

## DESMISTIFICANDO O TRINTÍDIO:

O trintídio é o período de 30 dias anteriores à data da correção salarial ou data-base de uma determinada categoria de trabalhadores. A data-base é o período do ano em que ocorre a correção salarial e a revisão das condições de trabalho discutidas por meio de Acordo, Convenção Coletiva de determinada categoria profissional.

O temor relacionado a ele, refere-se à indenização devida ao empregado que é demitido sem justa causa neste período. A referida indenização corresponde ao valor do salário mensal do colaborador

Esta determinação está prevista no artigo 9º da Lei nº 7.238/1984 com o intuito de evitar demissões às vésperas da correção salarial da categoria e compensar o empregado pela dispensa sem justo motivo, realizada antes do recebimento do reajuste salarial da categoria profissional da qual ele pertence e coibir as empresas de efetuarem a dispensa de seus empregados neste período.

A referida indenização tem caráter indenizatório, não incidindo contribuição do empregado para fins previdenciários, para efeito de depósito do FGTS além de ser isenta do Imposto de renda.

Cabe informar que esta indenização só é devida ao empregado dispensado sem justa causa, cujo aviso prévio termine ou tenha reflexo no período de 30 dias que antecede a data da correção salarial e não um mês. Lembrando que, nos meses compostos por 31 dias, tendo como exemplo, o mês de dezembro, o período de demissão sem justa causa que obriga o pagamento adicional de uma determinada categoria, cuja data de correção salarial ocorre no mês de janeiro, está entre os dias de 02 a 31 de dezembro.

Diferentemente do empregado que pede demissão. Neste caso, a indenização também não é devida, mesmo que o aviso prévio termine no período de 30 dias que antecede à correção salarial. O mesmo ocorre com as rescisões por comum acordo nos moldes do artigo 484-A, da Consolidação das Leis do Trabalho CLT.

No que tange à obrigatoriedade do pagamento da referida indenização adicional, ao empregado que tiver seu contrato de experiência antecipadamente rescindido pelo empregador sem que haja justo motivo, deverá este arcar com a

indenização adicional, caso a data da rescisão ocorra no período de 30 dias que antecede a correção salarial da categoria.

O oposto acontece quando ocorrer o encerramento natural do contrato de experiência, no período de 30 dias que antecede a data de reajuste salarial. Neste caso, não será devida a indenização adicional vez que não há a dispensa sem justa causa, e sim término do prazo do contrato firmado entre empregado e empregador.

Ao empregado cujo aviso prévio termine ou tenha reflexo durante o mês da correção salarial só é devido os complementos rescisórios discutidos No Acordo ou

Convenção Coletiva celebrada pela categoria, pagas por meio de TRCT complementar, recalculadas separadamente, tendo como base, o novo salário, as verbas anteriormente pagas e as diferenças sofridas pelo reajuste da categoria, como férias, e 13º referentes aos respectivos dias do aviso prévio que recaíram no mês da data da correção salarial.

A falta de informação sobre o trintídio faz com que o empregador se torne refém do empregado por achar que este não pode ser demitido. É preciso estar atento ao período da data e correção salarial ou data-base da categoria profissional, assim como o motivo da rescisão contratual, o prazo da extinção do contrato de experiência e ao período de aviso prévio que empregado teria direito em uma possível demissão a fim de que, caso seja necessário demiti-lo, não tenha empregador que arcar com uma indenização desnecessária ou com o risco de um passivo trabalhista.

Amanda Caroline Gonçalves Curvelano Batista, advogada, Assessora Jurídica da Amipão e Membro da Comissão de Apoio à Micro e Pequena Empresa da OAB/MG.