

Ref.: nº 02/2015 – O Mês Vermelho e o Aviso Prévio Proporcional

Um dos temas ligados à área trabalhista que deve merecer maior atenção dos empregadores refere-se ao "Mês Vermelho", indenização adicional de um salário, devida ao empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base da categoria (época do reajuste).

O mês vermelho é uma criação da Lei 7.238/1984, que tem como finalidade garantir ao empregado despedido sem justa causa, nos 30 dias que antecedem a data-base, uma indenização adicional de um salário. Tal indenização é devida para compensar os reajustes a que teria direito por ocasião da próxima negociação coletiva de trabalho, conforme previsão contida no Art. 9º da Lei nº 7.238/84, que assim dispõe:

"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 do Tempo de Serviço."

A efetiva rescisão do pacto laboral se dá apenas com o transcurso do prazo do aviso prévio. Dessa forma, o aviso prévio, ainda que indenizado, tem seu prazo computado para o cálculo do período de 30 dias, previsto para a aquisição do direito à indenização adicional.

Em 11 de outubro de 2011, a Lei nº 12.506 instituiu o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. A referida lei adicionou mais três dias de aviso prévio para cada ano de serviço prestado na mesma empresa além do primeiro, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um período máximo de até 90 (noventa) dias.

Portanto, com a proporcionalidade decorrente do tempo de serviço prestado pelo empregado, o aviso prévio terá um período variável. Esse período proporcional deverá ser observado para fins da indenização adicional (mês vermelho), uma vez que se o término do aviso prévio ocorrer nos trinta dias que antecede a data-base, o empregado terá direito à referida indenização.

Salienta-se que, em razão da proporcionalidade do aviso prévio, para saber se é ou não devida a indenização adicional, tanto nos casos de aviso prévio trabalhado como aviso prévio indenizado, deve se verificar primeiro o tempo de serviço prestado pelo empregado ao empregador para cálculo do aviso prévio proporcional e, posteriormente, verificar qual a data do término do aviso.

Na hipótese de ser concedido o aviso prévio em período inferior a trinta dias da data-base, projetando-se a rescisão do contrato para após a data-base dos empregados, o empregado terá direito ao cálculo de suas verbas rescisórias tendo como referência o salário da data-base (reajustado), mas não terá direito ao pagamento da indenização adicional do mês em vermelho.

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.

Dr. Antônio Job Barreto, integrante de Flávio Obino Filho Advogados

É permitida a reprodução total ou parcial deste conteúdo, elaborado pela FECOMÉRCIO-RS, desde que citada a fonte. A FECOMÉRCIO-RS não se responsabiliza por atos/interpretações/decisões tomadas com base nas informações disponibilizadas por suas publicações.