justa causa do empregado no período de 30 dias que antecede a data-base, **independentemente** da empresa ter pago as verbas rescisórias com o salário já corrigido, razão pela qual **alguns Sindicatos têm exigido o pagamento das verbas rescisórias corrigidas e a indenização adicional**, entretanto, esta **interpretação também pode ser tida como equivocada**, uma vez que a referida Súmula veio apenas uniformizar jurisprudências que já existiam neste sentido (Súmula 182 e OJ 82 da SBDI-1 do C. TST), e não ampliar o direito.

Assim sendo, conclui-se que **se o aviso prévio terminar ou a sua projeção recair dentro dos 30 dias que antecedem a data-base do empregado dispensado sem justa causa, é devida apenas a indenização adicional**.

De outro lado, se o empregado for **pré-avisado no trintídio/mês que antecede a data-base e o término ocorrer no mês do reajuste**, teoricamente seria devido **somente o reajuste salarial**, porém, de acordo com o disposto na Súmula 314 do C. TST, faria jus à **indenização e o reajuste**.

## **LEI 12.506/2011 – AVISO PRÉVIO**

### **Esclarecimentos**

Em nota técnica de nº 184, o Ministério do Trabalho e Emprego (que inicialmente havia se posicionado por meio da circular nº10 de 2011), publicou no site o seguinte posicionamento a cerca do assunto.

O acréscimo visa beneficiar estritamente aos empregados, de forma que **o acréscimo dos dias ao aviso prévio não contempla direito ao empregador caso o empregado solicite a demissão**;

Durante o primeiro ano, o empregado demitido tem direito a **30 dias de aviso prévio**, a contagem para o **acréscimo dos 03 dias se dá a partir do momento em que a relação de emprego completa 12 meses na mesma empresa**, conforme abaixo:

Tempo de Serviço na Empresa	Aviso-Prévio
Até 1 ano (0)	30 dias
1 ano	33 dias
2 anos	36 dias
3 anos	39 dias
4 anos	42 dias
5 anos	45 dias
6 anos	48 dias
7 anos	51 dias
8 anos	54 dias
9 anos	57 dias
10 anos	60 dias
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias
14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos	90 dias

A nota técnica esclareceu ainda, que **não haverá proporcionalidade para o acréscimo, ou seja, menos de 03 dias;**

A possibilidade de **redução da jornada de trabalho durante o aviso prévio permanece nos moldes do artigo 488 da CLT**, ou seja, o empregado pode optar em reduzir 07 dias ou 02 horas por dia;

Se o **término do aviso recair no período dos 30 dias que antecedem a data base o empregado fará jus a indenização adicional prevista na lei 7238/84;**

**INDENIZAÇÃO ADICIONAL – AVISO PRÉVIO – DATA BASE 1º MARÇO/2018**

<b>Tempo de Serviço na Empresa</b>	<b>Início Aviso-Prévio</b>
Até 1 ano (0)	30 dias – 31/12/2017
1 ano	33 dias – 28/12/2017
2 anos	36 dias – 25/12/2017
3 anos	39 dias – 22/12/2017
4 anos	42 dias – 19/12/2017
5 anos	45 dias – 16/12/2017
6 anos	48 dias – 13/12/2017
7 anos	51 dias – 10/12/2017
8 anos	54 dias – 07/12/2017
9 anos	57 dias – 04/12/2017
10 anos	60 dias – 01/12/2017
11 anos	63 dias – 28/11/2017
12 anos	66 dias – 25/11/2017
13 anos	69 dias – 22/11/2017
14 anos	72 dias – 19/11/2017
15 anos	75 dias – 16/11/2017
16 anos	78 dias – 13/11/2017
17 anos	81 dias – 10/11/2017
18 anos	84 dias – 07/11/2017
19 anos	87 dias – 04/11/2017
20 anos	90 dias – 01/11/2017