

AVISO PROPORCIONAL

(breves considerações)

Passada mais de duas décadas finalmente foi regulamentado o dispositivo da Constituição Federal de 1988, relativo ao aviso prévio proporcional.

A Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011 (D.O.U. 13.10.2011), estabeleceu que o aviso prévio será acrescido de 3 dias para cada ano de serviço na mesma empresa, mantidos os trinta dias para o tempo de serviço inferior a dois anos.

O acréscimo proporcional ficou limitado a sessenta dias, ficando, portanto, em no máximo noventa dias o aviso prévio.

A nova lei tem gerado interpretações diversas e apressadas, inclusive divulgadas na mídia nacional, tratando do alcance da norma a até de retroatividade (falou-se em cinco anos).

Neste ponto, nos parece, não há nenhuma dificuldade de aplicação da nova lei, ante as regras pertinentes sobre a matéria.

O art. 1º da Lei de Introdução às normas do Direito estabelece que “salvo disposição contrária, a lei começa a vigorar em todo o país quarenta e cinco dias depois de oficialmente publicada”.

Por disposição contrária e expressa, a vigência da norma referida coincide com a publicação (13.10.2011), sendo aplicável desde esta data e para os atos havidos após a vigência.

A regra, nestes casos, é a irretroatividade, salvo em se tratando de lei penal mais benéfica ao réu (art. 5º, XL, da Constituição Federal).

Outro ponto controvertido, e repetido nos meios de comunicação se refere ao aviso a ser dado, cumprido ou descontado pelo empregador quando houver pedido de desligamento pelo empregado.

Numa leitura apressada da Lei 12.506/2011, poderia se concluir que o empregado que conte com mais de um ano de serviço deveria conceder ao aviso prévio proporcional ou descontar os “salários correspondentes” conforme a Consolidação das Leis do Trabalho.

Essa conclusão, a nosso ver equivocada, ocorre porque a lei faz referencia ao “Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho” (arts. 487 a 491), onde também está previsto o aviso do empregado ou desconto do tempo correspondente.

No entanto, o aviso prévio proporcional é devido somente ao empregado, com todo respeito às opiniões divergentes, por expresse mandamento constitucional.

Segundo o art. 7º, *caput* da Carta Magna de 1988 “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais,(o grifo não é do original) além de outros que visem à melhoria de sua condição social”:

....

“XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”,

Logo, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço é devido somente no caso de dispensa por iniciativa do empregador, inclusive na rescisão indireta, permanecendo a regra já existente quando houver pedido de demissão pelo empregado.

Havendo instrumento coletivo prevendo a dispensa do cumprimento do aviso quando o empregado obtiver novo emprego, a nova lei em nada altera o ajustado.

Por fim, nem seria necessário, mas não custa lembrar que o aviso prévio proporcional integra o tempo de serviço para todos os efeitos, mesmo quando indenizado. Devido, igualmente o “reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio”, conforme o art. 487, § 6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Concluimos, com a devida vênia das opiniões dissonantes, que o aviso prévio proporcional é aplicável somente após a vigência da lei, não alcançando os casos de pedido de desligamento pelo empregado.

Florianópolis, 20 de outubro de 2011.

DENI DEFREYN
OAB/SC 6.134
Praça Pereira Oliveira, 64/702
Centro - Florianópolis/SC
Fone (48) 3223.0718 – 9915.2175
denidefreyn@terra.com.br
www.dmadv.com.br