

SINDIMETAL/PR

CARTILHA



“DISPENSA DE EMPREGADOS ÀS VÉSPERAS DA DATA-BASE INDENIZAÇÃO ADICIONAL”

1. O QUE É A INDENIZAÇÃO ADICIONAL?

A indenização adicional encontra-se prevista no artigo 9º das [Leis nº 6.708/79](#) e [nº 7.238/84](#). Foi instituída com a finalidade de proteger o empregado economicamente quando dispensado, sem justa causa, às vésperas da data-base, que vem a ser a data em que os salários são aumentados via instrumento coletivo resultante de um processo negocial.

2. QUANDO É DEVIDA A INDENIZAÇÃO ADICIONAL?

É devida **apenas nos casos de dispensa sem justa causa** motivada pelo empregador, inclusive rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo determinado, no prazo de 30 dias que antecede a data-base. Em qualquer outra situação de dispensa, como no caso de justa causa, pedido de demissão ou rescisão por comum/mútuo acordo não será devida esta indenização.

Observações importantes:

- **Não há previsão na legislação, e nem mesmo na CCT, que impeça as empresas de realizarem a dispensa de empregados às vésperas da data base.** Assim, as empresas não estão impedidas de realizar dispensas neste período que antecede a data-base, todavia, se a dispensa/data final do aviso prévio recair no período de 30 (trinta) dias que anteceda a data da correção salarial, será devida a indenização adicional.
- Entende-se como data da dispensa, para fins do pagamento da indenização adicional, a data da definitiva cessação do contrato de trabalho.

3. QUAL O VALOR DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL?

O valor da indenização adicional corresponde a um salário mensal do empregado na data da comunicação da dispensa, considerados os adicionais legais ou convencionais aplicáveis ao mesmo, como por exemplo: horas extras, comissões, gratificações, etc., bem como, os adicionais noturno, de insalubridade, de periculosidade, etc., não sendo computada apenas a parcela relativa ao 13º salário, conforme estabelece a [Súmula 242 do TST](#).

4. QUAL PERÍODO DEVE SER CONSIDERADO PARA O PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL?

A legislação estabelece o pagamento da indenização adicional se a dispensa imotivada ocorrer dentro do período de 30 (trinta) dias que anteceder a data da correção salarial da categoria (data-base).

Considerando que a data-base da categoria metalmecânica, para as empresas representadas pelo SINDIMETAL/PR, é 1º de dezembro, os 30 (trinta) dias que a antecedem a data-base vão de 01/11 a 30/11, sendo devida a indenização adicional se a dispensa/data final do aviso prévio do empregado ocorrer neste período.

5. E COMO PROCEDER COM O AVISO PRÉVIO?

a) AVISO PRÉVIO TRABALHADO:

O prazo do aviso prévio, indenizado ou não, integra-se ao contrato de trabalho para todos os fins. Assim, **a indenização adicional será devida quando o último dia do aviso prévio trabalhado recair no período de 30 dias que antecede a data-base.**

E COMO PROCEDER COM O AVISO PRÉVIO?

b) AVISO PRÉVIO INDENIZADO:

No caso do aviso prévio indenizado, **a data da dispensa será aquela em que terminaria, hipoteticamente, o aviso prévio, se tivesse sido cumprido/trabalhado.** Ou seja, se o período correspondente ao aviso-prévio indenizado (sua projeção) terminar dentro dos 30 (trinta) dias anteriores à data-base será devida a indenização adicional. Tal consta da [Súmula 182 do TST](#).

c) AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:

De acordo com a [Lei 12.506/2011](#), o aviso prévio será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que tenham até 01 ano de serviço na mesma empresa, sendo acrescidos 03 dias para cada ano subsequente, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias.

Assim, na hipótese de aviso prévio proporcional, este deve ser considerado em sua integralidade para verificar se a indenização adicional será devida, ou não, ao empregado, pois, **recaindo o término do aviso-prévio proporcional (sua projeção) nos 30 dias que antecedem a data-base, é devida ao empregado despedido sem justa causa a indenização adicional.**

E COMO PROCEDER COM O AVISO PRÉVIO?

Objetivando auxiliar as suas empresas, o SINDIMETAL/PR destaca abaixo, de forma exemplificativa, a forma de aplicação da indenização adicional para o caso de **aviso prévio proporcional**:

Exemplo 1: Empregado cujo contrato de trabalho tenha a duração de **01 ano, ou menos e cujo aviso prévio terá a duração de 30 dias**: se a empresa realizar a dispensa **até o dia 01/10**, com o aviso prévio terminando antes dos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base, não será devida a indenização adicional.

Exemplo 2: Empregado cujo contrato de trabalho tenha a duração de **mais de 01 ano, e com aviso prévio com duração de 45 dias**: a empresa poderá realizar a dispensa sem que haja a incidência da indenização adicional **até o dia 16/09**. Considerando que o mês de outubro tem 31 dias o aviso prévio se encerrará, portanto, antes dos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base.

Exemplo 3: Empregado cujo contrato de trabalho tenha duração de **mais de 01 ano e com aviso prévio com duração de 75 dias**: a empresa poderá realizar a dispensa sem que haja a incidência da indenização adicional **até o dia 17/08**, obedecendo a mesma lógica dos exemplos anteriores.

6. E SE O TÉRMINO DO AVISO PRÉVIO RECAIR DURANTE O MÊS DA DATA-BASE?

Se o aviso prévio, mesmo que indenizado, terminar já dentro do mês em que seja devida a correção dos salários, no caso da categoria metalmecânica a partir de 01/12, o empregado fará jus a todas as parcelas rescisórias calculadas com base no salário reajustado, **não sendo devida a indenização adicional.**

7. SERÁ DEVIDA A INDENIZAÇÃO ADICIONAL SE A EMPRESA QUITAR AS VERBAS RESCISÓRIAS COM O SALÁRIO JÁ REAJUSTADO?

A [Súmula 314](#) do TST estabelece que se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observado a Súmula 182 do TST, ainda que o pagamento das verbas rescisórias se dê com o salário já corrigido, tal fato não afasta o direito do empregado à indenização adicional.

Ou seja, **se o término do aviso prévio, ou sua projeção, recair no período dos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base e a empresa corrigir/reajustar o salário do empregado para o pagamento das verbas rescisórias, esta correção não exime a empresa do pagamento da indenização adicional** e tal será considerada mera liberalidade da empresa, uma vez que não havia a obrigatoriedade do pagamento das verbas rescisórias com a correção salarial.

8. E COMO FICA O PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL NOS CONTRATOS DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO?

Na hipótese **de rescisão antecipada de contrato de trabalho firmado por prazo determinado, motivada pelo empregador e sem justa causa**, dentro do prazo dos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base, **é devida a indenização adicional**. Entretanto, se o término do contrato ocorrer no prazo certo e previsto inicialmente, o entendimento dos Tribunais é de que não será devida a indenização posto que, neste caso, não se vislumbra a intenção do empregador em eximir-se do ônus do reajuste salarial.

O SINDIMETAL/PR orienta as empresas para que estejam atentas, já a partir deste mês de agosto, para o pagamento, ou não da indenização adicional nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, isto visando o integral cumprimento da legislação.

Para mais informações e/ou esclarecimento de dúvidas entre em contato com o Departamento Jurídico do SINDIMETAL/PR, através do telefone (41) 3218-3935, ou e-mail gerencia@sindimetal.com.br / assistente.juridico@sindimetal.com.br .



SINDIMETAL-PR