

REFLEXÕES SOBRE O AVISO-PRÉVIO E AS IMPLICAÇÕES FILOSÓFICAS AO TRABALHADOR

FONSECA, Leonardo da.¹
DIAS, Anderson Nasareno Alves.²
DEBONA, Larissa Luiza.³
GLOVASKI, Jhonatan Aparecido.⁴

Resumo: O instituto constitucional do aviso-prévio, regulamentado recentemente pela edição da Lei nº 12.506 de 2011, ainda é impreciso a cerca da aplicação da proporcionalidade ao disposto no artigo 488 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT e ao cumprimento do aviso-prévio. Primeiramente, quanto à aplicação da proporcionalidade estabelecida pela Lei nº 12.506 de 2011, o que seria mais benéfico ao empregado na relação de trabalho, quanto a sua sociabilidade no prazo estabelecido em lei. Em um segundo momento, quanto ao cumprimento da proporcionalidade de dias estabelecidos pela Lei nº 12.506 de 2011, em busca de uma resolução e por falta de conteúdo jurídico, busca-se embasamento filosófico para justificar a melhor evasão ao empregado devido à lacuna na lei. Devido à puberdade da lei, a jurisprudência e as doutrina se encontram vagas quanto a resolução das lacunas da Lei nº 12.506 de 2011, ela precisará de maturidade para ser conhecida sua aplicação prática e regulada sua interpretação ao mundo fático, o artigo buscar esclarecer e demonstrar caminhos a serem tomados para que a lei seja justa e eficaz. Buscou-se, portanto na filosofia do direito, elementos teóricos para a reflexão.

PALAVRAS-CHAVE: Aviso-prévio, proporcionalidade, Aplicação, Cumprimento, Resolução.

REFLECTIONS ON THE PRIOR NOTICE AND PHILOSOPHICAL IMPLICATIONS TO EMPLOYEES

ABSTRACT

The constitutional institute of prior notice, recently regulated with the edition of the Law nº 12.506 of 2011, it is still unclear to about the application of proportionality to Article 488 of the Consolidated Laws of Labor-CLT and prior notice period. Firstly, as to the application of proportionality established by Law nº 12.506 of 2011, which would be more beneficial to the employee in the working relationship, as their sociability within the period prescribed by law. On a second thought, as the days proportionality compliance established by Law nº 12.506 of 2011, in search of a resolution and due to lacking of legal content, it is being sought to philosophical background to justify the best circumvention of the employee due to the gap in the law. As a result of recent law outset in this matter, jurisprudence and doctrine are vague as the resolution of the shortcomings of Law nº 12.506 of 2011, it will need more time to be known and its practical application and set its interpretation to the factual world, the article seeks to clarify and show paths to be taken, to make law to be fair and effective. It is therefore sought in the philosophy of law, theoretical elements for reflection.

KEYWORDS: Prior Notice, Proportionality, Enforcement, Compliance Resolution.

1. INTRODUÇÃO

O estudo visa debater sobre o 'instituto do aviso-prévio'. Abordando, especificamente as lacunas da Lei nº 12.506 de 2011, no que se refere ao cumprimento da carga horária no período do aviso-prévio, bem como aplicação da proporcionalidade de dias, sendo notório o lapso em lei, não regulamentando e estabelecido critério para sua interpretação.

Na parte sobre a evolução do aviso-prévio, primeiramente enfatiza-se que o instituto não nasceu no direito do trabalho, e, sim, se influenciou por diversas áreas antes de ser incorporado na Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, contudo o instituto do aviso-prévio em 1988 foi incorporação na Constituição Federal, assim tornando-se uma norma de constitucional sob o prisma da produção de seus efeitos jurídicos concretos, relacionando-os com outros preceitos normativos e com a realidade social.

¹Acadêmico do Sexto período do Curso de Direito da Faculdade Assis Gurgacz. E-mail: leofonseca55@gmail.com

²Docente do Curso de Direito da Faculdade Assis Gurgacz. E-mail: anderson@fag.edu.br

³Acadêmico do Sexto período do Curso de Direito da Faculdade Assis Gurgacz.. E-mail: laarissa_08@hotmail.com

⁴Acadêmico do Sexto período do Curso de Direito da Faculdade Assis Gurgacz.. E-mail:jhonnykurtz@gmail.com

O assunto abordado neste trabalho trata-se das polêmicas em torno do Aviso Prévio à luz da Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. Com a pretensão de demonstrar que, apesar da necessária regulamentação feita do artigo sétimo, inciso XXI da Constituição Federal de 1988, através da nova Lei do Aviso Prévio, ela não facilitou os problemas relativos à sua aplicabilidade, pelo contrário, resolveu uma normatização pendente, mas trouxe em seu pequeno corpo uma série de polêmicas e inseguranças por parte dos interpretadores do Direito.

O artigo explora os campos filosóficos em busca de uma resolução fundamentada para comprovar que a presença do emprego no local de trabalho após sua dispensa pelo empregador no cumprimento do aviso-prévio pode causar um reflexo negativo no indivíduo social, quanto a sua moralidade, pois os pesquisadores partem do pressuposto que os conflitos sociais, dialogam-se com princípios filosóficos e culturais, gerando necessidades de leis positivadas para regular a realidade, contudo, nem sempre estas leis estão em conformidade com alguns paradigmas filosóficos. A propedêutica a análise é pouco convencional no sentido positivo do uso do direito, contudo, no aspecto de uma visão analítica contemporânea das ciências jurídicas pode-se inferir que a prática do aviso prévio em tela gera mal estar ao trabalhador afetando sua dignidade, pressuposto este salvaguardado pelo direito em diferentes contextos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2. Aviso Prévio

A preocupação com a proteção ao empregado nas relações de trabalho ocupa um lugar evidente de destaque entre aquelas de maior importância para toda a sociedade, pois o indivíduo social sempre será o fragilizado, diante dessa condição, nos voltamos à atenção ao instituto do “Aviso Prévio” em algumas situações chamado de “Aviso Breve” principalmente pelos trabalhadores de baixa instrução.

Em Francês, usa-se a denominação *Le délai-congé*, em algumas legislações de língua espanhola se usa a expressão *preaviso*. Segundo análise etimológica de MARTINS (2013, p.495):

“A palavra *aviso* é derivada de avisar. Aviso vem do latim *video, vides, videre, vidi, visum*, que é originário de ver. Posteriormente, foi estendido para averiguar, perceber, conhecer. Quem vê, conhece o que foi visto. Em Francês há a palavra *aviser*, com o significado de advertir, informar alguém de algo, aperceber-se. Aviso é aquilo que está ao alcance dos olhos”.

Quando o legislador criou o aviso prévio visava permitir ao empregado condições para se recolocar no mercado e coibir a exploração, fazendo com que se organize e prepare, até mesmo financeiramente, para lidar com as conseqüentes mudanças.

Aviso-prévio é manifestação de vontade de uma das partes do contrato de trabalho para comunicação a outra que requer rescindir o contrato de trabalho entre eles firmado sem a justa causa, cumprimento todas as exigências legais vigentes, sob sanção de liquidar indenização substitutiva.

Delgado (2013, p. 1241) conceitua o aviso-prévio como: “Intuito de natureza multidimensional, que cumpre as funções de declarar à parte contratual adversa a vontade unilateral de um dos sujeitos contratuais no sentido de romper, sem justa causa, o pacto, fixando, ainda prazo tipificado para respectiva extinção, com o correspondente pagamento do período do aviso.”

Segundo Martins (2013) o aviso-prévio é a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer à outra de que pretende rescindir o referido pacto sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de pagar indenização substitutiva.

Também contribuiu para a análise da conceituação desse instituto o ex-promotor e atualmente o professor Ricardo Rezende (ANO, p.916)que define o instituto em questão como, “Aviso prévio é o direito do contratante de ser avisado, com a antecedência de, no mínimo, 30 dias, conforme previsto na CRFB, sobre a intenção da outra parte de romper o contrato de trabalho.”

As origens do aviso-prévio não advém do Direito do Trabalho, a primeira regulamentação semelhante ao aviso prévio, está contida no artigo 81 do Código Comercial de 1850, conforme disposto: “Não se achando acordado o prazo do ajuste celebrado entre o preponente e os seus prepostos, qualquer dos contraentes poderá dá-lo por acabado, avisando o outro da sua resolução com 1 (um) mês de antecipação.”, a segunda parte do mencionado artigo, dispõem sobre o pagamento de salário durante o referido aviso-prévio: “Os agentes despedidos terão direito ao salário correspondente a esse mês, mas o preponente não será obrigado a conservá-los no seu serviço”.

Já o Código Civil de 1916 dispõem sobre o aviso-prévio, no que se refere à locação de serviços, *in verbis*:

Art. 1.221. Não havendo prazo estipulado, nem se podendo inferir da natureza do contrato, ou do costume do lugar, qualquer das partes a seu arbítrio, mediante prévio aviso, pode rescindir o contato.

Parágrafo único. Dar-se-á o aviso:

I - Com antecedência de oito dias, se o salário se houver fixado por tempo de um mês, ou mais.

- II - Com antecipação de quatro dias, se o salário se tiver ajustado por semana, ou quinzena.
- III - De véspera, quando se tenha contratado por menos de sete dias.

Fica evidente as características dos dois artigos acima narrados tais como o prazo para comunicação, contrato por tempo indeterminado e pagamento desse período.

Em 1935, agora no âmbito do trabalho foi instaurada a Lei nº62, de 05 de Junho, onde o instituto do aviso prévio está contido em seu artigo 6º, *in verbis*

O empregado deverá dar aviso prévio ao empregador, com o prazo mínimo de trinta dias, quando desejar retirar-se do emprego. A alta do aviso prévio sujeita-o ao desconto de um mês de ordenado ou do duodécimo do total das comissões percebidas nos últimos doze meses de serviço.

Parágrafo único. O empregador ou seu representante é obrigado a fornecer imediatamente ao empregado que tiver feito o aviso prévio de que trata este artigo, por escrito, uma declaração de haver recebido essa comunicação.

Em 1943 Getúlio Vargas promulga a Consolidação das Leis Trabalhistas, nessa nova ótica o aviso prévio conquista um capítulo próprio na legislação, regulamentando algumas regras, tais como a comunicação antecipada a parte com quem queira rescindir o contrato, sem justo motivo, caso o empregador não comunique o empregado, o empregado fica assegurado a receber aos salários correspondentes ao prazo do aviso-prévio, garantia esse sempre a integrar o seu período de tempo de serviço.

Respectivamente a lei não só assegura direitos ao empregado, mas também ao empregador, caso o empregado não efetive a comunicação antecipada, o empregador tem o direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo estabelecido.

O valor das horas extraordinárias ou popularmente conhecidas como horas extras, passou a integrar o aviso-prévio indenizado, e caso ocorra o reajuste salarial coletivo no curso do aviso-prévio, este também beneficiará o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

O horário do empregado durante o período do aviso, será reduzido em duas horas, se a rescisão ocorreu pelo empregador, em 1983, foi incluído no dispositivo que regulamenta a redução da carga horaria, que será facultado ao empregado escolher entre a redução de duas horas diárias na jornada de trabalho ou faltar sete dias corridos ao prazo final do aviso-prévio.

O aviso-prévio efetiva a rescisão depois de expirado o respectivo prazo, mas, caso a parte notificante reconsidere o ato, antes de seu fim, é facultado aceitar ou não a reconsideração, sendo aceita a reconsideração, o contrato de trabalho continuará a vigorar, como se nada tivesse acontecido.

O empregador que durante o cumprimento do aviso-prévio ao praticar qualquer ato que justifique a sua rescisão imediata, sujeita-se ao pagamento correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida ao empregado, nesse sentido a lei dispõe que o empregado que comete qualquer uma das faltas justas para rescisão do contrato, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

A Lei nº 1530, de 1951, extinguiu o aviso prévio de 3 dias e incluiu no cálculo do aviso-prévio o tempo de serviços do empregado, em seguida em 1988 na Constituição Federal o aviso-prévio ocupou pela primeira vez no inciso XXI do artigo 7º, com a seguinte redação: “aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”.

O artigo 7º da Constituição Federal versa sobre duas óticas. O aviso-prévio de 30 dias que é autoaplicável, não carecendo de regulamentação enquanto o aviso-prévio proporcional depende previsão de lei ordinária para aplicá-lo, sendo uma norma incompleta, com eficácia limitada.

Em 11 de outubro de 2011 o instituto do aviso-prévio proporcional é regulamentado pela Lei nº 12.506, dessa maneira determina referida norma, *in verbis*:

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 contem 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.”

3 – Lacunas da Lei nº 12.506 de 2011.

A Lei nº 12.506 de 2011 é composta por apenas dois artigos, sendo obscura em alguns pontos sua interpretação diante da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, quando a sua aplicabilidade e efeitos.

3.1 – Lei nº12.506/11 e Artigo nº488 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

A lei é imprecisa a acerca da aplicação da proporcionalidade ao disposto no artigo 488 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, *in verbis*:

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 7.093, de 25.4.1983)

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

O instrumento acima dispõe sobre o cumprimento da jornada reduzida ou faculdade de ausência no trabalho durante o aviso prévio. Contudo, a Lei nº12.506/2011 em nenhum grau modificou sua aplicabilidade, uma vez que nenhum fundamento de proporcionalidade foi explicitamente mensurado. Não havendo legislação regulamentando esse lapso na lei, verifica-se que para resolução desse inconveniente devemos nós embasar em princípios do sistema jurídico, que são as diretrizes mestras de um sistema, como os fundamentos ou regras fundamentais de uma ciência. São os princípios que atribuem coerência e consistência a determinado conjunto de normas, permitindo sua compreensão extensiva.

O Direito do Trabalho visa colocar em igualdade o empregado em relação ao empregador, que é a parte mais forte da relação, para que haja igualdade entre as partes, é aplicado o princípio do *in dubio pro operário*, a frase decorre do latim, sendo *in dubio* “em dúvida” e *pro operário* “para os trabalhadores”. Em caso de dúvida a condição mais benéfica será aplicada ao trabalhador; no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, mesmo que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e a regra da condição mais benéfica, critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca pode servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.

Dessa forma fica claro e conciso, que o artigo 488 da Consolidação das Leis de Trabalho em vista da edição da nº12.506 de 2011, não se altera em nada a sua aplicabilidade no período do aviso-prévio, assim continuam em vigência a redução de duas horas diárias da jornada de trabalho do empregado, bem como a redução de sete dias durante todo o aviso-prévio, o trabalhador poderá optar pela hipótese mais favorável entre as oferecidas pelo parágrafo único do artigo 488 da CLT quando da hipótese do aviso-prévio proporcional.

Reforçando o que foi abordado o Ministério do Trabalho e Emprego emitiu a nota técnica nº184 em sete de maio de dois mil e doze, se embasando que a lei não alterará nada em vigor e não ser que esteja expressamente em seu texto legislativo, e que não havendo normal regulamentadora para determinados aspectos a lei sempre será interpretada em favor do hipossuficiente na relação de trabalho.

3.2 – Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço e seu cumprimento.

Como já salientado alhures, o aviso prévio foi instituído na Constituição Federal de 1988, que já trazia em seu texto a idéia de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, porém dependia esta de regulamentação em lei infraconstitucional, que veio somente após duas décadas do texto constitucional.

A proporcionalidade se deu no montante de três dias a mais por cada ano trabalhado na mesma empresa, limitando-se ao limite de 90 dias (contando os 30 constitucionais). A problemática se mostra ao se questionar se esse tempo adicional instituído pela Lei nº12.506 deve ser trabalhado ou indenizado. Logo, esta inovação jurídica deixou duas opções para dirimir essa casuística. Na situação hipotética de um trabalhador ativar na mesma empresa por 20 anos e após ser dispensado sem justa causa por iniciativa do empregador, tem-se duas opções:

Primeira - Trabalhar os 90 dias (30 constitucionais + 60 proporcionais), respeitando as peculiaridades do artigo 488 da CLT, ou;

Segunda - Trabalhar somente os 30 dias constitucionais e ter o restante do tempo, 60 dias proporcionais, a serem indenizados.

Usa-se aqui novamente o *in dubio pro operario* para resolver essa lacuna legal. Porém para constatar qual das hipóteses seria de maior benefício ao empregado, utiliza-se de alicerce filosófico para fomentar a resolução dessa problemática, vez que a doutrina e jurisprudência se encontram vazias acerca desse ponto. Para que haja uma maior compreensão da complexibilidade do empregado na relação de trabalho, irá ser exposto os pensamentos de Arendt sobre a condição humana.

Nos alicerces filosóficos o labor é necessário para a sobrevivência do homem e também a para continuidade da espécie, para ARENDT (2007) o labor é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano, cujo crescimento espontâneo, metabolismo e eventual declínio têm a ver com as necessidades vitais produzidas e introduzidas pelo labor no processo da vida. O trabalho por sua vez, é a atividade que corresponde ao artificialismo da existência humana.

Arendt (2007) busca fundamentações no trabalho de Marx (1985), pois para ambos, trabalhar significa existir. O homem se realiza no trabalho, na medida em que transforma a natureza. O trabalho no sistema capitalista tem o objetivo central no ganho e acúmulo de capital, mais, em sentido mais existencial, o homem só se realiza quando produz. Por isso o trabalho não pode ser simplesmente tratado com simplicidade positivada, ele é por si só um conceito sociológico e filosófico complexo. Concedido na esfera de produção e satisfação humana, sendo o trabalho extensão do que somos, logo, se desempenharmos atividades laborais contra os nossos princípios, ou em condições inadequadas, desconfortáveis, estamos auferindo contra a dignidade da pessoa, estendido este conceito, aos 90 dias de aviso prévio, como conceber esta problemática? Não estaríamos auferindo legalmente contra a dignidade da extensão do que somos enquanto trabalhadores?

Freud (1975), em sua obra O Mal-estar na Civilização, já descrevia a importância social e humana do produzir. Ele não está apenas vinculado ao conceito de economia, mais também ao princípio do prazer. Trabalhar gera satisfação e prazer. As atividades laborativas convencionais ou não importantes para o desenvolvimento dos indivíduos, e quando, pessoas desenvolvem atividades “forçadas” ou indesejadas por si mesmas, mantêm internamente um sentimento profundo de tristeza conhecida na psicologia como “dor da alma” que nada mais é do que o mal-estar na civilização.

A condição humana do trabalho é ser mundano (ARENDR, 2007). A condição humana deve ser compreendida como algo mais que as condições apresentadas ao homem. Os homens são seres condicionados: tudo aquilo com qual entram em contato torna-se imediatamente uma condição de sua existência (Arendt apud Nascimento, 2011). Por isso o trabalho não pode ser forçado, ou articulado com obrigações punitivas, pois quando um indivíduo é demitido e precisa cumprir 90 dias de aviso prévio, ele está sendo artificializado e a medida gera sofrimento ao empregado. Na prerrogativa filosófica, sendo o trabalho a extensão do meu eu, se não puder mais exercer atividades naquele ambiente empresarial, com vistas a atingir o princípio do desejo, o aviso prévio de 90 dias geram angústia ou mal estar.

Os homens independentemente do que realizem, são sempre seres condicionados, para ARENT (2007) a condição humana não é o mesmo que a natureza humana, e a soma total das atividades e capacidades humanas que correspondem à condição humana não constitui algo que se assemelhe à natureza humana. Contudo este condicionamento não é uma alienação, é uma necessidade, produzir, trabalhar, laborar é uma atividade natural no homem, que por criação de um sistema econômico tem regras e em nossa contemporaneidade tem leis específicas para evitar abusos por parte do empregador, considerando toda trajetória das civilizações que fizeram uso do trabalho estravo outrora.

Para o empregado que está em período de aviso-prévio ser aplicado à proporcionalidade de dias a serem trabalhados chegando ao máximo de 90 dias apresenta-se ser maléfico, uma vez que o homem é mundano e tudo que mantém contato faz parte de sua existência, se mantendo em um ambiente de trabalho o qual não mais integrará faz com que sua presença seja penosa, pois a sociedade em que está presente passará a excluí-lo, assevera Arendt (2007), que mediante opressão numa sociedade, o ponto de vista social, é que nada leva em conta a não ser o processo vital de humanidade, dentro de seu sistema de referência, todas as coisas tornam-se objetos de consumo, numa sociedade complementar ‘socializada’, inclusive as relações interpessoais.

Tal circunstância pode levar ao empregado se sentir prejudicado em seus valores subjetivos, de âmbito moral, a moral diz respeito à reputação do indivíduo em seu meio social, à boa fama, à dignidade, à sua privacidade, e estes conceitos são muito subjetivos, pois se referem ao foro íntimo de cada pessoa, podendo a caracterização pela sequência de atos de violência psicológica a qual uma pessoa é submetida, seja pelo superior hierárquico, por colegas de trabalho ou até mesmo por subordinados.

Diante do apresentado o utiliza-se para a aplicação da proporcionalidade o instituto previsto no Direito do Trabalho o princípio do *in dubio pro operário* e os alicerces filosóficos acima, para evidenciar que a proporcionalidade deve-se ser cumprida pelo prazo de 30 dias sendo o período restante indenizado ao empregado para que não ocorra prejuízo ao foro íntimo do empregado.

Sendo o mais benéfico que este seja retirado do meio o qual está presente para que sua integridade se mantenha no mesmo liame ao qual tinha quando ingressou neste ambiente de trabalho, e que prossiga sua carreira com o que promova ter.

3. METODOLOGIA

A pesquisa é de ordem bibliográfica. Em um primeiro momento, buscaram-se os teóricos e doutrinas jurídicas, jurisdições e a legislação sobre o tema da pesquisa. Num segundo momento, buscou-se fundamento na filosofia do direito acerca do mesmo. Após estudos e debates em grupos, os autores partiram para a realização de resumos e

resenhas. Buscaram-se ainda em um terceiro momento, artigos e materiais na internet que ajudassem a esclarecer o tema. A análise é de cunho qualitativo, os autores utilizam de argumentos construídos a partir da subjetividade das informações contidas nos textos. Observaram-se ainda os critérios da hermenêutica na interpretação dos textos e reconheceram-se interpretações e adaptações das idéias para convergirem ao tema em tela, sempre observando os critérios da ética na aferição e uso de idéias intelectuais.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

Encontramos, no pensamento de Arendt (2006), mais 10 motivos para refutar o uso do aviso prévio de 90 dias, que combinados com o princípio *in dubio pro operário* permitem a refutação do aviso prévio de 90 dias

I. “a infinita variedade de coisas cuja soma total constitui o artifício humano [...]. Devidamente usadas, elas [as coisas] não desaparecem, e emprestam ao artifício humano a estabilidade e a solidez sem as quais não se poderia esperar que ele servisse de abrigo à criatura mortal e instável que é o homem.” (ARENDR, 2006, p. 149).

Segundo este princípio, o trabalhado quando transforma a matéria prima, aquilo que ele produz (coisas) não desaparece, ou seja, a impressão do que ele é, daquilo que ele acredita, estão registradas no produto de seu trabalho, sendo assim, na composição de um aviso de 90 dias, estaria o empregador imprimindo ou abrigando à criatura (ao trabalhador) o sofrimento em saber que sua impressão pessoal deverá ser realizada com qualidade por mais 90 dias por força de uma lei.

II. “de que, como o processo natural da vida reside no corpo, nenhuma outra atividade é tão imediatamente vinculada à vida quanto o labor” (ARENDR, 2006, p. 122).

Trabalhar é viver. Para a autora, quando um empregado desempenha um papel e deixa de desempenhá-lo por força de um aviso prévio, estou retirando dele parte do prazer de viver. Neste sentido, o ideal é permitir ao trabalhador encontrar outro ambiente onde ele possa manifestar a expressão de sua vida, e não permanecer mais 90 dias em um ambiente que gera um desconforto.

III. “o labor e o consumo seguem-se tão de perto que quase chegam a constituir um único movimento – movimento que, mal termina, deve começar novamente”(ARENDR, 2006, p. 111).

O homem trabalha e usa sua remuneração para consumir. É um ciclo, vive-se, produz e consome-se. No caso do empregado que teve seu aviso prévio, fica condicionado a trabalhar ou precisa pagar a empresa os dias não trabalhados, logo, negamos a este o princípio do consumo que é o resultado do trabalho. Afixar tal regra, gera no indivíduo a quebra do movimento natural de consumo.

IV. “A única atividade que corresponde estritamente à experiência de completa ausência do mundo ou, antes, à perda do mundo que ocorre na dor, é o labor, no qual o corpo humano, embora em atividade, também se volta para dentro de si mesmo, concentra-se apenas no fato de estar vivo, e permanece preso ao seu metabolismo com a natureza sem jamais transcender ou libertar-se do ciclo repetitivo do seu próprio funcionamento.”(ARENDR, 2006, p. 127)

Esse é o sentimento do empregado que precisa cumprir 90 dias de aviso prévio, pois, além de perder seu emprego, precisa reviver a sensação de perda do sentido de utilidade social por um tempo superior a 30 dias, o que já seria agunizante.

V. “A vida é um processo que, em tudo, consome a durabilidade, desgasta-a, fá-la desaparecer, até que a matéria morta, resultado de pequenos processos vitais, singulares e cíclicos, retorna ao círculo global e gigantesco da própria natureza, onde não existe começo nem fim e onde todas as coisas naturais circulam em imutável, infundável repetição.” (ARENDR, 2006, p. 108)

O trabalho, a remuneração e o consumo são movimento de repetição. Em nossas vidas, fazemos isso automaticamente. O processo admissional com aviso prévio de 90 dias, ocasiona uma interrupção no ciclo e um angústia, porque o trabalhador precisa esperar mais tempo e pode estar perdendo outras oportunidades de trabalho. É uma negação do processo vital natural, segundo a ordem natural do processo de produção – consumo.

VI. “são condicionadas pelo fato de que os homens vivem juntos; mas a ação é a única que não pode sequer ser imaginada fora da sociedade dos homens”. (ARENDR, 2006, p. 31).

Os homens são condicionados a trabalhar. As culturas ocidentais transmitem aos jovens o valor do trabalho. Ser rejeitado em uma empresa, por qualquer motivo, mesmo por um vetor justo, é intrigante humilhante ao empregado, por isso, sair o mais rápido possível daquele ambiente é o melhor a fazer para ambas as partes.

VII. “A pluralidade humana, condição básica da ação e do discurso, tem o duplo aspecto de igualdade e diferença. Se não fossem iguais, os homens seriam incapazes de compreender-se entre si e aos seus ancestrais, ou de fazer planos para o futuro e prever as necessidades das gerações vindouras. Se não fossem diferentes, se cada ser humano não diferisse de todos os que existiram, existem ou virão a existir, os homens não precisariam do discurso e da ação para se fazerem entender.” (ARENDR, 2006, p. 188)

As relações de trabalho e sobretudo os chefes e supervisores, não concebem as diferenças humanas, bem como as habilidades e expertises que são múltiplas nos ambientes de trabalho. Neste sentido, a padronização e em proporção esperar que todos tenham a mesma reação e produtividade é uma medida inaplicável. Contudo, nesta esfera ocorrem as articulações empresariais e as demissões, podendo o empregado não concordar com a avaliação realizada de seu trabalho (cada ser humana difere de todos os outros) que ocasiona em sua dispensa, e ainda, contrariado precisa estar no ambiente mais 90 dias ou ser penalizado com a indenização a empresa.

- VIII. “A esfera social, na qual o processo da vida estabeleceu o seu próprio domínio público, desencadeou um crescimento artificial, por assim dizer, do natural; e é contra esse crescimento [...] que o privado e o íntimo, de um lado, e, de outro, o político (no sentido mais restrito da palavra) mostram-se incapazes de oferecer resistência” (ARENDR, 2006, p. 56-57).

Na relação empregador e empregado, é uma relação do domínio coletivo (público) sobre a força do trabalho (indivíduo) nesta relação, o empregado precisa ser resguardado e não exposto. Em nossa atualidade, apensar de algumas categorias ainda fazerem uso de greve como mecanismo de defesa contra os empregadores e supostos abusos, na maioria dos segmentos econômicos os empregados estão protegidos tão somente pelas leis trabalhistas, ao que nos aufer, o aviso prévio de 90 dias não representa esta proteção que o trabalhador necessita.

- IX. “Os homens sempre souberam que aquele que age nunca sabe exatamente o que está fazendo; que sempre vem a ser ‘culpado’ de conseqüências que jamais desejou ou previu; que, por mais desastrosas e imprevisas que sejam as conseqüências do seu ato, jamais poderá desfazê-lo; que o processo por ele iniciado jamais termina inequivocamente num único ato ou evento, e que seu verdadeiro significado jamais se revela ao ator, mas somente à visão retrospectiva do historiador, que não participa da ação. Tudo isto é motivo suficiente para que o homem se afaste, desesperado, da esfera dos negócios humanos e veja com desdém a capacidade humana de liberdade que, criando uma teia de relações entre os homens, parece enredar de tal modo o seu criador que este lembra mais uma vítima ou paciente que o autor e agente do que fez.” (ARENDR, 2006, p. 245)

Esta passagem da autora, nos faz reconhecermos que por um instante, separamos empregador e empregado, como classes antagônicas, contudo, somos todos homens, ou seja, da mesma espécie e conduzidos por estruturas de poder, políticas ou legislativa. Quando nos esquecemos de nossos papéis sociais, de autores de nossa própria vida, ou buscamos culpados, que diferença faz? Somos homens e precisamos construir as melhores condições para que a atividade natural de nossas vidas, e extensão biológica do que somos ocorra do modo mais prudente possível: o labor.

- X. “relações humanas que existe onde quer que os homens vivam juntos. A revelação da identidade através do discurso e o estabelecimento de um novo início através da ação incidem sempre sobre uma teia já existente, e nela imprimem suas conseqüências imediatas.” (ARENDR, 2006, p. 196).

As relações de trabalho, auferidas com aviso prévio de 90 dias, poderá ser realizada por um certo tempo, contudo, naturalmente haverá conseqüências, pois é uma artificialização do extenso natural, que vai gerar uma demanda de reiniciar um processo de reversão ou alteração novamente nas condições do aviso prévio.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo permitiu observar que o empregado, parte hipossuficiente na relação de trabalho, sempre terá beneficiado, visto que sob o prisma de que garante não somente a sobrevivência do homem, mas a continuidade de suas relações sociais não prejudicando seu foro íntimo.

Portanto, não se podem delimitar com plenitude os caminhos para a compreensão jurídica dessa lei e a sua aplicação irão ingerir no futuro, mas pode-se indicar uma orientação. Uma delas já foi apontada, que é a questão da aplicação do artigo 488 da CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas. Outra orientação que praticamente será tomada é a de definir a questão da redução da jornada, caso o aviso prévio seja inteiramente trabalhado. De modo que até agora não há uma orientação definitiva quanto à sua bilateralidade, apenas sinais, essas serão questões que se apresentarão diante do Poder Judiciário.

O direito do empregador deve ser resguardado, mantendo para ele o direito aos 30 dias do aviso prévio, o mínimo legal. Por conseqüente, havendo a busca de uma maior conformidade material entre as partes da relação, seguramente tanto díspares.

Conforme pensamentos filosóficos empregados, deve ser levada em conta para aplicação da proporcionalidade, visto que o homem integra tudo aquilo que mantém contato e que faz parte desse meio, sendo assim o empregado o qual irá ser dispensado sem justo motivo pelo empregador, deve-se permanecer o mínimo de período neste ambiente para que não tenha prejuízo a sua integridade moral.

Neste sentido, evidenciou-se que tudo o que foi exibido no trabalho. O aviso prévio, apesar de ser um instituto moderadamente velho e já consolidado das relações trabalhistas, se tornou uma revolução ao trazer a proporcionalidade ao tempo de serviço no texto constitucional de 1988, assentado daí, seguiu-se um extenso intervalo de inaplicação do mencionado instituto constitucional por ausência de normatização, que apresentou-se no final do ano de 2011, reiterando a inovação constitucional.

Por essa lei ser progressista no ordenamento jurídico, apresenta em seu texto diversas lacunas quanto ao seu uso e leitura, futuramente esse tema será esclarecido pela doutrina e o poder judiciário, a fim de que essa lei cumpra com sua designação constitucional e garanta um trato homogêneo e digno aos empregados.

Devido à juventude da lei, ainda é cedo para definir e fixar posicionamentos. Ela precisará de maturidade para ser conhecida sua aplicação prática e regulada sua interpretação ao mundo fático. O que se percebe hoje são tendências a respeito da aplicação dessa norma regulamentadora do texto constitucional.

REFERENCIAS

ARENT, Hannah. **A Condição Humana**. – 10. Ed. – Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ARENDT, H. **Trabalho, obra, ação**. Trad. A. Correia. In: CORREIA, A. (org.). Hannah Arendt e a condição humana. Salvador: Quarteto, 2006.

BARROS, Alice de Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. - 7.ed. São Paulo: Ltr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. - 12.ed. São Paulo: Ltr, 2013.

FREUD, S. (1935). **O Mal-estar na Civilização**. E.S.B. Rio de Janeiro: Imago, 1974.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. - 29.ed. São Paulo: Atlas S.A, 2013.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985. Livro 1, v.1, t.1. (Os economistas).

NASCIMENTO, Luciano Ricardo. **O TRABALHO E CONDIÇÃO HUMANA EM HANNAH ARENDT**. Artigo Científico: Blumenau: Instituto Catarinense de Pós-Graduação-ICPG, 2011.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. – 4. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.