

Aviso prévio proporcional ameaça empresas

Setor produtivo pede a ministros do STF que regulamentação seja moderada; mudanças na lei podem inibir novas contratações

João Paulo Freitas

jpfreitas@brasileconomico.com.br

No final do mês, ministro Carlos Ayres Britto, vice-presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) será o próximo a receber um grupo de representantes do setor produtivo que tem como objetivo convencer a mais alta corte do país de que uma ampliação excessiva do aviso prévio será prejudicial as empresas. Outros cinco ministros já receberam visitas da comitiva.

A discussão teve início em junho, quando o STF suspendeu o julgamento de quatro mandados de injunção que visavam garantir a seus autores, ex-funcionários da Vale, um direito estabelecido no Constituição Federal: o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. O texto constitucional estipula que esse período seja de “no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”. Porém, a proporcionalidade assegurada pela constituição não é praticada justamente devido à falta uma lei específica que regule a questão. De acordo com Fábio Medeiros, sócio da Machado Associados Advogados, o mandado de injunção é um remédio constitucional que visa justamente defender um direito previsto constitucional.

Na época, o relator dos casos, o ministro Gilmar Mendes, votou pela procedência dos pedidos, o que foi seguido por um debate sobre como estabelecer



Divulgação

Fábio Medeiros
Sócio do
Machado
Associados

“Uma regra que amplie muito o custo de rescisão do contrato de trabalho, de certa maneira, pode engessar a relação trabalhista”

a proporcionalidade. Por fim, o julgamento foi suspenso para que os ministros pudessem analisar como o tempo adicional deveria ser calculado.

Desde então, entidades como a Confederação Nacional da Indústria (CNI) têm manifestado receio com a possibilidade do STF elevar de modo excessivo o aviso prévio nos casos em que o trabalhador tenha muitos anos de casa em uma mesma empresa. “Estamos apreensivos. A sessão na época foi confusa. O ministro Luiz Fux, por exemplo, sugeriu que se recorresse ao direito comparado. O ministro Marco Aurélio, por sua vez, propôs que fossem acrescentados aos 30 dias de aviso prévio outros 10 dias por ano trabalhado”, diz Cássio Borges, gerente-executivo jurídico da CNI.

Foi então que as confederações patronais tiveram a ideia de levar um memorial primeiramente ao ministro Gilmar Mendes e, logo em seguida, ao demais membros do STF. Um dos pontos mais relevantes do documento é a solicitação para que o STF estabeleça limites para sua decisão de modo a evitar que ela sirva a empregados que já não mais possuam vínculo empregatício com seus ex-empregadores.

A preocupação diz respeito ao prazo de prescrição do contrato de trabalho, que é de dois anos. Dentro desse período, o trabalhador pode requerer seus



direitos na Justiça do Trabalho. As confederações temem que a decisão do STF valha para os casos em que se encontrem dentro desse período prescricional.

Na avaliação de Medeiros, da Machado Associados, o STF deveria evitar um possível exagero. “Uma regra que amplie muito o custo de rescisão do contrato de trabalho, de certa maneira, pode engessar a relação trabalhista”, diz. A afirmação está em linha com outro pedido do empresariado: o estabelecimento da menor proporcionalidade possível, preferencialmente um

Advogados não acreditam que Congresso aprovará lei que trará menos benefícios ao empregado do que uma decisão do Supremo

Para Eliane Ribeiro, especialista em direito do trabalho, excesso ampliará informalidade



Marcelo Gômara, da Tozzini Freire: aviso prévio superior a 60 dias "não é razoável"



Vários projetos de lei tratam da questão

Outra das solicitações do setor produtivo ao STF é que a corte considere os projetos de lei que tratam do aviso prévio proporcional e que já estão tramitando do Congresso. De acordo com Cássio Borges, gerente-executivo jurídico da Confederação Nacional da Indústria (CNI), são cerca de dez projetos de lei que tratam da questão. Um deles é o 1122/2007, do Deputado Léo Vivas (PRB-RJ), que altera o artigo 487, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ele estabelece que não havendo prazo estipulado, a parte que quiser rescindir o contrato sem justo motivo deverá avisar a outra com a antecedência mínima de trinta dias mais um dia por ano ou fração superior a seis meses de serviço na empresa. Outra iniciativa é o PL 3941/1989, do ex-Senador Carlos Chiarelli (PFL-RS), que estabelece que ao aviso prévio mínimo de 30 dias serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60, perfazendo um total de até 90 dias.

dia por ano trabalhado. A razão desse pedido, segundo Borges, é que o Congresso dificilmente irá aprovar uma lei que reduza o que o STF concedeu aos trabalhadores. “Quem é que vai acreditar que o Congresso aprovará uma lei que trará menos benefícios ao empregado do que uma decisão do Supremo, mesmo que ela tenha tido validade durante um curto período de tempo?”, pondera. “Se o Supremo ele for muito benéfico, acabará acabando criando um constrangimento que inviabilizará a própria legislatura, isto é, a discus-

são no Congresso”, acrescenta. Eliane Ribeiro Gago, especialista em direito do trabalho e sócia do Duarte Garcia, Caselli Guimarães e Terra Advogados, sustenta mesma avaliação: “o que sair do Supremo poderá influenciar o Congresso quando ele for regulamentar o dispositivo constitucional.”

Efeitos colaterais

Para a advogada, ampliação excessiva do aviso prévio poderá causar efeitos negativos, como ampliação da rotatividade de funcionários mas empresas,

RISCOS AO TRABALHADOR

- O aumento excessivo do pagamento de aviso prévio pode elevar a rotatividade da mão de obra nas empresas, para evitar passivos trabalhistas.
- Pelo mesmo princípio, pode haver um engessamento da lei, inibindo as empresas a contratar, o que seria negativo para as políticas de combate ao desemprego no país.

que evitarão empregar um mesmo funcionário por muitos anos e até mesmo causar um avanço da informalidade. “O aviso prévio não pode passar de 90 dias. Mais do que seria extremamente oneroso para as empresas”, diz. “O aviso prévio visa garantir a segurança jurídica dos contratos. Não estamos falando de custos, mas de prazos. Não é razoável estabelecer um aviso como esse que seja superior a 60 dias”, acrescenta Marcelo Gômara, sócio responsável pela área Trabalhista de Tozzini-Freire Advogados. ■