

O aviso prévio constitucional e a Lei 12.506/2011

Nicodemos Fabrício Maia

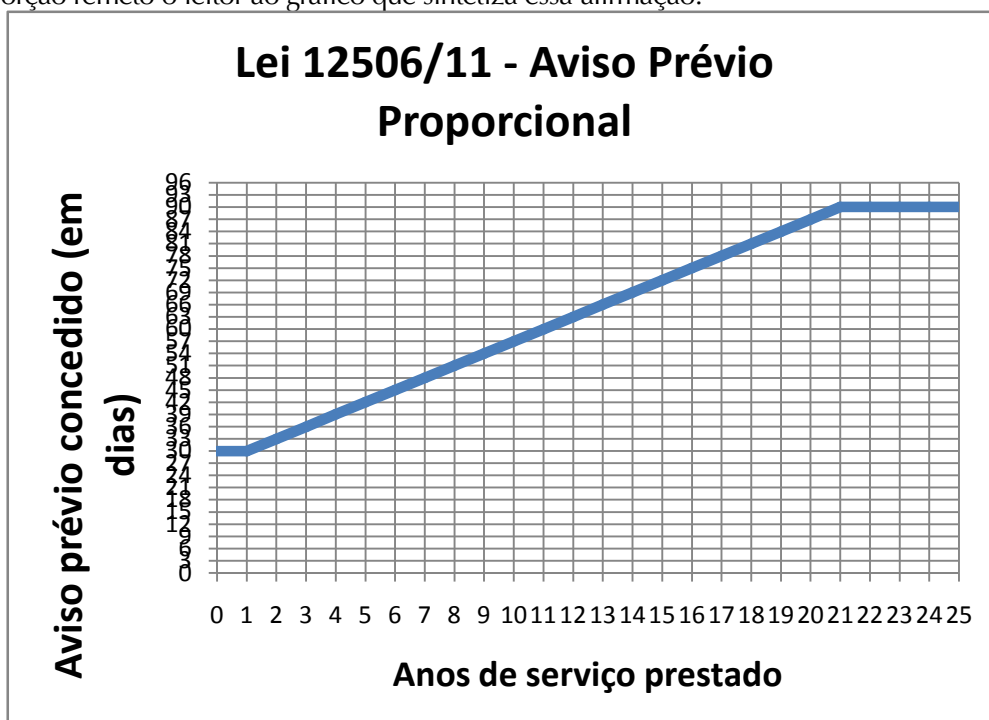
Procurador-Chefe do MPT no Ceará, mestre em Ciências Sociais pela UFRN, licenciado em Filosofia pela UFRN e professor de Direito

O artigo 7º da Constituição Federal, em seu inciso XXI, deu *status* de direito social ao aviso prévio, destacando o seu caráter de proporcionalidade em relação ao tempo de serviço. Fixou, neste sentido, o tempo mínimo de trinta dias para o seu gozo, limitando as regras que viessem a ser estabelecidas pelo legislador infraconstitucional.

Parece claro que o aviso prévio sempre foi uma proporção. Uma proporção, nos termos do artigo 487 da CLT, relacionada ao tempo de pagamento dos salários e ao tempo de serviço. Assim, a proporção remetia a avisos de oito dias e de trinta dias. O que faltava era a justiça na proporção ou uma proporção que acolhesse um princípio de justiça que desse a cada um segundo o seu tempo de serviço, considerando todo o período contratual e não o limitasse a trinta dias. Essa ideia de justiça como proporção não é nova. Já Aristóteles fazia da justiça ora uma virtude ora uma proporção aritmética ou geométrica.

A Lei 12.506/2011 regulamentou o aviso prévio, excluindo, por argumento a contrário, o princípio da reciprocidade consagrado no antigo direito comercial e até recentemente na CLT ao destiná-lo apenas a empregados. De fato, o direito social tem como beneficiários os trabalhadores urbanos e rurais, não se estendendo aos donos do capital que possuem direitos específicos, dentre os quais merecem destaques a propriedade dos meios de produção e os lucros resultantes da exploração desses instrumentos.

O artigo 1º da Lei 12.506/2011, na esteira dessa análise, destina o aviso prévio exclusivamente àqueles que ostentem a natureza jurídica de empregados. Logo o aviso prévio perde sua bilateralidade. Só o empregado pode dele se beneficiar quando preencha os pressupostos fáticos e jurídicos. Deste modo, empregados que contem até um ano de tempo de serviço possuem o aviso prévio mínimo de trinta dias. A proporção cresce três dias por ano, excluindo-se o primeiro ano, por dedução lógica, até sessenta dias, perfazendo um total de noventa dias para aqueles que possuam um tempo mínimo de serviço de vinte e um anos. Portanto, o aviso prévio é de, no mínimo, trinta e, no máximo, noventa dias. Para ilustrar a proporção remeto o leitor ao gráfico que sintetiza essa afirmação.



A nova regra revogou tudo aquilo que contrariasse o novo espírito do direito social, agora devidamente regulamentado, sem indicação, porém, das disposições ditas contraditórias. Existem, entretanto, contradições que cabe ao intérprete eliminar. Sem dúvida, a maior dificuldade virá nos casos em que o aviso prévio for trabalhado. A nova regra não previu a redução da jornada para a parte variável da proporção, isto é, os sessenta dias, mais isto não leva à hermenêutica de que apenas a parte fixa, ou os trinta dias iniciais, devam sofrer a redução.

Ora, considerando o caráter finalístico e social do direito, essa redução, por ser inerente, deve acompanhar o instituto e não somente parte dele. A cada trinta dias haveria a implementação do direito de redução de sete dias corridos ou das duas horas diárias, na forma do artigo 488 da CLT. Não se deve esperar que os institutos nem as palavras tenham uma utilização uniforme, deve-se antes esperar o contrário.

O aviso prévio como comunicação antecipada do término de uma relação contratual sem prazo definido tem força ilocucionária e apenas a parte mais fraca da relação dele pode usufruir. Como disse Poincaré, as línguas evoluem, vivem; as palavras têm história, transformam-se. O Direito, constituído de signos linguísticos variáveis, em cada contexto histórico, também busca se firmar neste espaço de grandes transformações sociais.