

ORIENTAÇÃO ACERCA DO PRÉ DISSÍDIO

Informamos que o empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base de sua correção salarial, terá direito ao pagamento de uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, no valor vigente à data da comunicação da demissão.

O trintídio acima citado deve levar em consideração, inclusive, o período do aviso prévio, seja ele efetivamente trabalhado, ou indenizado, por projeção. Nesse sentido dispõe a Súmula nº 182 do Tribunal Superior do Trabalho – TST:

Súmula nº 182 Aviso Prévio. Indenização compensatória. Lei nº 6.708, De 30.10.1979 - Redação dada pela Res. 5/83, DJ 09/11/83

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.

De acordo com o **art. 487, § 6º 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 sendo, na hipótese de ser o aviso prévio indenizado, tendo portanto o empregado já recebido as verbas rescisórias, estas deverão ser recalculadas com base no salário corrigido, sendo pagas pelo empregador através de rescisão complementar

Quanto à verba correspondente ao saldo de salário, a correção salarial incidirá apenas em relação aos dias que recaírem no mês da concessão do referido reajuste.

Fundamento: Art. 9º das Lei nºs 6.708/79 e 7.238/84 e Súmula nº 306 do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

EXEMPLO: DATA BASE EM 1 DE SETEMBRO

- Empregado dispensado sem justa causa, cujo aviso prévio, seja ele trabalhado, ou indenizado por projeção, teve início em 01/07 e, portanto, término em 30/07 (mais de 30 dias da data-base) – não é devida a indenização adicional.
- **Empregado dispensado sem justa causa, cujo aviso prévio, seja ele trabalhado, ou indenizado por projeção, tenha início em 03/07 e, portanto, término em 02/08 (menos de 30 dias da data-base) – será devida a indenização adicional.**
- Empregado dispensado sem justa causa, cujo aviso prévio, seja ele trabalhado, ou indenizado por projeção, tenha início em 04/08 e, portanto, término em 03/09 (dentro do próprio mês da data-base) – não será devida a indenização adicional, mas tão somente o pagamento das verbas rescisórias, com o salário já reajustado de acordo com o índice definido na negociação coletiva e expressamente consignado em cláusula da convenção coletiva.

- Se, porventura (exemplo), no momento da quitação das verbas rescisórias, o sindicato não tenha definido o índice de reajuste de salário, a empresa deve efetuar os cálculos com o salário, sem o reajuste e, posteriormente, fazer uma rescisão complementar.

ATENÇÃO AO AVISO PRÉVIO ESTENDIDO LEI 12.506/2011.

O aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, nos termos do art. 487,

§ 1º da CLT, portanto devem ser considerados os dias acrescidos no FGTS para cálculo de férias e 13º salário.

A projeção do aviso prévio para o pagamento da indenização no caso de dispensa nos 30 dias que antecede a data-base (Art. 9º da Lei nº 7.238/84) da categoria, aviso prévio é projetado para contagem. Desta forma, se o empregado foi demitido sem justa causa e com aviso prévio indenizado, deverá somar os dias indenizados e verificar se recai nos **30 dias que antecedem a data base, caso positivo é devida a indenização.**

EX: Empregado tem 3 anos na empresa → aviso prévio de 39 dias para todos os fins inclusive para o pré dissídio.

Nerteval dos Santos
Diretor Presidente