

## **CUIDADOS COM O MÊS EM VERMELHO**

### **VEJA AO FINAL DA MATÉRIA IMPORTANTE OBSERVAÇÃO.**

Conforme estabelecido no artigo 9º da Lei 7.238/84, o empregado dispensado, sem justa causa, no período de trinta dias que antecede à data-base da categoria (época de correção salarial), terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal.

O instituto em tela, conhecido como “*mês em vermelho*”, objetiva desestimular a rotatividade de mão-de-obra, dificultando a dispensa obstativa, isto é, aquela que visa impedir que o empregado seja beneficiado pelo reajustamento salarial coletivo anual decorrente da negociação coletiva de trabalho. É certo que a indenização foi inserida na legislação brasileira em uma época em que a inflação anual era de centenas por cento. Naquele cenário, uma demissão às vésperas da data-base reduzia as verbas rescisórias de forma muito significativa. A inflação hoje é bem menor, mas o instituto foi preservado. O que era indenização hoje deve ser visto como uma multa.

No caso concreto dos comerciários de São Leopoldo a data-base da categoria é o mês de abril de cada ano. Assim, nos termos fixados na legislação, todos os empregados no comércio lojista de São Leopoldo cujo término do aviso prévio ocorra durante o mês de março, têm direito à indenização adicional prevista no artigo supra referido.

De outra parte, ao empregado que recebe aviso prévio no mês de março, não é devida a indenização adicional prevista na Lei 7.238/84 (indenização do mês em vermelho). Isto porque, se o aviso prévio foi concedido no mês de março, a data da rescisão, para efeitos legais, ocorrerá no mês de abril, após a data base dos empregados do comércio lojista. Não há dúvidas que o aviso prévio trabalhado concedido em março prorroga o término da relação para o mês de abril. Por sua vez, o aviso prévio indenizado, por contar como tempo de serviço, também se projeta, de forma fictícia, para o mês de abril. Nestas hipóteses as verbas rescisórias serão calculadas com base no salário já reajustado, sendo certo que o empregado terá direito a diferenças caso as suas parcelas tenham observado o salário antigo, inclusive quando a convenção coletiva for assinada após a data da rescisão e do pagamento das verbas correspondentes.

Portanto, para se saber se é ou não devida a indenização adicional, tanto nos casos de aviso prévio trabalhado como aviso prévio indenizado, deve se verificar a data do término do aviso e não a da sua concessão. Por outro lado, findando o aviso prévio após a data-base, a empresa é obrigada a pagar o reajuste estabelecido na convenção coletiva ajustada.

No tocante aos empregados que pediram demissão, destaca-se que a lei é expressa ao dispor que somente fazem jus ao valor da indenização do “*mês em vermelho*”, os empregados demitidos “sem justa causa”, como supramencionado. Tal diferenciação ocorre exatamente pelo fato de que não parte da empresa a iniciativa da rescisão, mas do próprio empregado, não havendo de se falar em demissão obstativa da percepção do reajuste concedido na data-base.

Fica, assim, o alerta de que as demissões comunicadas em fevereiro, com prorrogação da rescisão do contrato para março (mês em vermelho), terão custo adicional de um salário (verba indenizatória).

Antônio Job Barreto, integrante de Flávio Obino Filho Advogados

### **IMPORTANTE OBSERVAÇÃO**

De acordo com artigo 9º da lei 7.238/1984, “*o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 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)*”. Logo, o término do aviso prévio não pode cair nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria. **A partir de 2011, a lei 12.506 prevê que o aviso prévio passa a ter uma variação de 30 a 90 dias, conforme o tempo de serviço na empresa. Dessa forma, os empregados terão no mínimo 30 dias durante o primeiro ano de trabalho, somando a cada ano mais três dias de aviso.**