

A fixação da proporcionalidade do aviso prévio pela Suprema Corte ante a mora legislativa

Érika de Araújo Cunha

Acadêmica de Direito e estagiária do MPT no Ceará

O instituto do aviso prévio está expressamente previsto no artigo 7º, inciso XXI da Carta Maior: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, 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”. Tal dispositivo alberga um direito juslaboral fundamental ao empregado que é demitido sem justa causa: o de não ser surpreendido com um rompimento abrupto do contrato de trabalho, possibilitando-lhe um requisito temporal de, no mínimo, 30 dias para que encontre uma nova oportunidade de emprego.

O dispositivo, por ser de eficácia limitada, depende de uma norma infraconstitucional regulamentando esse direito. Entrementes, a edição dessa lei ainda não ocorreu, caracterizando um caso de omissão do Poder Legislativo. O fato é que, nas relações de trabalho, verifica-se, muitas vezes, que o empregador encerra o pacto laboral sem conceder o aviso prévio ao trabalhador, o que tem provocado o ajuizamento de inúmeras reclamações trabalhistas.

Se, por um lado, esse direito não é sequer concedido, por outro, quando o é, nem sempre se leva em conta a proporcionalidade relativamente ao tempo de serviço prestado pelo empregado, aplicando-se, pois, indistintamente, o prazo mínimo de 30 dias, constitucionalmente assegurado. Pois bem, foram situações como essas que ensejaram a impetração de mandados de injunção na Suprema Corte, por quatro ex-empregados de uma Companhia – que possuíam entre 7 a 30 anos de serviço - a fim de terem o direito a receberem verbas a título de aviso prévio, proporcionais aos respectivos períodos laborados, nos termos preconizados pela Constituição Federal. (Mandados de Injunção 943, 1010, 1074 e 1090).

Na sessão plenária do Supremo em que ocorreu o julgamento conjunto dos aludidos mandados de injunção, o relator do caso, Ministro Gilmar Mendes, votou pela procedência dos pleitos, entretanto, das várias propostas apresentadas pelos ministros, não houve um consenso sobre qual seria o melhor critério para se fixar a proporcionalidade. Ao analisar a temática, o Ministro Luiz Fux, por exemplo, citou como ocorre aplicação desse direito em países europeus. O Ministro Marco Aurélio chegou a propor um escalonamento de 10 dias para cada ano trabalhado. Já a quantidade de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, estabelecendo os mais variados prazos, foi uma das observações feitas pelo Ministro Ayres Britto. Assim, considerando a relevância da matéria, os ministros acordaram pela suspensão do julgamento.

Feitas essas considerações, cabe destacar, primeiramente, que o tempo de serviço, é um valor juslaboral de extrema relevância, mormente quando vários são os anos insertos nesse lapso temporal. Isso porque, não se pode negar que a dedicação e a contribuição dispensadas pelo empregado na participação da história da empresa na qual laborou, por muitos anos, repercutem em sua vida pessoal e social.

Assim, considerando que, geralmente, o momento da extinção do contrato laboral produz efeitos sociais negativos sobre o trabalhador, não se coaduna com a concepção de justiça social o fato de se manter igual, por exemplo, o tempo de aviso prévio daquele que laborou por mais de 10 anos, com aquele que prestou serviços, por apenas 6 meses, ao mesmo empregador, tal como é adotado na prática atual. A aceitação dessa forma de proceder é uma maneira de “desprezar” os reflexos positivos que, como dito, o decurso do tempo proporciona ao obreiro.

Além disso, soaria como uma contradição aos princípios juslaborais firmados após anos de muitas lutas e conquistas dos trabalhadores, tais como: o da proteção, o da dignidade da pessoa humana e outros igualmente relevantes. Ademais, é certo que tal proporcionalidade, em mínima escala, já vem sendo aplicada com base em cláusulas consignadas em convenções coletivas de trabalho, que estipulam a concessão de um período de aviso prévio superior ao mínimo estabelecido constitucionalmente.

O fato é que a iniciativa dos quatro trabalhadores demitidos da Companhia trouxe à discussão um tema que enseja reflexão. Para muitos empregadores, a decisão do STF soa como uma “ameaça”, sob o argumento de que os custos financeiros para as empresas aumentariam, já para os empregados, a adoção da proporcionalidade seria mais uma forma de evitar a ocorrência de demissões. Resta aguardar a decisão que a Suprema Corte, na retomada de tão importante julgamento, adotará. O ideal seria que o Congresso Nacional regulamentasse a matéria, sem ter que aguardar a atuação da Corte Constitucional. Isso é necessário, sobretudo no atual contexto, para evitar que empregadores, receosos de futura regulamentação, economicamente mais custosa, demitam empregados com maior tempo de casa.