

ESTABILIDADE E O AVISO PRÉVIO

1 - INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é entrelaçar a figura do aviso prévio e o instituto da estabilidade no emprego.

É interessante o exame destas duas figuras, na medida em que é comum, nas relações individuais de trabalho, haver o questionamento judicial da aquisição da estabilidade no curso do aviso prévio.

Tentaremos demonstrar que, diante da natureza jurídica do aviso prévio, ser inviável a aquisição da estabilidade em seu curso, aliás o que já se reflete na jurisprudência atual do Tribunal Superior do Trabalho.

2 - AVISO PRÉVIO

2.1 - CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

Aviso prévio quer dizer comunicação que a parte que quer rescindir o contrato sem justa causa deve fazer à outra. Significa, também, o período durante o qual, após essa comunicação, o empregado ainda ficará trabalhando na empresa. Tem o sentido, finalmente, de pagamento em dinheiro do empregador ao empregado relativo a esse período mesmo não trabalhado pelo empregado. ¹

O aviso prévio é instituto peculiar a todo contrato de execução continuada, por tempo indeterminado, tornando-se essencial aos que vinculam a pessoa, como ocorre com o de trabalho. Consiste na obrigação que tem qualquer das partes do contrato de trabalho por tempo indeterminado de notificar à outra parte de sua intenção de romper o vínculo contratual, em data futura e certa. É uma advertência que se faz para prevenir a outro contraente de que o contrato vai se dissolver, de que os seus efeitos vão cessar.²

O aviso prévio, pela sua própria natureza, é compatível com os contratos por prazo indeterminado. Deve ser ainda salientado que o aviso prévio também é cabível nas rescisões antecipadas de contrato por prazo determinado o qual tenha cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão contratual (art. 481, CLT).

O aviso prévio possui a natureza jurídica de ser potestativo e receptício. Potestativo, pois implica na faculdade que possui uma pessoa de influir sobre a situação jurídica de outra, sem que esta possa evitar. Receptícia, pois é uma declaração emitida que somente terá efeito jurídico a partir do momento em que ela é efetivamente recebida pelo seu destinatário.

1. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 8a edição, pág. 213.

2. ORLANDO GOMES E ELSON GOTTSHALK. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 4ª edição, pág. 343.

2.2 - PRAZOS E EFEITOS

A partir da CF de 1988, o aviso prévio é de no mínimo 30 dias (art. 7º, XXI).

Quando o aviso prévio é devido: a) em dispensa sem justa causa ou pedido de demissão; b) na despedida indireta; c) falência; d) extinção da empresa sem força maior.

O aviso prévio pode assumir as seguintes formas:

a) Quando é dado pelo empregador –

1) Aviso prévio trabalhado - o aviso prévio é pago como salário. Nesta hipótese deverá haver a

redução diária de duas horas na jornada de trabalho durante o aviso prévio ou redução de sete dias corridos - artigo 488 da CLT; saliente-se que a não concessão da redução implica em nulidade do aviso prévio (Enunciado nº 230, TST).

2) Aviso prévio domiciliar - a empresa dispensa o trabalho do empregado, devendo este cumprir o aviso prévio em sua residência;

3) Aviso prévio indenizado- quando a empresa rescinde o contrato de trabalho de imediato, sem prévio aviso, indenizando em dinheiro o empregado.

Existem alguns autores os quais declinam que o aviso prévio é indenizado ou trabalhado, não havendo, pois, a figura do aviso prévio domiciliar.

Em qualquer das hipóteses o aviso prévio corresponde a 30 dias de salário e integra o tempo de serviço para todos os fins - 13º salário, férias e abono de férias. Após o teor do Enunciado 305 do TST, também quando se tem o aviso prévio indenizado o mesmo deve repercutir em FGTS + 40%. O aviso prévio corresponde a 30 dias de trabalho e é calculado com base em todos os fatores salariais da remuneração do empregado, tais como horas extras, adicional noturno, comissões, prêmios etc.

b) Quando é dado pelo empregado

Quando se tem o pedido de demissão o empregado é obrigado a avisar com antecedência - trinta dias e cumprir o aviso prévio. Se assim não o fizer sofrerá o desconto do aviso prévio não cumprido (art. 487, § 2º, CLT).

2.3 - Outros enfoques jurisprudenciais e legais quanto ao Aviso Prévio

O aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins, mesmo que de forma indenizada (art. 487, CLT).

A rescisão contratual torna-se efetiva após a expiração do referido lapso temporal correspondente ao aviso prévio. Se no curso do aviso prévio a parte notificante reconsiderar o seu ato é facultado a outra aceitar ou não a reconsideração (art. 489, CLT). Neste sentido temos o artigo 489 da CLT. Se a parte acatar a reconsideração o contrato continuará a fluir normalmente.

É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos (Enunciado nº 348, TST).

O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia ao empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso prévio, que integra o seu tempo de serviço para todos os efeitos legais (Enunciado nº 5, TST).

O empregador que, no curso do aviso prévio dado pelo empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, será responsabilizado pelo salário correspondente ao referido prazo, além da indenização devida (art. 490, CLT).

Se o empregador, após a concessão do aviso prévio pelo empregado, vier a praticar alguma falta grave entre as previstas pelo artigo 483 da CLT será responsável pela totalidade do aviso prévio, além das demais verbas rescisórias.

Por outro lado, se a falta grave for dada pelo empregado durante o aviso prévio, este perderá o direito ao restante deste lapso temporal, bem como quanto as demais verbas rescisórias (art. 491, CLT e Enunciado nº 73, TST). O empregado, pois, que cometer falta durante o aviso prévio, seja por ele concedido ou não, perde o direito ao restante deste período bem como as demais verbas rescisórias.

Porém, pode ocorrer simplesmente do empregado não comparecer ao trabalho após a concessão do aviso prévio. Nesta situação há duas conseqüências: a) os que configuram que é falta do empregado, logo implica na perda de todos os títulos; b) outros entendem que o aviso prévio é um direito dado em prol do empregado e que este poderá renunciar ao seu cumprimento para obter uma nova ocupação.

De forma objetiva se o empregado não deseja cumprir o aviso prévio, seja responsável ou não pela sua iniciativa, não significa que o mesmo deva perder os demais direitos. Se não cumprir o aviso prévio perderá os dias a ele correspondentes se a iniciativa da rescisão for do empregador ou se é do empregado sofrerá as conseqüências previstas no artigo 487, § 2º, da CLT.

O aviso prévio é irrenunciável. Neste sentido, vide as implicações que estão inseridas no Enunciado 276 do TST: “O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego”. O pedido de dispensa somente será válido se o empregador provar que o empregado conseguiu novo emprego.

A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregador ao aviso prévio (Enunciado nº 44, TST).

Aviso prévio cumprido em casa. Verbas rescisórias. Prazo para pagamento. Até o 10º dia da notificação da demissão (CLT, 477, 6º, “b”) – (Precedente nº 14, SDI, TST).

Dirigente sindical. Registro da Candidatura no curso do Aviso prévio. Não tem direito a estabilidade provisória (art. 543, § 3º, CLT) – (Precedente nº 35, SDI, TST).

Estabilidade. Aquisição no período do aviso prévio. Não reconhecida. A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período do pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias (Precedente nº 40, SDI, TST).

Aviso prévio. Baixa na CTPS. A data da saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado (Precedente nº 82, SDI, TST).

Aviso prévio. Começa a fluir no final da data do término do aviso prévio – art. 487, § 1º, CLT (Precedente nº 83, SDI, TST).

Aviso prévio proporcional. A proporcionalidade do aviso prévio, com base no tempo de serviço, depende da legislação regulamentadora, posto que o art. 7º, inc. XXI, da CF/88 não é auto-aplicável (Precedente nº 84, SDI, TST).

Aviso prévio. Início da contagem. Art. 125, Cód. Civil. Aplica-se a regra prevista no art. 125, do Código Civil, à contagem do prazo do aviso prévio (Precedente nº 122, SDI, TST).

Aviso prévio indenizado. Superveniência de auxílio doença no curso deste. Os efeitos da dispensa só se concretizam depois de expirado o benefício previdenciário, sendo irrelevante que tenha sido concedido no período do aviso prévio já que ainda vigorava o contrato de trabalho (Precedente nº 135, SDI, TST).

3 - ESTABILIDADE

A garantia de emprego é fator de relevância social, porém, até o presente momento nada ficou asseverado de forma concreta para os trabalhadores em geral. A indenização prevista no art. 7º, I da Carta Política de 1988, para seu implemento necessita de lei complementar. O emprego e a sua manutenção representam um resguardo ao patrimônio do trabalhador, considerando que o salário é fator básico para sua subsistência.

O ideal da estabilidade econômica é um objetivo de todo e qualquer ser humano e dever do Estado nesta promoção.

Estabilidade econômica, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento³, representa “o conjunto de atos visando a eliminar a insegurança econômica do trabalhador, cercando-o de garantias para que a sua subsistência não sofra maiores abalos. Ultrapassa o domínio do jurídico porque não é apenas o emprego que se põe na linha das suas técnicas, mas todo meio destinado a garantir a renda mínima de que todo ser humano necessita para ser uma criatura útil e produtiva”.

Sob o enfoque jurídico, estabilidade representa o direito de permanência do trabalhador, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto não houver uma causa legal que justifique a dispensa. Representa a garantia de emprego.

Amauri Mascaro Nascimento⁴, quanto ao aspecto jurídico, elucida de forma lapidar: “... é expressão que se relaciona unicamente com a dispensa do empregado. Há, aqui, duas dimensões a serem consideradas. Para denominá-las, os juristas falam em estabilidade própria e estabilidade imprópria. Outros preferem falar em estabilidade absoluta e estabilidade relativa. Preferimos entender de outro modo. Há estabilidade e há medidas que dificultam a dispensa do empregado, estas últimas eqüivalendo às figuras que os juristas chamam de estabilidade imprópria ou relativa. Conceituaremos, inicialmente, estabilidade no emprego. É o direito do trabalhador permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto inexistir uma causa relevante expressa em lei e que permita a sua dispensa. É a garantia de ficar no emprego, perdendo-o unicamente se houver uma causa que justifique a dispensa indicada pela lei. Funda-se, portanto, no princípio da causalidade da dispensa. Destina-se a impedir a dispensa imotivada arbitrária, abusiva. Estabilidade no emprego difere de medidas destinadas a dificultar a dispensa do empregado, sem impedi-la, mesmo sem causa. Exemplifique-se com a indenização. O empregado pode ser despedido, mas se a dispensa não se fundar em justa causa, ele terá direito a uma indenização. O mesmo se poderá dizer quanto ao aviso prévio. Como se observa, esses direitos não impedem a dispensa. Dificultam-na apenas, em especial a indenização. Não são, a rigor, medidas de estabilidade”. Estabilidade, em síntese, pode ser de cunho absoluto (próprio) ou relativo (impróprio). A estabilidade absoluta é o direito de não ser despedido, exceto em situações de violação do contrato. Em tais situações impõe-se a reintegração. Já na estabilidade relativa ou imprópria pode haver a dispensa desde que se tenha o pagamento das indenizações. O trabalhador goza de uma garantia, porém, pode ser substituída por uma indenização. Devemos, pois, desenvolver o que é a garantia. Garantia não se confunde com a estabilidade. São institutos que se interligam, porém, são distintos. Garantia representa não só a estabilidade, como também, outras medidas que se destinam a obtenção e manutenção do emprego.

Valentin Carrion⁵ acentua que: “O primeiro, a garantia de emprego, abrange não só a restrição ao direito potestativo de rescindir o contrato (afastamento da despedida arbitrária) como a instituição de mecanismos de informações e consultas entre a empresa que deseja despedir, o Sindicato e o trabalhador, e a política estatal, criando estímulos para evitar desemprego.”

Preleciona Amauri Mascaro Nascimento⁶: “Garantia de emprego é um instituto mais amplo que estabilidade. Compreende, além da estabilidade, outras medidas destinadas a fazer com que o trabalhador obtenha o primeiro emprego, como também a manutenção do emprego conseguido. Relaciona-se com a política de emprego. Se, por exemplo, uma lei obriga as empresas a admitirem um determinado número de menores, essa lei é uma lei de garantia de emprego, mas não é uma lei de estabilidade”.

Declina o art. 7º, inc. I da CF, in verbis: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.”

Valentin Carrion⁷ aduz: “O despedimento arbitrário é aquele que não se fundamenta: a) em sérias razões de interesse objetivo da empresa ou b) na atitude ilícita do empregado, ao descumprir seus deveres funcionais (justa causa). Nesse sentido é que o despedimento não arbitrário já inclui a existência de uma de suas espécies que é a justa causa. As razões objetivas de despedir dependem da lei de cada país e o momento; no Brasil há o precedente dos motivos técnicos, econômicos e financeiros (CLT, art. 165, CIPA), além dos disciplinares, na mesma delimitação da Convenção 158 da OIT”.

O referido inciso menciona as palavras dispensa arbitrária ou sem justa causa. De forma concreta não se tratam de expressões sinônimas. Dispensa arbitrária é sinônimo de dispensa imotivada. Dispensa não arbitrária é a que envolve um fator objetivo a legalizar ou legitimar a atuação do empregador quanto à rescisão contratual. Seria a dispensa motivada. E dentre os motivos podemos citar os disciplinares, técnicos, econômicos e financeiros. Dentro, deste

prisma global, a dispensa por justa causa teria o encaixe na dispensa não arbitrária pelo fator disciplinar.

Enfatiza Valentin Carrion⁸: “A CF de 1988 causa perplexidade usando expressões como: despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I); se entende que a norma não usa expressões inúteis, deve afastar-se a idéia de que se trata de sinônimas, tendo desejado deixar claro que tanto a justa causa como outras razões objetivas permitem o despedimento, ainda mais porque torna genérico o FGTS, para todos, independentemente de opção. A lei complementar prevista deverá fixar os requisitos da despedida arbitrária e suas conseqüências”.

Pela leitura do referido inciso não há dúvidas no sentido de que o legislador afastou o ideal da estabilidade absoluta. O que o legislador desejou instituir é um sistema protetivo que dê condições de garantia a ser criado, prevendo uma indenização equivalente para as dispensas arbitrárias ou sem justa causa. Claro está que o referido sistema envolve lege ferenda.

A legislação vigente adota um sistema legal que equivale todas as dispensas como sendo de forma imotivada (sem justa causa), impondo-se as verbas rescisórias clássicas (aviso prévio, 13º, férias, abono de férias, FGTS + 40%).

Somente, em situações específicas, é que assegura algumas estabilidades provisórias:

- a) dirigente e representante sindical - art. 8º, VIII da CF e o art. 543 da CLT;
- b) representante na CIPA - os empregados eleitos, tanto titulares como suplentes (Enunciado nº 339 do TST). Neste sentido vide o teor do art. 10, II das Disposições Transitórias;
- c) o acidentado - art. 118 da Lei nº 8.213/91;
- d) o representante em Órgão Colegiado - Lei nº 8.213/91, art. 2º, § 7º representantes dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social - CNPS;
- e) gestante - art. 10, II, b das Disposições Transitórias da CF;
- f) membros do Conselho Curador - representantes efetivos e suplentes dos trabalhadores - art. 3º, § 9º da Lei nº 8.036/90.

Claro está que aos que já tinham adquirido a estabilidade decenal quando do advento da CF em 5-10-88, evidencia-se o direito adquirido (art. 14 da Lei nº 8.036/90).

Se o FGTS em 1966 representou um instrumento opressivo quanto a extinção da estabilidade decenal - art. 492 da CLT, com o advento da CF de 1988, tivemos o término da dicotomia que havia entre os optantes e os não optantes pelo FGTS. A partir de 10/88 o tempo de serviço passou a ser resguardado somente pelo FGTS. Neste sentido, o inc. III do art. 7º da CF.

3. *NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., 22ª edição, pág. 406.*

4. *NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., 22ª edição, pág. 407.*

5. *CARRION, Valentin. Op. cit., 15ª edição, pág. 342.*

6. *NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., 22ª edição, pág. 408.*

7. *CARRION, Valentin. Op. cit., 15ª edição, pág. 342.*

8. *CARRION, Valentin. Op. cit., 15ª edição, pág. 342.*

b) representante na CIPA - os empregados eleitos, tanto titulares como suplentes (Enunciado nº 339 do TST). Neste sentido vide o teor do art. 10, II das Disposições Transitórias;

c) o acidentado - art. 118 da Lei nº 8.213/91;

d) o representante em Órgão Colegiado - Lei nº 8.213/91, art. 2º, § 7º representantes dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social - CNPS;

e) gestante - art. 10, II, b das Disposições Transitórias da CF;

f) membros do Conselho Curador - representantes efetivos e suplentes dos trabalhadores - art. 3º, § 9º da Lei nº 8.036/90.

Claro está que aos que já tinham adquirido a estabilidade decenal quando do advento da CF em 5-10-88, evidencia-se o direito adquirido (art. 14 da Lei nº 8.036/90).

Se o FGTS em 1966 representou um instrumento opressivo quanto a extinção da estabilidade

decenal - art. 492 da CLT, com o advento da CF de 1988, tivemos o término da dicotomia que havia entre os optantes e os não optantes pelo FGTS. A partir de 10/88 o tempo de serviço passou a ser resguardado somente pelo FGTS. Neste sentido, o inc. III do art. 7º da CF.

4 - ESTABILIDADE E OS CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO

Por prazo indeterminado será o contrato de trabalho para o qual as partes, quando da admissão do empregado, não estipularam o seu término. Assim, não haverá qualquer preocupação quanto à época de sua extinção e a prestação de serviços será normalmente desenvolvida indefinidamente. A maior parte dos contratos de trabalho é dessa natureza. A necessidade de um pessoal fixo e habituado com as necessidades da empresa faz preferível o contrato por prazo indeterminado. Não quer dizer isso que o trabalhador fique vinculado para sempre. Poderá, ao contrário, ser despedido a qualquer momento. Porém, como não deve ser colhido de surpresa, a empresa terá que lhe dar um aviso prévio. Devida, será indenização quando a despedida for imotivada, ou o Fundo de Garantia. No entanto, se houver a prática de falta grave, o empregado não terá direito ao aviso prévio, à indenização, ao décimo terceiro salário e às férias proporcionais. Nem levantará o Fundo de Garantia. 9

Presume-se, sempre que o contrato foi pactuado sem limite de tempo.

Na lição de Valentin Carrion: “É insuficiente a vontade das partes para prefixarem a limitação de tempo ao contrato; há necessidade que as circunstâncias o justifiquem...”. 10

Devemos, pois, desenvolver com acuidade as temáticas relativas ao contrato por prazo determinado.

Contrato por prazo determinado é o que possui quando da sua celebração a fixação do prazo quanto ao seu término.

Devemos, pois, ainda salientar os teores das assertivas desenvolvidas por Amauri Mascaro Nascimento: “As relações de emprego nas quais as partes, na sua constituição, fixam o termo final, são contratos por prazo determinado. 1) A lei brasileira só as permite em se tratando de atividades de caráter transitório, de serviço cuja natureza ou transitoriedade o justifique e em se tratando de contratos de experiência (art. 443, § 2º, CLT). 2) O termo final pode ser estabelecido com base em três elementos: o cronológico (número de dias, semanas, meses, etc., ou até tal dia), o serviço especificado (até o término da obra ou dos serviços de serralheria na obra) e o advento de um acontecimento suscetível de previsão aproximada (o término da colheita)”. 11

Desenvolvimento das idéias:

a) atividade transitória - Geralmente nas situações que se limitam no tempo. Exemplo: o acréscimo da produção nos finais de ano, o que justifica a contratação por tempo determinado de um número maior de trabalhadores. Tal exemplo aplica-se de forma satisfatória aos contratos de trabalho temporário. A noção de transitoriedade denota os períodos de curta duração.

b) a natureza da atividade - Neste particular devemos traçar as críticas de Amauri Mascaro Nascimento: “Que são serviços que pela sua natureza justifiquem a predeterminação de prazo? Houve, data venia, excesso de palavras do legislador. Serviços que pela natureza justifiquem a aposição do prazo, só podem ser transitórios. Desde que não o seja, é evidente que não caberá contrato a prazo. Se o trabalhador presta serviços na construção civil como pedreiro pode ser admitido para determinada e específica obra. Haverá um contrato a prazo, pela natureza transitória do serviço. Porém, desde que seja admitido não para uma obra determinada, mas para servir como pedreiro de uma construtora e para as necessidades permanentes da empresa, então não caberá o contrato a prazo, tendo em vista a continuidade e não a transitoriedade do serviço, apesar da sua natureza”. 12

c) atividades empresariais de caráter transitório - Nesta hipótese, a transitoriedade, ou seja, a

efemeridade está ligada as próprias atividades da empresa. Por exemplo, temos atividades de lojas de artigos de fogos de artifício nos meses que antecedem as festas juninas.

Após o exame do que vem a ser contrato por prazo determinado e indeterminado, a pergunta que nos surge é a seguinte: A estabilidade se coaduna com o contrato por prazo determinado? Em nosso entendimento, a resposta deve ser negativa, na medida em que a predeterminação implica na fixação do termo final desde o início da contratação. As partes, previamente, já tomam consciência de que a vinculação empregatícia é por tempo determinado, logo, ultrapassado o prazo, esgota-se a vinculação jurídica havida entre os contratantes. Diante destas assertivas, é que temos a necessidade do aviso prévio nos contratos por prazo indeterminado como uma forma de comunicar a outra parte com certa antecedência, da vontade de se dar por rescindido o contrato.

O aviso prévio é incompatível com o contrato a prazo. Só é cabível nos contratos por prazo indeterminado, porque a lei que o regulamenta é clara, e o art. 487 da CLT o demonstra ao dispor, logo nas suas primeiras palavras, que o aviso prévio é devido não havendo prazo estipulado. É indevido o aviso prévio nos contratos a prazo porque as partes já sabem, de antemão, quando terminará. Desnecessária se faz a sua denúncia. 13

Por sua vez, a figura da estabilidade também não se coaduna com os contratos por prazo determinado, na medida em que não é possível a aquisição de uma estabilidade, quando se sabe, de antemão, a predeterminação do vínculo jurídico.

Concluimos, pois, que o aviso prévio e a estabilidade se interagem com os contratos por prazo indeterminado. A pergunta que nos surge, no compasso da argumentação, é a seguinte: Será que é possível se falar na aquisição da estabilidade, em um contrato por prazo indeterminado, quando uma das partes já deu o aviso prévio? Referida assertiva será desenvolvida no item retro exposto.

11. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., 8a. edição, pág. 113.

12. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., 8a. edição, pág. 114.

13. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 3ª edição, 1984, pág.388.

Será que é possível se falar na aquisição da estabilidade, em um contrato por prazo indeterminado, quando uma das partes já deu o aviso prévio? Referida assertiva será desenvolvida no item retro exposto.

5 - ESTABILIDADE E O AVISO PRÉVIO

O aviso prévio representa a denúncia do contrato por prazo indeterminado, tendo como escopo a fixação do seu termo final. Em outras palavras, de forma objetiva, denota a fixação do que era indeterminado em determinado. Dado o aviso prévio, indenizado ou não, fixa-se a data para a rescisão do contrato, pondo-se fim ao contrato havido entre as partes.

A estabilidade representa o direito de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador. Se a parte, no curso da indeterminação do contrato, concede o aviso prévio, de forma objetiva, está denunciando o seu término, ou seja, fixando-se de forma prévia, a data quanto ao seu término. Como é que se pode justificar a manutenção do contrato, quando se concede o aviso prévio, indenizado ou não. Torna-se incongruente, ao nosso ver, justificar que o contrato estará em plena vigência, se houver a aquisição da estabilidade durante o curso do aviso prévio.

O que justifica referido entendimento é a própria disposição legal inserida no artigo 489 da CLT, ou seja: “Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo...”.

Por outro lado, o que também embasa a referida dicção, é o que contém o Enunciado 348, do TST: “É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a

incompatibilidade dos dois institutos”.

6 - CONCLUSÃO

Diante das assertivas acima traçadas, concordamos plenamente com a jurisprudência atual do TST, que dispõe: “Estabilidade. Aquisição no período do aviso prévio. Não reconhecida. A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias” (Precedente nº 41, SDI).

A concordância repousa no encaixe legal e doutrinário, de que a estabilidade e o aviso prévio são aplicáveis aos contratos por prazo indeterminado, porém, se colidem entre si, em face de seus objetivos distintos.

Equipe Sentença Assessoria