

São Paulo, 10 de agosto de 2020.

Circular nº 18/2020

**Aos**

**Presidentes dos Sindicatos Patronais Integrantes da CEAG-10.**

Prezados Senhores,

**ASSUNTO: INDENIZAÇÃO ADICIONAL – PREVISTAS NAS LEIS Nº 6.708/79 E 7.238/84, NO CASO DE O EMPREGADO FOR DISPENSADO, SEM JUSTA CAUSA, NO PERÍODO DE 30 (TRINTA) DIAS QUE ANTECEDE À DATA-BASE.**

Com efeito, registre-se que ainda estão em vigor as Leis nº 6.708, de 30.10.1979 e a 7.238, de 28.10.1984 em seus artigos 9º, que preveem *expressis verbis*:

*“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”.*

Como se vê, **as Leis nº 6.708/79 e a 7.238/84 criaram uma indenização adicional com a finalidade de minimizar ou até evitar rescisões contratuais, sem justa causa, por parte do empregador, no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base de sua correção salarial**, ou seja, os dispositivos legais ofereceram uma proteção ao empregado que está sendo dispensado próximo à sua correção salarial, que é o período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base.

Da leitura dos textos legais supra mencionados, a fim de aplicar a **regra do trintídio**, depara-se com as situações seguintes:

**1ª** - Se a rescisão contratual, sem justa causa, ocorrer há mais de 30 (trinta) dias anteriores à data-base. Nesse caso, o empregado não fará jus ao recebimento da indenização adicional, tampouco qualquer correção salarial.

**2ª** - Se a rescisão contratual, sem justa causa, ocorrer dentro do período de 30 (trinta) dias imediatamente anteriores à data-base. Nesse caso, o empregado fará jus à indenização adicional, equivalente a um salário mensal (*base*).

**3ª** - Se a rescisão contratual, sem justa causa, acontecer dentro do mês da data-base. Nesse caso, o empregado não fará jus à indenização adicional, mas receberá as verbas rescisórias com base no salário já corrigido. Nessa situação, de o aviso prévio ser indenizado e sua projeção de 30 (trinta) dias consumir-se dentro do mês da data-base, por sua vez, o empregador fará uma ressalva de futura rescisão complementar, no momento, em que será conhecido o índice de correção salarial da respectiva categoria, por meio da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho.

**CABE RESSALTAR**, que para aplicação da **regra do trintídio deve-se levar em consideração para projeção do aviso prévio, somente, os 30 (trinta) dias que antecede à data-base**, seja ele efetivamente trabalhado ou indenizado.

Nesse sentido, à época das negociações coletivas, foi ajustada a **Cláusula nº 27ª, alínea “F” – das Convenções Coletivas de Trabalho firmadas com os Sindicatos dos Trabalhadores vinculados à FEQUIMFAR e à FETQUIM,** em que textualmente determina:

*“Para fins de aplicação do trintídio da Lei nº 7.238/84, não se projetam os efeitos do aviso prévio proporcional regulamentado pela Lei nº 12.506/2011, limitando-se a projeção a 30 (trinta) dias.”*

Nesse contexto, **em razão da data-base das categorias econômicas dos Sindicatos Patronais que compõem à CEAG-10 é 1º de novembro,** desse modo a regra que deverá ser cumprida pelas Empresas para aplicação do trintídio deverá ser a seguinte:

**A) EMPREGADOS SEM DIREITO AO PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Todos os empregados dispensados, sem justa causa, com aviso prévio indenizado ou trabalhado, **até 01.09.2020, não terão direito ao pagamento da indenização adicional.**

**B) EMPREGADOS COM DIREITO AO PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Todos os empregados dispensados **a partir de 02.09.2020 até 01.10.2020, obrigatoriamente, terão direito ao pagamento da indenização adicional, já com a projeção do aviso prévio de 30 (trinta) dias.**

**C) EMPREGADOS COM CONTRATO EMPREGO POR PRAZO DETERMINADO**

Todos os empregados que se encontram com **contrato por prazo determinado,** incluindo o **contrato de experiência,** quando do término dos mesmos, **não terão direito ao pagamento da indenização adicional, qualquer que seja a data do encerramento dos respectivos contratos.**

**D) EMPREGADOS QUE TERÃO DIREITO APENAS AO PERCENTUAL DE REAJUSTE SALARIAL**

Todos os empregados que forem dispensados, sem justa causa, com **aviso prévio indenizado ou trabalhado a partir do dia 02.10.2020, não terão direito ao pagamento da indenização adicional.**

Por outro lado, **os haveres rescisórios deverão ser quitados** com o salário atual e logo a seguir que a Convenção Coletiva de Trabalho seja firmada, as diferenças das verbas rescisórias serão pagas por intermédio de uma **“rescisão complementar”**, em virtude do aviso prévio ser projetado de 30 (trinta) dias.

**E) – DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO, EM DECORRÊNCIA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO OU DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Importa registrar que em eventual dispensa de empregado, a **Empresa deverá respeitar as disposições da Lei nº 14.020 de 06.07.20** (antiga MP nº 936/20), que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, no caso do empregado ter recebido o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho **nos termos estabelecidos na LEI Nº 14.020/2020.**

Por derradeiro, recomenda-se, em apenso, a leitura da **ANÁLISE DA LEI Nº 12.506/11 - QUE DISPÕE SOBRE O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL E O PRECEITUADO NOS ARTIGOS 9º DAS LEIS Nº 6.708/79 E 7.238/84 QUE DETERMINAM A INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA O EMPREGADO DISPENSADO SEM JUSTA CAUSA 30 (TRINTA) DIAS QUE ANTECEDE À DATA-BASE.**

Sem mais, no momento, estamos ao dispor para prestar os esclarecimentos que julgarem necessários.

Atenciosamente,



José Roberto Squinello  
Coordenador das Negociações Coletivas



Gilmar do Amaral  
Coordenador da CEAG-10



Dr. Enio Sperling Jaques  
Coordenador da Comissão Jurídica da CEAG-10.