

**A PROPORCIONALIDADE DO AVISO PRÉVIO E A APLICABILIDADE DO
PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 488 DA CLT¹**

Cleber Daniel da Silva²

Marcello Augusto Machado³

O presente trabalho tem por finalidade analisar a aplicabilidade do parágrafo único do artigo 488 da CLT, tendo em vista a proporcionalização do aviso prévio trazida pela Lei nº 12.506/2011, que regulamentou o disposto no artigo 7º, inciso XXI da Constituição Federal de 1988, haja vista que o legislador foi omissivo quanto à tratativa de pontos importantes no que tange a aplicação do aviso prévio, especialmente no caso em que este for dado pelo empregador. A metodologia a ser utilizada é a pesquisa bibliográfica usando-se do método dedutivo. Dispõe a legislação que o aviso prévio será concedido de forma proporcional quando este for dado pelo empregador ao empregado, acrescendo-se três dias para cada ano completo trabalhado à mesma empresa, limitado ao acréscimo de sessenta dias, totalizando, neste caso, noventa dias de antecipação da data da rescisão contratual. Contudo, a CLT determina em seu artigo 488, caput, que o empregado terá sua jornada reduzida em duas horas durante o prazo do aviso. O parágrafo único do mesmo dispositivo prevê que ao empregado é facultado substituir, a redução da jornada, por sete dias corridos de falta durante o referido período. Ora, não há dúvidas dentre os doutrinadores de que a redução da jornada é aplicável tanto na hipótese do aviso prévio de 30 dias quanto na de proporcionalização do aviso. O problema surge no que tange à faculdade apresentada no parágrafo único do artigo 488 da CLT, tendo em vista que o legislador que regulamentou a proporcionalidade do aviso prévio não fez menção de como se deve proceder em caso de opção pela falta de sete dias. Parte da doutrina, especialmente aquela que advoga em prol de empregados, defende que a parcela do aviso superior a trinta dias deve ser indenizada, caso em que o empregado trabalhará vinte e três dias, faltará sete e receberá o excedente de forma indenizada. Para outra parcela da doutrina, o legislador não fez qualquer menção quanto a indenização, razão pela qual defende-se que o aviso prévio deve ser cumprido integralmente, nos mesmos moldes daquele de trinta dias. Tais doutrinadores dividem-se em pelo menos duas teses. Uns advogam que independentemente da quantidade de dias do aviso prévio, o empregado terá direito a faltar apenas os sete dias previstos em lei, já que o referido dispositivo não foi alterado ou revogado por lei posterior. Já os demais defendem

1 Trabalho apresentado no VIII Encontro de Iniciação Científica e de Extensão da FACNOPAR.

2 Acadêmico do 9º Período do Curso de Direito da FACNOPAR. Email: cleberdaniel.silva@hotmail.com.

3 Acadêmico do 9º Período do Curso de Direito da FACNOPAR. Email: machado.marcello@uol.com.br.

que, ainda que o parágrafo único do artigo 488 da CLT não foi alterado, deve-se seguir uma lógica; ora, se para um aviso de 30 dias a lei faculta a troca de duas horas diárias por sete dias corridos, em caso de aviso de prazo superior, deve-se proporcionalizar também os dias de falta. Em que pese todas as teses terem suas devidas razões, observa-se ser da maior urgência o preenchimento de tal lacuna da lei, tendo em vista uma maior segurança jurídica tanto para empregados e empregadores quanto para juízes e advogados.

Palavras-chaves: Aviso Prévio; Proporcionalidade; Aplicabilidade; Doutrina.