

Aviso prévio proporcional deve ser aplicado após a vigência da lei

O aviso prévio proporcional só pode ser aplicado após a vigência da lei que o regulamentou (12.506/2011). Assim decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) ao julgar o caso de uma mulher que pedia “diferenças” relativas ao aviso prévio proporcional em seu contrato de trabalho, encerrado em julho de 2010, antes de a Lei 12.506 entrar em vigor.

Na [reclamação trabalhista](#), a autora argumentou que o direito ao aviso prévio proporcional está previsto na Constituição e que portanto deveria ter “eficácia imediata”. O argumento, porém, não foi aceito pela relatora do acórdão, desembargadora Jane Granzoto Torres da Silva. Em sua avaliação, o aviso prévio proporcional é um direito de segunda geração, isto é, um “preceito de eficácia limitada”, uma vez que sua aplicação dependeria de uma norma regulamentadora. “Os efeitos dos preceitos de eficácia limitada concretizam-se de forma mediata, por dependerem de norma posterior (lei complementar ou ordinária) que lhes desenvolva a aplicabilidade, propiciando o pleno exercício do direito ou da benesse consagrada pelo texto constitucional, ou seja, incidem sobre os interesses tutelados tão somente após a edição do regramento infraconstitucional”, explicou.

Na avaliação da desembargadora, caso o argumento da autora fosse aceito, isso implicaria na quebra de outra norma constitucional, a que prevê a inviolabilidade do ato jurídico perfeito. Para a desembargadora, a proporcionalidade só pode ser aplicada a partir da publicação da Lei 12.506 (13 de outubro de 2011): “as diretrizes ali externadas somente se mostram aplicáveis aos contratos de trabalho extintos a partir dessa data, sob pena de violação ao ato jurídico perfeito, garantia igualmente inserida entre os direitos e garantias fundamentais (artigo 5º, inciso XXXVI).”

De acordo com a lei 12.506, o aviso prévio na proporção de trinta dias deve ser concedido aos empregados com até um ano de serviço na mesma empresa. Já aqueles com mais tempo na empresa devem ter acrescidos três dias por ano de serviço, até o máximo de 60 dias. Dessa forma, o tempo máximo de aviso prévio que a lei permite é de 90 dias.

Para advogados consultados pela **ConJur**, a decisão do TRT já era esperada. Eles consideram correto o acórdão do tribunal. “A falta de legislação regulamentadora antes do vigor da lei em questão é suficiente para justificar a decisão”, afirmou **Denise Castellano**, do Fragata e Antunes Advogados.

Para advogada **Cristiane Haik**, a decisão traz segurança jurídica: “uma das facetas dessa segurança é a certeza de que uma lei nova não poderá alcançar as relações ocorridas sob a vigência de uma lei antiga”. O mesmo entendimento tem o advogado trabalhista **Alexandre de Almeida Cardoso**, do Instituto dos Advogados de São Paulo (Iasp): “O pagamento do aviso prévio nas rescisões contratuais ocorridas anteriormente à vigência da Lei n 12.506/11 era regido pelos ditames legais vigentes na ocasião, de forma que causaria grande insegurança jurídica se, por força de promulgação de nova Lei, fosse possível questionar a regularidade de pagamentos efetuados em contratos já encerrados”, afirmou. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT.*



Clique [aqui](#) para ler a decisão.

Autores: Redação ConJur