Lei do aviso prévio precisa de regulamentação para dirimir dívidas

Entrou em vigor, em 13 de outubro, a Lei 12.506/11, que dispõe sobre a concessão de aviso prévio de até 90 dias aos trabalhadores. O artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal de 1988, previa, dentre os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, a concessão de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei.

A nova norma foi aprovada pela Câmara dos Deputados no fim do mês de setembro, mas já tramitava desde 1989 perante o Senado. Após mais de duas décadas de omissão legislativa, o tema do aviso prévio proporcional ganhou maior destaque no meio jurídico em junho deste ano, após terem sido impetrados no Supremo Tribunal Federal quatro Mandados de Injunção, remédio constitucional utilizado nos casos em que a falta de norma regulamentadora torna inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais. Nesses instrumentos, os autores pleiteavam o recebimento de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Com a iminente ameaça de o STF legislar sobre a matéria, o Congresso Nacional apressou a análise do projeto de lei e o encaminhou à sanção presidencial.

A extensão do prazo do aviso prévio visa proporcionar ao empregado um tempo maior para obtenção de nova recolocação profissional. Contudo, esta medida onera ainda mais o empregador que deverá pagar até três salários ao colaborador, em caso de aviso prévio indenizado.

O artigo 1º da nova lei determina que o aviso prévio será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que contém até um ano de serviço na mesma empresa. Já o parágrafo único dispõe que, ao aviso prévio previsto nesse artigo, serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado na mesma organização, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias.

Assim, o empregado que possui até um ano de trabalho na mesma companhia tem direito ao aviso prévio de 30 dias. A cada ano de serviço completado, esse funcionário passa a ter direito ao acréscimo de três dias de aviso prévio a cada ano trabalhado.

O texto da lei, contudo, ao invés de pacificar a questão, trouxe uma série de dúvidas aos empregadores, empregados, advogados e juristas. A primeira indagação refere-se à aplicação do novo prazo do aviso prévio tanto para os casos de dispensa sem justa causa do empregado, como para os casos de pedido de demissão.

A lei não traz menção a esta possibilidade, levando a crer que continuam vigentes as disposições previstas no artigo 487 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O parágrafo 2º deste dispositivo legal dispõe que *“a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo”*.

Diante da ausência de previsão expressa em sentido contrário, entende-se que o novo prazo do aviso prévio é obrigação bilateral, ou seja, tanto o empregado deve cumprir o aviso prévio de até 90 dias, como o empregador deve conceder o aviso prévio de forma proporcional, até 90 dias.

No entanto, o Relator do Projeto de Lei, Deputado Arnaldo Faria de Sá (PTB-SP), afirmou, quando

questionado sobre a polêmica criada pela lei, que “*não há dúvida de que a norma só se aplica aos empregados*”.

Além disso, a lei criou outra dúvida: o empregado que trabalhou um ano e quatro meses, por exemplo, tem direito, além do prazo de 30 dias já previsto anteriormente, ao acréscimo proporcional de dois dias no aviso prévio? De acordo com a redação da lei, não. Apenas depois de completados mais um ano de trabalho, após o primeiro ano, o empregado terá direito a esse acréscimo.

Outro ponto de questionamento é relacionado com a possibilidade de retroatividade da lei. Se a nova norma entrou em vigor no dia 13 de outubro, sua aplicação será a partir desta data. Todavia, a Força Sindical já afirmou que instruirá os trabalhadores dispensados antes de sua vigência a ingressar com ações judiciais para exigir o recebimento da diferença de valores.

Após a veiculação dessas notícias na mídia, a Casa Civil informou que o novo prazo do aviso prévio é aplicável somente para as demissões ocorridas a partir da data acima mencionada, não influenciando a situação dos trabalhadores que pediram demissão ou foram desligados antes da vigência da nova lei.

Por fim, o texto não esclarece se a redução de duas horas diárias na jornada de trabalho ou a redução de sete dias corridos durante o cumprimento do aviso prévio continuam aplicáveis desta mesma forma, o que poderá provocar uma avalanche de ações judiciais.

Todos esses questionamentos sobre a norma levaram o Ministério do Trabalho e Emprego a estudar a edição de uma portaria ou instrução normativa para regulamentar o texto e eliminar as dúvidas. Enquanto não são esclarecidas as polêmicas acima comentadas, competirá ao Poder Judiciário aplicar a nova lei ao caso concreto, definindo os critérios de sua aplicação, e firmando entendimento jurisprudencial sobre o tema, o que poderá ensejar o retorno do tema ao STF para dirimir a questão.

Date Created

22/10/2011