



A NOVA LEI DO AVISO PRÉVIO

Desde sua publicação, em 13 de outubro deste ano, a nova Lei do Aviso Prévio, n. 12.506/2011, vem fomentando muita polêmica e intermináveis dúvidas entre executivos de Recursos Humanos, advogados, empresas e funcionários - o que já era esperado, uma vez que o projeto que deu origem à Lei n. 12.506/2011 não foi objeto de um processo de debates que reflita o grau de importância que o assunto mereceria.

A Lei n. 12.506/2011 visa a regulamentar uma disposição constitucional existente desde 1988 que consiste na ideia de garantir ao trabalhador com mais tempo de serviço um período maior de aviso prévio. Mais como uma medida política que social, a lei surgiu em virtude de uma pressão do Supremo Tribunal Federal sobre o Congresso Nacional, uma vez que aquela Suprema Corte possui demandas propostas por trabalhadores ou entidades sindicais que cobram regulamentação do aviso prévio proporcional desde 1992. Sob o receio de ver a matéria regulamentada pelo Poder Judiciário, o Congresso Nacional editou a citada lei cercada de lacunas, que dificultam sobremaneira sua aplicação.

Com muitos espaços para interpretação, a nova Lei apresenta um texto singelo e demasiadamente objetivo, que deixa a cargo da sociedade, em especial ao Poder Judiciário, diversos pontos, tais como: i) se o empregado, no caso de pedido de demissão, deve cumprir o aviso de até 90 dias; ii) se o aviso prévio proporcional é extensivo aos trabalhadores domésticos; iii) se os períodos de afastamento do trabalho contam como tempo de serviço para gerar o direito ao aviso prévio proporcional; iv) se o empregado passa a ter direito a partir de um ou dois anos de serviço; v) se o período de redução do aviso prévio - que era de duas horas por dia ou sete dias no final do aviso - permanecem os mesmos, ou se, no caso de aviso de 90 dias o empregado terá direito a 21 dias; dentre outras lacunas.

Além de muito debate e trabalho aos profissionais das áreas jurídico-trabalhistas e de recursos humanos, a medida traz novamente à tona o questionamento sobre o quanto estamos realmente avançando nas leis trabalhistas e em recursos humanos. Não nos parece que a criação de mais leis que encarecem o custo de contratação ou desligamento seja a receita para o avanço das relações trabalhistas. Ao contrário. A nós parece mais apropriado que o avanço dessas relações advenha de um crescimento econômico, pautado em uma política de juros e inflação reduzidos, além de uma drástica reforma tributária.

A legislação trabalhista brasileira é reconhecida pelo seu protecionismo, se comparada à de outros países desenvolvidos ou em fase de desenvolvimento. Isso se reflete no alto custo da contratação de um trabalhador com carteira assinada, o que se estima seja equivalente a mais do que o dobro do seu salário nominal. Por este motivo, vale pensar o caminho que estamos tomando com a criação de mais leis que encarecem estes procedimentos.

Tanto peso burocrático contribuiu para desenhar em nosso país um longo histórico de décadas de predominância do trabalho informal. Na contramão disso, vivemos hoje finalmente um momento de crescimento constante dos índices de formalidade - que apresentam hoje os mais baixos percentuais desde 2003, segundo pesquisa da Fundação Getulio Vargas, reflexo maior do desenvolvimento econômico do que de qualquer incentivo de nossas leis trabalhistas.

Fonte: RT

Em, 24-01-2012