

BOLETIM

012/2019

**Rescisão contratual e indenização adicional prevista nas Leis nº 6.708/1979 e nº 7.238/1984
- Dispensa sem justa causa antes da data-base da categoria**

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

Importante lembrar que em virtude da Lei nº 12.506/2011, o aviso prévio passou a ter uma variação de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, razão pela qual os empregados cuja relação contratual supere 1 (um) ano terão direito ao aviso prévio superior a 30 (trinta) dias (acréscimo de 3 (três) dias por ano trabalhado).

Para apuração do direito, deve-se verificar se o término do aviso prévio, seja trabalhado ou indenizado (projetado no tempo, em consequência da sua integração ao tempo de serviço do empregado, para todos os efeitos legais), recai no período de 30 dias que antecede a data base da categoria.

Ressaltamos que em conformidade com o disposto na Cláusula 1ª da Convenção Coletiva de Trabalho, nossa data-base é 1º de novembro, razão pela qual, será devida a indenização adicional nos casos em que o TÉRMINO do aviso prévio (trabalhado ou indenizado projetado no tempo) recaia dentro dos trinta dias que antecede mencionada data.

A respeito do assunto o Tribunal Superior do Trabalho editou as Súmulas abaixo, as quais estabelecem:

182. *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.*

314. *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.*

Há que se registrar que embora a lei fale em SALÁRIO MENSAL, o Tribunal Superior do Trabalho, através da Súmula 242 estabelece que:

242. *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.*

Quanto aos **contratos firmados a título de experiência**, importante destacar que:

- Na hipótese de término do **contrato de experiência** no prazo avençado pelas partes (extinção automática) e recaiando o término dentro dos trinta dias que antecede a data-base, não será devida a indenização adicional em comento. Já na hipótese de rescisão antecipada de contrato de experiência, há que se observar o abaixo disposto:

a) **Rescisão antecipada de contrato de experiência sem cláusula de direito recíproco de rescisão**, ou seja, naqueles contratos de experiência que contém previsão de aplicação do disposto no art. 479 da CLT, não será devida a indenização adicional em comento. b) **Rescisão antecipada de contrato de experiência com cláusula de direito recíproco de rescisão**, ou seja, naqueles contratos de experiência que contém previsão de aplicação do disposto no art. 481 da CLT, será devida a indenização adicional em comento, visto que para o caso aplicam-se os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Para melhor elucidação, segue abaixo o teor dos artigos 479 e 481 da CLT:

"Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregado que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato..."

"Art. 481. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado."

Ana Paula Crivellari Caneva
Departamento Jurídico Trabalhista