

**17º Ponto - Indenização**

---

**1. Conceito. 2. Tipos de indenização: Compensatória. Dispensa sem justa causa. Contrato por tempo determinado. Indenização adicional.**

**1. Conceito.** Em Direito do Trabalho o empregado recebe uma indenização para compensar o término do contrato de trabalho.

**2. Tipos de indenizações:**

**a) Dispensa sem justa causa.** A Constituição Federal criou-se uma indenização compensatória para a dispensa sem justa causa ou arbitrária.

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Como essa indenização depende de lei complementar, e enquanto ela não fosse promulgada, o legislador aumentou em quatro vezes a indenização de 10% do FGTS, que passou a ser de 40%.

ADCT. Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no artigo 6º, caput e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

**b) Contrato por prazo determinado.** No término do contrato por prazo determinado não é devida qualquer indenização ou multa.

Caso o empregador dispensar o empregado antes do término do contrato por prazo determinado, tem de pagar uma indenização ao

**17º Ponto - Indenização**

---

empregado, correspondente a metade do valor da remuneração devida até o término do contrato.

Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador 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.

Se o empregado pedir demissão antes do término do contrato de trabalho por prazo determinado, ele terá que pagar uma indenização ao empregador, limitada ao mesmo valor que o empregado receberia, se a rescisão fosse de iniciativa do empregador.

Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Nos contratos por prazo determinado, as partes podem estabelecer a possibilidade de rescindir o contrato antes do seu termo final, sem o pagamento da indenização.

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.

**c) Indenização adicional.** Existiu uma política salarial em que os salários eram reajustados automaticamente e mensalmente por um índice que media a inflação, e esse índice era publicado antecipadamente ao reajuste salarial.

Nessa época o Brasil enfrentava um índice alto de inflação, e os salários passaram a ter reajustes altíssimos.

**17º Ponto - Indenização**

---

Adotou-se uma prática de dispensar o empregado com o objetivo de não pagar o salário reajustado. Dispensava o empregado antes de reajustar o salário e contratava outro com salário menor.

Com o objetivo de coibir essa prática, foi criada uma indenização, chamada de indenização, denominada de indenização adicional.

Essa indenização passou a ser devida quando o empregado fosse dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecederse a data-base do reajuste salarial, e era equivalente ao valor de um (1) salário mensal do empregado.

Lei 6.708/79. 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 um salário mensal, seja ele, ou não, optante pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

O reajuste de salário deixou de ser automático e a inflação deixou de ser altíssima, mas a indenização adicional continua sendo devida.

Caso o empregado venha a ser dispensado sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data-base da categoria profissional, data em que se discute o reajuste salarial dos empregados, é devida a indenização adicional.

Súmula nº 314 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VERBAS RESCISÓRIAS. SALÁRIO CORRIGIDO. Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observado o Enunciado 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.

Súmula nº 242 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VALOR. 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.