

Como o aviso prévio torna mais oneroso o trabalhador

Autor(res)

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas
Patricia Aparecida Mendes Dos Santos

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA

Introdução

A lei 12.506/2011 sancionada pelo Governo Dilma regulamentou a respeito do aviso prévio disposto no art 487 da CLT. O texto expressa que o período do aviso prévio deve ser de 30 dias com acréscimo de 3 dias a cada ano completo do contrato, limitando-se a 90 dias. Em 2021 o Tribunal Superior do Trabalho (TST) determinou em sua maioria por meio de súmula que o aviso prévio acima de 30 dias deve ser indenizado na sua proporcionalidade em favor do empregado.

Este entendimento, embora visa beneficiar o trabalhador, pode também prejudicar as relações de trabalho tendo como consequência tornar o empregado mais oneroso a cada ano trabalhado. E por ser mais favorável as empresas optem pela substituição de seus empregados regularmente. Em contrapartida, o entendimento já segue ameaçado pelo desuso mediante um novo conceito conhecido como Job hopping. Assim como a sociedade atual é marcada pelas mudanças abruptas e rápidas necessitamos de regulamentações que melhor atendam os anseios manifestos.

Objetivo

Expor como um costume da sociedade de permanecer muito tempo na mesma empresa foi afetado através de uma regulamentação e como isso serviu como embasamento para que a parte denominada empregador no contrato aderisse um costume novo coincidente a uma nova cultura entre os jovens.

Material e Métodos

As informações são embasadas em artigos da internet que explicam o processo de formação do entendimento e aplicação da lei do aviso prévio proporcional. Também sobre o tempo médio de permanência no emprego atualmente. Observação dos costumes sociais atuais começando pela juventude que tem aceitação a novas tendências e chegando a população mais madura e experiente. Observação de situações pertinentes as partes envolvidas (empregador e empregado), relatos e textos sobre o assunto e observações de Eduardo Dahas.

Resultados e Discussão

Quando uma das partes de um contrato de trabalho aplica o aviso prévio, a finalidade é que a parte que o recebe seja contemplada com um prazo para que se adeque ou busque a substituição da parte faltosa. Embora o acréscimo de 3 dias seja um bônus pertinente ao trabalhador vimos que na prática surtiu efeito contrário. Outrora

II CONGRESSO NACIONAL DE PESQUISA JURÍDICA

OS DESAFIOS DA SUSTENTABILIDADE DEMOCRÁTICA



18 A 22 DE SETEMBRO DE 2023

foi prejudicial mediante trabalhadores que tiveram que cumprir o aviso prévio trabalhado acima de 30 dias e mesmo após o TST decidir que o aviso prévio por ser a favor do trabalhador deve ser indenizado proporcionalmente acima dos 30 dias ainda gera novo prejuízo tendo como consequência o desinteresse de manter um empregado por longo prazo. Essa visão de aumento do custo de um empregado surge em paralelo a um novo costume. O empregador demite seus funcionários regularmente enquanto empregados visando melhores condições trocam de emprego sucessivamente.

Conclusão

Embasamos que a sociedade vem passando por transformações aceleradas, e que a lei em específico do aviso prévio não contempla de forma eficaz às necessidades da atualidade. Embora por um lado seja de fato um bônus, também é um ônus em contrapartida. Costumes e práticas são modificados pela lei assim como a lei precisa ser modificada pelos mesmos para que tenha força normativa. Como é neste caso, precisamos que ela regulamente as necessidades emergentes da sociedade atual.

Referências

<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/aviso-previo-trabalhado-nao-podera-ultrapassar-30-dias-diz-tst/>

<https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/job-hopping-tempo-medio-de-permanencia-no-emprego-diminui/>