

O vai e vem das leis trabalhistas

A legislação trabalhista brasileira é muito vasta e possui infinitas leis. Entender, compreender e colocá-las em prática não é tarefa fácil para as empresas. Para que tudo esteja caminhando como rege as normas, é preciso que o empresário esteja muito atento, pois um simples deslize pode colocar tudo a perder e gerar um grande prejuízo para a empresa.

Contudo, mesmo sendo vasta a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ainda é muito antiga e precisa de várias atualizações. Por isso, nos últimos anos presenciamos diversas mudanças nas leis do trabalho que causaram e ainda causam diversas dúvidas. E a que ainda está martelando a cabeça dos empresários é a Nova Lei do Aviso Prévio (número 12.506), que foi publicada no Diário Oficial no dia 13 de outubro de 2011.



Entenda como
ficam os direitos
e deveres de
empregados e
empregadores
com a nova Lei
do Aviso Prévio



CONHEÇA NA ÍNTEGRA O QUE DIZ A NOVA LEI QUE FOI PUBLICADA NO DIA 13/10/2011

LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011

“Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contêm até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único.

Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de outubro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.”

De acordo com o advogado Miguel Lopes Machado Filho, “a lei é imediatista e procura dar impacto social sem se preocupar com o depois. Dá a aparência de buscar proteção ao cidadão quando o pano de fundo, a nosso ver e com a devida vênia, busca aumentar a arrecadação do erário”, explica.

Para o advogado do escritório Rocha Santos Advogados, Carlos Alexandre Rocha Santos, a principal dúvida refere-se ao fato de o aviso prévio ser um ato bilateral, ou seja, traz obrigação para o empregador em caso de dispensa do funcionário e para o profissional em caso desse pedir o desligamento. “No entanto, refere-se somente à obrigação do empregador para com o empregado, omitindo-se no caso do empregado que pede para ser desligado da empresa. Tal omissão está causando dúvidas, mas, na minha opinião, a lei criou a obrigação somente para as empresas”, acredita.

Já o advogado do escritório Massoco e Massoco, Luis Carlos Massoco, as dúvidas são especialmente com relação à proporcionalidade do aviso prévio quando trabalhado mais de um período sem completar o ano e a integração desse nas verbas rescisórias, como férias e 13º salário.

A nova lei sobre o aviso prévio está dividindo posições, além das dúvidas já citadas, as empresas também se confundem se a lei deve ser aplicada ao em-

pregado que pede demissão; se as novas regras retroagem aos já dispensados e a forma de cálculo e cumprimento do aviso prévio. “Diante de tanta polêmica, o Ministério do Trabalho e Emprego regulamentará a aplicação da nova regra”, comenta a advogada da Ragazzi Advocacia e Consultoria, Sandra Sinatora.

Segundo a sócia e diretora de controladoria da URANET, Silvana Fraraccio, as dúvidas surgem porque a nova lei não é clara em diversos pontos. Ela comenta que o Ministério do Trabalho concorda que existem muitas lacunas e cogitou a aprovação de um projeto de lei para esclarecê-las. Porém, a Secretaria de Relações do Trabalho divulgou um memorando interno para servir como orientação aos servidores da secretaria. “Na prática, o documento, que não é oficial, está sendo seguido pelos funcionários do ministério e vem sendo apresentado aos representantes de empregadores no momento da rescisão contratual”, esclarece.

VALE PARA OS DOIS?

Entre tantas dúvidas, uma das principais que a nova lei tem gerado é se ela vale também para o empregado. Segundo um comunicado divulgado pela Federação das Indústrias de São Paulo (Fiesp) “a nova lei se aplica aos empregadores e aos empregados. Se a iniciativa da demissão

“A redução de duas horas na jornada de trabalho diária se aplica à totalidade do período do aviso. Nesse caso, somente há dúvidas sobre a proporcionalidade da quantidade de dias que o empregado pode faltar ao serviço, sem prejuízo ao salário integral [...]

KARIN FRIESE SOLIVA SORIA, SUPERVISORA NA CONSULTORIA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA DA DE BIASI AUDITORES INDEPENDENTES



é do empregado, cabe a ele cumprir o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço conforme previsto na lei. Se a iniciativa for do empregador, e sendo sem justa causa, a empresa deve aplicar ou indenizar o aviso. É o que se extrai do disposto

COFIRA AS ALGUMAS DÚVIDAS ESCLARECIDAS POR ESPECIALISTAS:

A regra do aviso prévio proporcional também é válida para o empregado que se demite?

Na legislação antiga, o empregado que se demitisse seria obrigado a cumprir o aviso prévio de 30 dias, ou teria descontado o período de seus rendimentos. A regra da concessão de aviso prévio ao empregador permanece inalterada. Contudo, a nova lei não impõe que essa concessão (do ponto de vista do empregado) seja proporcional ao período trabalhado, visto que os benefícios dessa nova lei restringem-se ao empregado, e não em benefício do empregador.

* DR. EDSON PINTO, ADVOGADO E MESTRE EM DIREITO E DIRETOR DO ESCRITÓRIO EDSON PINTO ADVOGADOS

Os dias acrescidos ao aviso prévio também devem ser considerados para o cálculo dos demais direitos, como férias e 13º salário?

O aviso prévio integra o contrato de trabalho para todos os efeitos e devem ser considerados para os cálculos das demais verbas, nos termos do art. 487, § 1º da CLT.

* DRA. SANDRA SINATORA, DA RAGAZZI ADVOCACIA E CONSULTORIA

No caso do salário adicional para quem é desligado nos 30 dias que antecede a data-base, se projetado o aviso conforme previsto na legislação, e ele não recair nos 30 dias anteriores à data base, não é necessário pagá-lo, certo?

Na ocorrência de dispensa do empregado nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria, o empregador ficará obrigado a indenizar o equivalente ao salário mensal do empregado, ou seja, o salário básico, sem a integração de quaisquer parcelas. É o que define o artigo 9º, da Lei nº 7238/84. Nessa questão, prevalecem os 30 dias de demissão. A projeção não ampara o direito à multa.

* MARIVALDO LACERDA, COORDENADOR DA ÁREA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA DA MACRO AUDITORIA E CONSULTORIA

Para acréscimo dos três dias a cada ano trabalhado, deve-se entender somente o ano completo? Por exemplo, um funcionário que tem um ano e 10 meses de trabalho na empresa, deveria receber apenas os 30 dias?

A legislação não é clara, não há nenhuma informação no texto legal que dê margem ao fracionamento de dias, a lei diz que é ano de serviço prestado pelo empregado; a princípio tenho a impressão de que se trata de ano completo trabalhado e não proporcional, contudo, no texto da lei não existe a palavra “completo”, o que pode gerar vários entendimentos. Talvez a regulamentação posterior abranja esse tema.

* DR. LUIS CARLOS MASSOCO, DO ESCRITÓRIO MASSOCO E MASSOCO

Aplica-se aos dias adicionais do aviso prévio a opção de redução de jornada sem o prejuízo no salário?

Sim. A redução de duas horas na jornada de trabalho diária se aplica à totalidade do período do aviso. Nesse caso, somente há dúvidas sobre a

proporcionalidade da quantidade de dias que o empregado pode faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral. A meu ver, nesse caso é devida a proporcionalidade, de forma que o empregado que tem direito a 60 dias de aviso prévio pode faltar por 14 dias corridos. Assim, a cada três dias adicionais no aviso, o empregado tem direito a faltar por mais um período de 23,33% de um dia, o que corresponde a 1h50min no caso de uma jornada diária de 8 horas.

* KARIN FRIESE SOLIVA SORIA, SUPERVISORA NA CONSULTORIA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA DA DE BIASI AUDITORES INDEPENDENTES

Caso exista previsão em convenção coletiva de trabalho de aviso prévio proporcional, devem ser cumuladas as vantagens?

Eu entendo que a previsão existente em convenção coletiva era justamente para contemplar uma falta de legislação como a que foi sancionada, portanto, não entendo que os benefícios devam ser cumulativos.

* CARLOS ALEXANDRE ROCHA SANTOS, DO ESCRITÓRIO ROCHA SANTOS ADVOGADOS

A nova lei se aplica às dispensas ocorridas antes de sua entrada em vigor? E quanto aos empregados que já tenham recebido o comunicado de dispensa, mas, ainda estejam trabalhando no aviso prévio?

A jurisprudência ainda não se manifestou a respeito. Contudo, resalto que a aplicação da lei deve se restringir apenas aos contratos vigentes na época em que a lei entrou em vigor. Aos contratos extintos, ainda que não decorrido o prazo bienal para ingresso da ação, a lei deve ser inaplicável, pois foi consumado o ato jurídico perfeito (homologação da rescisão). Quanto aos empregados em cumprimento do aviso prévio, deve-se aplicar a nova lei, visto que o vínculo laboral permanece nesse período.

* DR. EDSON PINTO, ADVOGADO E MESTRE EM DIREITO E DIRETOR DO ESCRITÓRIO EDSON PINTO ADVOGADOS.

Qual o impacto que essa lei terá nas micro e pequenas empresas?

Essa lei foi aprovada sem nenhum estudo. Em todas as categorias de empresas, esse assunto não foi devidamente legislado para ser sancionado. A característica do aviso conflita com o aviso que tem poder de acréscimo por parte da categoria sindical. Podendo esse prazo chegar a 120 dias e não somente aos 90 como foi sancionado. Portanto, terá impacto rescisório para as categorias de micros e pequenas empresas, de verbas indenizatórias muito altas. Esse custo será repassado ao produto da empresa, o que terá reflexo para todas as áreas.

* MARIVALDO LACERDA, COORDENADOR DA ÁREA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA DA MACRO AUDITORIA E CONSULTORIA

Como que fica para as empresas que não têm condições de pagar o valor?

Essas terão o mesmo problema que hoje, segundo o art. 477 da CLT, o atraso no pagamento das verbas rescisórias dá direito ao empregado de receber uma indenização no valor de seu salários, ou seja, a situação somente piora.

* DR. LUIS CARLOS MASSOCO, DO ESCRITÓRIO MASSOCO E MASSOCO

no caput do artigo 487 da CLT”.

Portanto, de acordo com a Fiesp, a proporcionalidade deve ser seguida não só pela empresa, que dispensa um profissional sem justa causa, como também pelo trabalhador que pede demissão.

Mas, na contramão dessa opinião, a Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) divulgou um memorando para orientar os empregadores com relação à nova lei do aviso prévio. Segundo o documento, “o trabalhador não precisará cumprir um aviso prévio maior que 30 dias quando pedir demissão, independentemente do tempo de registro em carteira”.

Porém, os empresários não estão con-

VEJA NA ÍNTEGRA A NOTA

DIVULGADA PELA FORÇA SINDICAL

Mudança no aviso prévio é ampliação de direitos

A sanção presidencial do projeto de lei que aumenta para até 90 dias o aviso prévio, é uma ampliação dos direitos dos trabalhadores e um avanço social. Com a mudança, o aviso prévio será proporcional, considerando que, além dos 30 dias, a cada ano adicional de serviço o aviso prévio aumenta em três dias.

Entendemos que a medida, que irá inibir a rotatividade no emprego (uma das maiores do mundo), é uma demonstração de sensibilidade social tanto do Congresso Nacional como da presidente Dilma. Só nesse ano, entre janeiro e maio, houve 8,123 milhões de demissões no Brasil, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego.

Iremos orientar os dirigentes sindicais a auxiliarem os trabalhadores na solicitação, retroativamente, do aviso prévio proporcional. Isso porque o trabalhador demitido tem direito a fazer reclamação trabalhista nos dois anos seguintes à demissão.

PAULO PEREIRA DA SILVA (PAULINHO)
PRESIDENTE DA FORÇA SINDICAL

“[...] a lei é imediatista e procura dar impacto social sem se preocupar com o depois. Dá a aparência de buscar proteção ao cidadão quando o pano de fundo, a nosso ver e com a devida vênia, busca aumentar a arrecadação do erário”

MIGUEL LOPES MACHADO FILHO, ADVOGADO

tentes com essa informação, pois para eles, a lei beneficia somente aos empregados. Segundo Silvana, o memorando também esclarece outros pontos obscuros, como a contagem dos três dias adicionais no aviso prévio por ano de trabalho. No documento consta que os três dias devem ser contabilizados a cada ano completo de trabalho. “Assim, o empregado demitido só faria jus à proporcionalidade a partir de dois anos completos no emprego”, justifica.

“Enfim, para as empresas só resta seguir o que reza o memorando, caso contrário, não se consegue homologar rescisões no Ministério do Trabalho e aguardar que o judiciário, ou o Ministério, se manifeste e consolide as decisões”, lamenta a empresária.

Ela afirma que a aprovação dessa Lei muda novamente o curso que está sendo seguido tanto pelo governo como por centrais sindicais, que almejam a diminuição da informalidade dos empregos em todos os setores. Inclusive, até mesmo dos empregados domésticos. “Haja vista a nova lei que também deso-

nera o empregador e o empregado, reduzindo as alíquotas de recolhimento da contribuição previdenciária”, opina.

E OS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES?

A Força Sindical informou, em nota que esse projeto “é uma ampliação dos direitos dos trabalhadores e um avanço social”. Para a entidade, a medida irá inibir a rotatividade no emprego, foi “uma demonstração de sensibilidade social tanto do Congresso Nacional como da presidente Dilma”.

O Sindicato dos Metaúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes divulgou, também, em nota que “a fixação do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço vai beneficiar os trabalhadores, diante da alta rotatividade de mão de obra praticada pelas empresas, e da demora para se conseguir um novo emprego”. Para a entidade “a medida tem, portanto, um grande alcance social, porque vai dar mais condições ao trabalhador demitido sem justa causa de preparar a busca de uma nova colocação e um pouco mais de recurso para se sustentar nesse período”.

Segundo o presidente Miguel Torres, que assina a nota, “essa decisão vem ao encontro da reivindicação do movimento sindical, que luta tanto por melhores condições de vida e trabalho dos trabalhadores”. Outra informação passada pela nota é que o sindicato irá exigir que “a medida tenha efeito retroativo, tendo em vista que a própria legislação garante aos trabalhadores o direito de entrar com reclamação na Justiça até dois anos após a demissão”.

Para o presidente da Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB), Wagner Gomes, o projeto foi um pequeno avanço. “A central defendia acréscimo de cinco dias por ano trabalhado, mas avalia que a mudança já garante mais direitos aos funcionários”.

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) critica a abrangência da futura lei. Para o presidente, Artur Henrique, os empresários não têm do que reclamar, pois só uma minoria inexpressiva dos trabalhadores consegue ficar 20 anos em uma mesma empresa. Porém, ao contrário do que acha a Força Sindical, Henrique não crê que a nova lei irá conter a rotatividade nas empresas. **G&N**