



CONSIDERAÇÕES SOBRE O NOVO PRAZO DO ART. 477, §6º, DA CLT

Gustavo Luiz Poli¹
Ricardo Córdova Diniz²

Resumo: Dentre as inovações da “Reforma Trabalhista”, está a modificação do prazo para o pagamento, ao empregado, das verbas devidas pela extinção do contrato de trabalho. Outrora, havia uma diferenciação de prazos a depender do jaez do contrato de trabalho e da modalidade do aviso prévio. Agora, há um único prazo com termo final determinado, de modo a uniformizar os prazos distintos da lei pretérita, mas foi estabelecida uma duração diversa de *até dez dias contados a partir do término do contrato*. Considerando que o período de aviso prévio integra o tempo de serviço do empregado e a sua proporcionalidade discrepa segundo o tempo de relação de emprego até o momento de sua concessão, a literalidade do novo art. 477, §6º, da CLT enceta a possibilidade de um empregado dispensado ter de esperar até cem dias (sendo 90 dias do aviso prévio mais 10 dias do prazo legal) para receber as verbas devidas. Com a atenção voltada para implicações como essa, o presente artigo visa estudar a matéria e sugerir uma solução interpretativa que privilegie a segurança jurídica, o não retrocesso e as garantias trabalhistas mínimas, não se olvidando, também, da interação de Princípios como o da Proteção e da Razoabilidade.

231

Palavras-chave: Prazo legal. Reforma Trabalhista. Interpretação.

1 Bacharel em Direito pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI (2014). Advogado militante em Direito do Trabalho. Autor de artigos jurídicos. Ex-estagiário do Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC) e do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT - 12). gustavoluizpoli@hotmail.com.

2 Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI (2002). Magistrado do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT - 12) na titularidade da 3ª Vara do Trabalho de Itajaí/SC. Professor da Graduação em Direito na UNIVALI. ricardo.diniz@trt12.jus.br.

1 INTRODUÇÃO

Dentre as inovações trazidas ao ordenamento juslaboral brasileiro pela Lei nº. 13.467/2017, que concretizou a intitulada “Reforma Trabalhista”, está a modificação do prazo para o pagamento, ao empregado, das verbas devidas pela extinção do contrato de trabalho (art. 477, §6º, da CLT).

Outrora, havia uma diferenciação de prazos a depender do jaez do contrato de trabalho (por tempo determinado ou indeterminado) e da modalidade do aviso prévio concedido (alíneas a e b do §6º do art. 477 da CLT). Agora, há um único prazo com termo final determinado, de modo a uniformizar os prazos distintos da lei pretérita, mas foi estabelecida uma duração diversa de *até dez dias contados a partir do término do contrato*.

Tendo em conta que o período de aviso prévio integra o tempo de serviço do empregado (art. 487, §1º, da CLT), bem como que a proporcionalidade do aludido aviso discrepa segundo o tempo de relação de emprego contabilizado até a sua concessão, a literalidade do art. 477, §6º, da CLT, com as alterações da Lei nº. 13.467/2017, enceta a possibilidade fática de um empregado dispensado ter de esperar até cem dias (sendo 90 dias do aviso prévio mais 10 dias do prazo legal) para receber as verbas decorrentes da extinção contratual e demais providências relacionadas à ruptura do pacto laboral.

Isso, inegavelmente, além de causar insegurança jurídica e litigiosidade, é ruim para o trabalhador e para o meio social.

É com a atenção voltada para implicações como essa, cuja probabilidade de acontecimento material é patente nessa fase subsequente ao início da vigência da Lei nº. 13.467/2017, que este artigo visa estudar a matéria e sugerir uma solução interpretativa que privilegie a segurança jurídica, o não retrocesso e as garantias trabalhistas mínimas, não se olvidando, também, da interação de princípios como o Princípio da Proteção e da Razoabilidade.

Admitindo-se que, no momento, é escassa a jurisprudência sobre o tema versado, o estudo se norteará pela correspondente doutrina em formação e por outras fontes como: textos legais, recursos de interpretação

normativa, princípios do direito e observação do que sinalizavam os entendimentos judiciais correlatos até o momento da reforma.

2 O PRAZO LEGAL DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS: O ART. 477, §6º, DA CLT ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA

A MP³ n.º. 89/1989, editada no Governo Sarney, incluiu ao art. 477 da CLT o §6º, *in verbis*:

§ 6º. O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a. até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b. até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Posteriormente, a MP foi convertida na Lei n.º 7.855/1989, mantido incólume o conteúdo legal supratranscrito (salvo o hífen em “aviso-prévio”, que foi suprimido) e tornando definitiva a sua inserção ao Diploma Consolidado.

233

Vale ressaltar, por necessário, que a MP também engranzou ao art. 477 da CLT o §8º, que dispõe:

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

No tocante a esse dispositivo sancionatório, também houve conversão na Lei n.º. 7.855/1989 com manutenção integral do seu teor.

É certo que o desiderato legislativo da norma instituidora (MP depois convertida em lei) foi o de impor, objetivamente, um mandamento regulatório do aspecto temporal envolvendo o pagamento dos importes devidos pela extinção do contrato de trabalho.

3 Medida Provisória.

Não se pode negar, salvo no caso de demissão devido à obtenção de nova colocação profissional, que a situação de desemprego é a mais difícil para o trabalhador, daí a importância das verbas oriundas do término do pacto até então existente e o cabimento de um prazo para o respectivo adimplemento, bem como das consequências caso descumprida, pelo empregador, a obrigação de dar quantia certa.

Lançada essa premissa, necessário enfatizar que, para fins práticos no caso de litígio trabalhista, é indissociável o exame do §6º em combinação com o §8º do art. 477 da CLT, afinal, uma vez inobservado o prazo legal, interessará ao ex-empregado reclamante a multa pecuniária estabelecida; e, para que o juiz da causa aprecie o requerimento, terá de averiguar, necessariamente, se foi tempestivo o pagamento das verbas oriundas da ruptura do liame laboral. Então, o §8º do art. 477 da CLT perfaz o pedido, enquanto o §6º (seu desatendimento) se constituirá na causa de pedir.

A redação do §6º do art. 477 da CLT anteriormente reproduzida esteve vigente desde sua criação, perdurando, pois, por quase trinta anos no cotidiano das relações de emprego.

Ao longo desse período, naturalmente, a dicção legal em comento, em especial o alcance da incidência da sanção prevista (art. 477, §8º, da CLT), foi objeto de interpretações variadas na jurisprudência, sendo que algumas cizânias hão de perdurar mesmo após a modificação operada pela Lei nº 13.467/2017.

Exemplificativamente:

Súmula nº 110 do TRT4

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. JUSTA CAUSA. É devida a multa do art. 477, § 8º, da CLT nos casos em que é afastada em juízo a justa causa para a despedida do empregado, com a conversão em dispensa imotivada.

Súmula nº 125 do TRT12

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM JUÍZO. MULTA DISPOSTA NO ART. 477, § 8º, DA CLT. NÃO INCIDÊNCIA. A rescisão contratual por justa causa de iniciativa do empregador, quando revertida judicialmente em dispensa imotivada, não acarreta a aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

Ementa de Acórdão do TRT7

[...] MULTA DO ARTIGO 477, § 8.º, DA CLT. PERTINÊNCIA. No momento em que a reclamada entende nada ser devido ao reclamante, a título de verbas salariais e/ou rescisórias, **assume o risco, em caso de reconhecimento de alguma verba, da obrigatoriedade de pagamento da multa do artigo 477, § 8.º, da CLT**, já que não o fez na época oportuna. (...)

(Processo nº. 0001636-29.2011.5.07.0023. Classe Processual: RO. Relatoria: Des. Emmanuel Teófilo Furtado. Revisora: Des. Dulcina de Holanda Palhano. Órgão Judicante: 1ª Turma. Julgado em 12/08/2015. Acórdão Publicado em 17/08/2015). (Grifo inserto)

Ementa de Acórdão do TRT12

MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT. INDEVIDA. A multa do § 8º do art. 477 da CLT é aplicável tão somente quando as verbas rescisórias não foram pagas no prazo legal. **A circunstância de haver diferenças de verbas reconhecidas em Juízo não enseja a multa em apreço.**

(Processo nº. 0000207-33.2017.5.12.0005. Classe Processual: RO. Relatoria: Des. Wanderley Godoy Júnior. Órgão Judicante: 1ª Câmara. Julgado em 07/03/2018. Acórdão Publicado em 18/04/2018). (Grifo inserto)

235

Eis que, com o advento da Reforma Trabalhista, sobreveio mudança significativa: foram revogadas as alíneas do art. 477, §6º, da CLT e positivada alteração do texto legal, que assim ficou:

A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados **até dez dias contados a partir do término do contrato**. (sem grifo no original)

Conquanto não tenha sido objeto de reconstrução legislativa e, assim, permanecido com a mesma elocução, o §8º do art. 477 da CLT, obviamente, está na órbita de incidência da nova redação do §6º pelos motivos antes cintilados.

Em epítome, aboliram-se os prazos dísparos antes existentes segundo o naipe do contrato de trabalho e do aviso prévio, unificando-se o critério temporal e adequando-se o vaticínio normativo à atualidade, mormente ao se ter em mente que o desfazimento do vínculo de emprego, em determinadas

ocasiões, não se resume só ao pagamento das verbas rescisórias, envolvendo outras providências de ordem documental e burocrática também necessárias à perfeita terminação da relação jurídica.

No entanto, a inovação ululante está no fato de que a contagem do decêndio legal apenas se inicia depois do término do contrato. E, conforme se expôs na introdução, no que tange à aplicação do novel comando do §6º do art. 477 da CLT (e, por conseguinte do seu §8º), é inarredável a ponderação sobre os consecutivos jurídicos do aviso prévio (a projeção contratual).

É verdade que a mudança na norma do art. 477, §6º, da CLT não impede o empregador de pagar as verbas rescisórias e satisfazer as demais obrigações acessórias no menor tempo possível após comunicar a dispensa ao empregado. Entretanto, não se pode ignorar que a nova regra dá margem à probabilidade do cumprimento desses deveres ocorrer estritamente ao final do prazo, o qual pode se estender por longo lapso temporal a depender da duração do aviso prévio e, por decorrência, do termo final da relação jurídica.

De toda sorte, é premente não perder de mira que o art. 477 da CLT, aqui jungido o augúrio dos seus §§6º e 8º, consubstancia norma de cunho penal, justificando, *a priori*, a imposição de interpretação restritiva, própria dos preceitos jurídicos desse tipo conforme os parâmetros gerais de hermenêutica.

Nesse sentido, pronuncia a jurisprudência:

MULTA DO § 8º DO ART. 477 DA CLT. FALTA DE HOMOLOGAÇÃO SINDICAL DO TRCT. NÃO PRESUNÇÃO DE INTEMPESTIVIDADE NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA. No que diz respeito à penalidade de que trata o parágrafo oitavo do art. 477 da CLT, a falta de homologação do TRCT pelo Sindicato não torna presumida a intempestividade das verbas rescisórias, já que o parágrafo sexto do mesmo artigo trata de pagamento. **Em se tratando de norma que impõe uma obrigação, a sua interpretação deve sempre ser restritiva.** No mesmo sentido é o teor da Súmula 69 deste Regional.

(TRT-12. Processo nº. 0002154-46.2015.5.12.0053. Classe Processual: RO. Relatoria: Des. José Ernesto Manzi. Órgão

Judicante: 1ª Câmara. Julgado em 25/10/2017. Acórdão Publicado em 31/10/2017). (grifos insertos)

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO – **PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS – MORA – MULTA ESTABELECIDADA EM CLÁUSULA CONVENCIONAL – NATUREZA PUNITIVA – INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA**. 1. **A norma que impõe penalidade deve sofrer interpretação restritiva, não cabendo estendê-la a situação distinta daquela para a qual foi estabelecida**. Por essa razão, não há falar em aplicação da multa de natureza punitiva, conjecturada em norma convencional – *in casu*, a cláusula 34ª da CCT trazida aos autos pela parte autora –, além do termo previsto expressamente em seu preceito. Recurso ordinário parcialmente acolhido.

(TRT-6. Processo nº. 0193500-93.2008.5.06.0281. Classe Processual: RO. Relatoria: Des. Pedro Paulo Pereira Nóbrega. Revisora: Des. Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino. Órgão Judicante: 3ª Turma. Julgado em 21/07/2010. Acórdão Publicado em 28/07/2010). (grifos insertos)

[...] **MULTA DO ART. 477 DA CLT**. DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS RECONHECIDAS POR DECISÃO JUDICIAL. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. VERIFICADA. Na hipótese de complementação ‘reflexa’ das verbas rescisórias, a penalidade é incabível, posto que, **em se tratando de norma de caráter punitiva, sua interpretação é sempre restritiva**, que, na espécie, refere-se, expressamente, a “parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação”, **não se podendo elastecer a abrangência do preceito** para envolver diferenças devidas em decorrência de decisão judicial. Recurso de revista conhecido e provido. (...)

(TST. Processo nº. 0556989-51.1999.5.09.5555. Classe Processual: RR. Relatoria: Des. Convocado José Antônio Pancotti. Órgão Judicante: 4ª Turma. Julgado em 12/05/2004. Acórdão Publicado em 04/06/2004). (grifos insertos)

O peso dessa orientação interpretativa não pode ser desconsiderado na análise a que se propõe esse estudo, mas, consoante se exporá no último item, a sua adoção isolada na aplicação do dispositivo legal em epígrafe origina um impasse.

Com isso, no item adjacente, versar-se-á de forma mais profunda sobre o aviso prévio para, depois, no derradeiro tópico do desenvolvimento desse artigo, buscar uma exegese em torno do cenário jurídico exurgido

com as novidades ensartadas na CLT em julho de 2017 e com vigência principiada em novembro do mesmo ano.

3 O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL, SEU EFEITO DE PROJEÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO E SUA IMPLICAÇÃO NO TOCANTE AO ART. 477, §§ 6º E 8º, DA CLT

O aviso prévio é direito constitucional dos trabalhadores (art. 7º, inciso XXI, da Carta Republicana de 1988).

Apesar de o aviso prévio não ser devido em todos os tipos de extinção contratual, dentre as características que lhe são inerentes, tem-se a duração na proporção do tempo de serviço, assegurado um trintídio como prazo mínimo. Insta ressaltar, outrossim, que a exegese tencionada se volta para os casos em que incide o direito *in quaestio*.

238

Esse escalonamento entre o lapso de aviso e o interregno da relação de emprego é antevisto pela Constituição Federal desde a sua promulgação em 1988, mas se tratava de norma de eficácia limitada, incapaz de produzir os seus efeitos de imediato e com plenitude.

E, apenas em 2011, foi editada a lei necessária à regulamentação da proporcionalidade do aviso prévio nos termos constitucionais.

Dispõe a Lei nº. 12.506, de 11 de outubro de 2011:

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.

Logo, *ex vi legis*, a duração do aviso prévio é variável (de 30 a 90 dias) na medida do tempo de serviço de cada trabalhador em proveito de quem o empregou.

Além dessa peculiaridade, o período do aviso prévio integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais de acordo com o art. 487, §1^o⁴, da CLT, de modo que seu prazo projeta o contrato de trabalho, seja ele laborado ou indenizado.

Relevante, aqui, a parte inicial do art. 489, *caput*, da CLT, que preceitua: “*Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo...*”.

Na doutrina, Delgado (2015, p. 1.277) leciona: “*O prazo do aviso-prévio, seja o padrão (30 dias), seja o proporcional (até mais 60 dias), integra-se ao contrato para todos os fins (art. 487, § 1º, in fine, CLT)*”.

Barros (2011, p. 758), em sua preleção, profere: “*Cumpre frisar que o aviso prévio trabalhado ou indenizado integra **sempre** o tempo de serviço do empregado. (...)*” (grifo do original).

Por sua vez, a jurisprudência pacificada do TST explicita situações determinadas frente ao que diz a lei, valendo como ilustração os seguintes enunciados:

Súmula nº 182:

AVISO PRÉVIO. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA. LEI Nº 6.708, DE 30.10.1979. O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979.

Súmula nº 305:

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. INCIDÊNCIA SOBRE O AVISO PRÉVIO. O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS.

Súmula nº 371:

AVISO PRÉVIO INDENIZADO. EFEITOS. SUPERVENIÊNCIA DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO DESTA. 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. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio,

⁴ “*A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço*”.

todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.

Orientação Jurisprudencial nº 82 da SDI-1:

AVISO PRÉVIO. BAIXA NA CTPS. A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

Orientação Jurisprudencial nº 83 da SDI-1:

AVISO PRÉVIO. INDENIZADO. PRESCRIÇÃO. A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, CLT.

Orientação Jurisprudencial nº 268 da SDI-1:

INDENIZAÇÃO ADICIONAL. LEIS Nº. 6.708/79 E 7.238/84. AVISO PRÉVIO. PROJEÇÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Somente após o término do período estabilitário é que se inicia a contagem do prazo do aviso prévio para efeito das indenizações previstas nos artigos 9º da Lei nº 6.708/79 e 9º da Lei nº 7.238/84.

Orientação Jurisprudencial nº 367 da SDI-1:

AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS. ELASTECIMENTO POR NORMA COLETIVA. PROJEÇÃO. REFLEXOS NAS PARCELAS TRABALHISTAS. O prazo de aviso prévio de 60 dias, concedido por meio de norma coletiva que silencia sobre alcance de seus efeitos jurídicos, computa-se integralmente como tempo de serviço, nos termos do § 1º do art. 487 da CLT, repercutindo nas verbas rescisórias.

Infere-se, assim, que a relação de emprego tem seu fim perfectibilizado somente após o encerramento do interstício do aviso prévio, daí porque esse período é receptivo ao surgimento de outros direitos e deveres para as partes conforme o caso, circunstância essa observada nos verbetes acima e, de forma nítida, no art. 391-A, *caput*, da CLT:

A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, **ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado**, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (grifo inserto)

No assento supra, percebe-se que a lei reserva, inclusive, a aquisição de garantia de emprego à gestante, direito esse dotado de contundência por obstar a dispensa imotivada enquanto perdurarem sua incidência.

Esse atributo do direito trabalhista em enfoque é relevante ao se ver o teor do art. 477, §6º, da CLT com sua nova redação dada pela Lei nº. 13.467/2017, transcrita no item anterior. Os consectários da interpretação jurídica, tal como alocado na introdução, podem implicar em prazo deveras longo para que o empregador pague as verbas rescisórias e cumpra as providências administrativas do término do liame laboral, o que não se revela benéfico ao trabalhador que tem rompido o vínculo de emprego.

É imperioso dar ênfase ao fato de que a presciência do art. 477, § 6º, da CLT (com a alteração da Lei nº. 13.467/2017), acoplada ao acréscimo do tempo de aviso no cômputo total do contrato do trabalho, se interpretada de forma meramente literal, dá azo às seguintes hipóteses:

DATA DA DISPENSA	TEMPO DE SERVIÇO ATÉ A DISPENSA	DURAÇÃO DO AVISO	FIM DO CONTRATO DE TRABALHO	FIM DO PRAZO DO ART. 477, §6º, DA CLT
04/12/2017	4 anos	42 dias	15/01/2018	25/01/2018
20/01/2018	7 anos	51 dias	12/03/2018	22/03/2018
01/02/2018	16 anos	78 dias	20/04/2018	30/04/2018
23/04/2018	22 anos	90 dias	22/07/2018	01/08/2018

241

Em tese, quanto maior o lapso de aviso prévio, maior o período para o efetivo cumprimento, pelo empregador, dos deveres decorrentes da dispensa.

Diante disso, mostra-se cogente destacar que, iniciada a vigência da Lei nº 12.506/2011 e tornado eficaz o art. 7º, inciso XXI, da CRFB⁵ /1988, houve uma eclosão de dúvidas, no âmbito das relações empregatícias, quanto aos assuntos imbricados ao aviso prévio proporcional. Por tal razão, o serviço adjunto do então denominado MTE⁶ editou a Nota Técnica nº. 184/2012 esclarecendo alguns pontos da novel regulamentação.

Preconiza a aludida Nota Técnica:

II. Análise

1. Da aplicação da proporcionalidade do aviso prévio em prol

⁵ Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada aos 05/10/1988.

⁶ Ministério do Trabalho e Emprego.

exclusivamente do trabalhador

Com base no art. 7º, XXI da Constituição Federal, entendemos que o aviso prévio proporcional é aplicado somente em benefício do empregado.

O entendimento acima se fundamenta no fato de que durante o trâmite do projeto de lei, fica evidenciado o intuito do poder legiferante em regular o disposto no referido dispositivo. Ora, o dispositivo citado é **voltado estritamente em benefício dos trabalhadores, sejam eles urbanos, rurais, avulsos e domésticos.**

Ademais, o art. 1º da Lei 12.506/11, é de clareza solar e não permite margem a interpretação adversa, uma vez que será concedida a proporção aos empregados:

(...)

3. Da projeção do aviso prévio para todos os efeitos legais

Ressaltamos que o aviso prévio proporcional será contabilizado no tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais.

Nesse sentido, a projeção será devidamente levada em consideração, na conformidade do §1º, do art. 487 e Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais – I nº 367, do TST, respectivamente:

(...) (grifo do original)

A orientação formalizada pela pasta ministerial, especialmente a que consta do subitem nº. 1 do excerto supra, constitui-se em um guia valioso na aplicação material do aviso prévio proporcional.

Isso porque, dentre as indagações surgidas a partir da vigência da Lei nº. 12.506/2011, uma interpretação meramente linguística da norma permitiria, por exemplo, que um empregado com 10 anos de serviços para seu empregador, caso submetido ao aviso prévio laborado, tivesse de trabalhar durante cerca de sessenta dias após ter ciência da sua dispensa, algo que ressoaria, no mínimo, contraditório com o interesse voltado para o fim da relação existente e, quiçá, sequer gerasse alguma serventia concreta para ambos os sujeitos.

Assim, quando o aviso é dado na forma trabalhada e sua duração será superior a trinta dias, o interstício máximo de serviço perdurará por um trintídio e os dias restantes serão pagos (indenizados), o que, em nada, prejudica o trabalhador.

Não se desprezando essa diretriz, consubstanciada em documento de ordem político-administrativa destinado à utilidade comum, entende-se que ele também merece atenção no procedimento interpretativo do art. 477, §§6º e 8º, da CLT com a mudança engrazada pela Lei nº. 13.467/2017. Essa concepção será esclarecida na sequência.

Dessarte, passa-se ao último tópico do desenvolvimento do presente artigo.

4 O NOVO ART. 477, § 6º, DA CLT E A INADEQUAÇÃO DE SUA INTERPRETAÇÃO EXCLUSIVAMENTE PELO CRITÉRIO GRAMATICAL

Nesse momento da pesquisa, constatou-se: **a)** o prazo do art. 477, § 6º, da CLT foi alterado para até 10 dias após a extinção do pacto laboral; **b)** por conseguinte, há interferência direta na aferição do cabimento da multa prevista no § 8º do mesmo artigo; **c)** os referidos dispositivos reclamam, via de regra, a interpretação restritiva; **d)** o aviso prévio proporcional integra o tempo de serviço e, só depois do seu decurso, tem-se aperfeiçoado o fencimento definitivo do vínculo de emprego; **e)** como restou redigido pela mudança legal mais recente, o art. 477, § 6º, da CLT, pode desencadear tempo de até cem dias de espera para o cumprimento das obrigações pecuniárias e administrativas da extinção contratual; **f)** a orientação do Ministério do Trabalho, com o advento da Lei nº. 12.506/2011, é de que a proporcionalidade do aviso prévio é interpretada e se destina individualmente ao benefício do trabalhador.

243

Toda norma jurídica recém-criada está sujeita a questionamentos diversos; porém, indene de dúvidas, o mais proeminente deles será sobre a sua eficácia real. Nesse lamiré, é inextricável verificar o desiderato prático que norteou a vontade legislativa ínsita à norma gerada. E, em se tratando do Direito do Trabalho que, dentre outros, é conduzido pelo Princípio da Proteção, obviamente, a cogitação natural é de que as leis novas visam contribuir para a busca da igualdade material na relação entre capital e trabalho, flagrantemente díspar, e impulsionar o progresso social e, como reflexo, o desenvolvimento nacional.

Preocuparam-se o constituinte e o legislador infraconstitucional com o fim da relação de emprego sem justa motivação, sobretudo porque a situação de desemprego não é benéfica para a sociedade, sendo despidendo comentar sobre todas as suas más consequências. O próprio inciso I do art. 7º da Carta Magna de 1988, apesar de ainda não regulamentado, dá um claro exemplo desse anseio.

Especificamente no que concerne ao prazo para pagamento das verbas oriundas do fim do vínculo de emprego, ao menos até a Reforma Trabalhista, apontava a jurisprudência solidificada do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 14 da SDI-1:

AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA. VERBAS RESCISÓRIAS. PRAZO PARA PAGAMENTO. Em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida.

244 Depreende-se, pois, que as decisões judiciais consubstanciavam rigor exegético no sentido de que, não sendo caso real de aviso prévio trabalhado (na hipótese do precedente sedimentado, o “cumprimento em casa”, que não tem previsão em lei), o prazo legal assinalado principiava a partir do último dia de labor. Isso vai ao encontro da interpretação restritiva imposta ao art. 477, § 6º e 8º, da CLT, encontrando-se, aqui, uma visível colisão entre a jurisprudência (até o momento, não revista pela Corte Superior) e essa inovação da Lei nº 13.467/2017.

Se é verdade que a Reforma Trabalhista tem o fim de modernizar o regramento juslaboral brasileiro, adequando-o às atuais necessidades da realidade do país, bem como estimular a recuperação do pleno emprego e da economia brasileira, não se concebe que tenha almejado impor ao trabalhador que recebeu a denúncia vazia do seu contrato de trabalho um longo lapso cronológico de espera para auferir os valores a que faz jus, bem como os trâmites formais do rompimento do liame.

É fato público e notório que a maior parte das obrigações comerciais e civis ordinárias, aqui contempladas aquelas envolvendo as necessidades básicas humanas, costumam envolver prazos mensais. Em convergência, é o disposto no art. 459, *caput*⁷, da CLT. Desse jeito, presumem-se os prejuízos

7 “O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser

do obreiro quando as verbas que lhe são devidas não são pagas em, no máximo, trinta dias.

Ora, não é razoável o estabelecimento de regra que, linguisticamente, implica em prazos que variam até cem dias para o pagamento das verbas rescisórias e para a entrega dos documentos comprobatórios do fim do pacto de emprego. E, por razoabilidade, adota-se o que diz a doutrina:

Plá Rodriguez (1978, p. 251) ensina:

Por sua vez, razoabilidade é a qualidade do razoável. E razoável é definido como o regulado, o justo, o conforme à razão.

(...)

Reduzido, pois, à expressão mais simples, podemos dizer que o princípio da razoabilidade consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme à razão.

Poderia talvez ser dito que uma afirmação tão elementar não é exclusiva do Direito do Trabalho, mas própria de todos os ramos do direito. Toda a ordem jurídica se estrutura em torno de critérios de razão e de justiça, que partem da natureza da pessoa humana e buscam concretizar um ideal de justiça.

245

Delgado (2015, p. 197-198), por sua vez, é incisivo ao afirmar que:

[...] Conforme explicitamos em outra obra, “*dispõe o princípio da razoabilidade que as condutas humanas devem ser avaliadas segundo um critério associativo de verossimilhança, sensatez e ponderação. Não apenas verossimilhança, viabilidade aparente, probabilidade média; mas também, ao mesmo tempo, sensatez, prudência, ponderação. Há, como se vê, um claro comando positivo no princípio da razoabilidade: ele determina que se obedeça a um juízo tanto de verossimilhança como também de ponderação, sensatez e prudência na avaliação das condutas das pessoas. Há, por outro lado, um indubitável comando negativo no mesmo princípio: ele sugere que se tenha incredulidade, ceticismo quanto a condutas inverossímeis, assim como no tocante a condutas que, embora inverossímeis, mostrem-se insensatas*”.

Cabe sopesar que se fala do último pagamento ao empregado em

estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações”.

relação ao vínculo findo (direitos da extinção contratual), ou seja, daquele que se dá no momento em que ele é privado do seu meio de sustento (emprego) e se depara com a necessidade de recolocação no mercado de trabalho, uma seara permeada de vicissitudes.

Ademais, enquanto direito constitucional, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço tem o irretorquível escopo de favorecer os trabalhadores, pelo que não há sentido jurídico ou lógico para que o obreiro que tenha prestado maior período de labor para seu empregador seja prejudicado com a sujeição a um prazo demasiadamente estendido para o recebimento das verbas oriundas do término do seu contrato de trabalho em face da integração do aviso.

Retine como contraditório que o empregado beneficiado na incidência do art. 7º, inciso XXI, da CRFB/1988 e da Lei nº 12.506/2011 seja prejudicado, pelo efeito sistêmico do ordenamento jurídico, na incidência do art. 477, § 6º, da CLT.

246

É justamente devido a esse panorama que granjeia campo o Princípio Tutelar do Direito do Trabalho, o qual direciona não só a criação de normas jurídicas, mas também sua interpretação, à proteção do trabalhador, parte hipossuficiente das relações de trabalho.

Não obstante, considerado esse intuito do ordenamento juslaboral, é oportuno citar o art. 133 do Código Civil de 2002, que vaticina: “Nos testamentos, presume-se o prazo em favor do herdeiro, e, nos contratos, em proveito do devedor, salvo, quanto a esses, se do teor do instrumento, ou das circunstâncias, resultar que se estabeleceu a benefício do credor, ou de ambos os contratantes” (grifo inserto).

Evidentemente, a estipulação dos prazos do art. 477, § 6º, da CLT visou estabelecer mandamento protetivo e benévolo aos trabalhadores, até porque não seria racional uma posição com finalidade contrária exatamente quando o liame empregatício deixa de existir.

Sopesadas essas circunstâncias, haure-se que o dispositivo civil reproduzido acima permite, sim, a incidência de sua exceção (presunção do prazo em favor do credor) na aplicação do novo prazo do art. 477, § 6º, da CLT, visto que todo o contexto jurídico em torno desse corrobora a tese de

que se destina à defesa do empregado dispensado.

Ainda, a título de registro, é fato que o implante dos prazos do art. 477, § 6º, da CLT ocorreu no final da década de 1980, quando o Brasil sofria com um intenso processo inflacionário, ou seja, havia um aspecto econômico considerável para se destinar esses marcos temporais à defesa dos ex-empregados.

De outra banda, transparece inegável que a adoção de prazos distintos (a depender da projeção do aviso prévio) para o pagamento das verbas rescisórias e demais atos correlatos não é consentânea ao Princípio da Isonomia. Isso porque a diferenciação temporal somente em decorrência de outro direito devido na dispensa injustificada (aviso prévio e sua integração), além de incongruente, como visto acima, não se justifica racionalmente ao se considerar que trabalhadores com tempos de serviço diferentes (em seus últimos vínculos) padecem igualmente das mesmas dificuldades quando dispensados sem justa causa.

Forte nessa reflexão, entende-se que a interpretação literal do art. 477, § 6º, da CLT não parece adequada, posto que seu resultado não se harmoniza com o desiderato inerente ao arcabouço justralhista.

247

Por isso, não se deve computar, na contagem do aludido prazo legal, o intervalo referente ao aviso prévio proporcional cabível, iniciando-se o seu curso no dia seguinte ao último de prestação de serviço. Privilegia-se, assim, a orientação de que a proporcionalidade do aviso prévio é interpretada apenas em prol trabalhador (Nota Técnica nº 184/2012 do Ministério do Trabalho).

Apesar de se encontrar em fase inicial nesse período imediatamente posterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, a doutrina admite essa solução hermenêutica. A referendar, eis o dizer de Cassar e Borges (2017, p. 58-59):

Houve uniformização do prazo para pagamento: 10 dias. O § 6º do art. 477 aponta que o prazo flui da extinção do contrato. Ora, o legislador cometeu um equívoco ao fixar um único marco para o início da contagem do prazo de dez dias, pois não distinguiu o trabalhador que trabalha até o fim do contrato daquele que recebe o aviso prévio indenizado. Imaginemos um empregado com 25 anos de casa, demitido sem justa causa, com aviso prévio indenizado. Não é crível imaginar que o empregador teria 100 dias para pagar as

verbas da rescisão, aí incluídos o salário e a liberação do FGTS. Não foi esta a intenção do legislador. Desta forma, a melhor interpretação que se extrai do final do § 6º do art. 477 da CLT e que o prazo de 10 dias é contado da extinção efetiva do contrato, salvo nas hipóteses em que o aviso prévio é indenizado, quando a contagem deve ser feita da comunicação da dispensa.

Sem dissensão, Delgado M. G.; e Delgado G. N. (2017, p. 179), explanam:

Como a nova Lei revogou as alíneas “a” e “b” do § 6º precedente – dispositivos que faziam diferenciação no critério de contagem desse prazo de dez dias –, deve-se interpretar que a intenção legal foi a de estabelecer prazo único de dez dias contado do dia do término efetivo do contrato (senão houver aviso prévio – caso de contratos a termo) ou do dia do término *fático* do contrato de trabalho, se houver aviso prévio indenizado (ou seja, do dia da comunicação do pré-aviso) ou se se tratar de pedido de demissão pelo próprio empregado, com dispensa de cumprimento de seu aviso.

Naturalmente, se o aviso prévio for do tipo trabalhado, esse prazo de dez dias conta-se do término do cumprimento do aviso.

248

E, mesmo que se defendesse a consideração da duração mínima do aviso prévio, o que totalizaria em quarenta dias o prazo legal do art. 477 da CLT, resta cristalino que esse critério seria menos benéfico se comparado com o mencionado antes, atraindo a aferição pelo Princípio Protetivo.

Destaca-se que o entendimento aplicado em relação à bilateralidade entre aviso trabalhado e proporcionalidade (prestação de serviços por trinta dias e indenização dos dias restantes) abrange conjuntura diversa, qual seja, a eventual obrigação de trabalho durante o aviso prévio, não se amoldando adequadamente à questão do prazo legal sob análise.

Não se olvidando de que o vaticínio legal examinado, a rigor, não admite interpretação extensiva, tem-se que, uma vez seguida uma leitura refratária da lei, o resultado disso seria a chancela jurídica a algo completamente destoante do arcabouço jurídico trabalhista: a espera por interregno variável até cem dias para a percepção dos pagamentos da extinção do vínculo, hipótese infensa ao anseio de suporte jurídico e financeiro à parte mais fraca da relação que se acaba, sujeitando-a à rotatividade no mundo do trabalho.

Dessarte, a redação art. 477, § 6º, da CLT de acordo com a Lei nº 13.467/2017 não deve ser interpretada literalmente, relativizando-se, moderadamente, a exigência de interpretação restritiva.

Modernizar não é retroceder.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Decorridos quase trinta anos da promulgação da Carta Magna atualmente em vigor, o povo brasileiro percebe, notadamente, as dificuldades em se concretizar os vários direitos e garantias nela insculpidos. Há muito a realizar.

Assim como em relação, por exemplo, aos direitos à saúde e à educação, no Direito do Trabalho, o cenário não é diferente, sobretudo quando se vê a ausência de regulamentação de direitos constitucionais como a proteção à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, inciso I) e a proteção em face da automação (art. 7º, inciso XXVII).

É por isso que a Reforma Trabalhista, em que pesem as polêmicas existentes sobre ela, é o maior desafio, na atualidade, para os operadores jurídicos trabalhistas, afinal, a própria composição do TST não demonstra, ainda, um consenso mínimo sobre as muitas indagações que surgiram com a alteração da CLT.

No entanto, é certo que a Lei nº 13.467/2017, por ser norma de patamar ordinário, não transmuta os Princípios que guiam o Direito Material e Processual do Trabalho nem está acima da Constituição, mormente porque o valor social do trabalho é fundamento da República (art. 1º, inciso IV, da CRFB/1988) e a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*, da CRFB/1988).

Este artigo abordou uma das dúvidas sobre a nova lei. Seria prudente e razoável computar a integralidade do aviso prévio na contagem do prazo instituído no art. 477, § 6º, da CLT?

Bem, de tudo o que perscrutou sobre o tema, a conclusão repousa na ideia de que não se poderá levar a cabo uma simples interpretação

gramatical da nova redação do dispositivo legal avaliado, sob pena de encetar repercussões nefastas para todos os envolvidos no âmbito das relações de emprego.

O art. 487, § 1º, da CLT garante a integração do aviso prévio no tempo de serviço do trabalhador, ou seja, é uma norma que visa à aquisição de alguns direitos em prol do empregado e não a prorrogação de prazos em desfavor desse, pelo que se assimila (especialmente com as discussões surgidas com a vigência da Lei nº 12.506/2011) que a proporcionalidade preconizada no art. 7º, inciso XXI, da Constituição Federal é interpretada exclusivamente em favor do trabalhador.

Ora, eventual aceitação da tese de que, no caso de aviso prévio de noventa dias, o pagamento das verbas decorrentes da extinção contratual ocorrerá dentro de cem dias, implica em admitir, por consectário, que o saldo de salário poderá ser pago em prazo superior a trinta dias. Igualmente, de forma ilustrativa, ter-se-ia que admitir que a empresa que dispensa um empregado com um ano e dez meses de trabalho, sem aviso prévio e sem que tenha gozado férias durante o contrato, deverá pagar a dobra prevista no art. 137 da CLT.

Portanto, o entendimento pela literalidade do art. 477, § 6º, da CLT não se mostra vantajoso aos empregados nem aos empregadores.

Imprescindível, pois, ter em mente que os desígnios de modernização legal não podem desmerecer a segurança jurídica e os ideais de não retrocesso dos direitos mínimos, havendo que preponderar a curial interação dos Princípios Tuitivo e da Razoabilidade, tal como expedido no item anterior.

Enfim, conclui-se pela contagem do prazo legal em enfoque a partir do último dia trabalhado pelo empregado dispensado, porquanto a guarda a critério diverso, que catalisasse exegese por prazos superiores a trinta dias (podendo variar até cem), pareceria superficial fidelidade à interpretação restritiva, mas seria, a bem da verdade, a materialização de uma hipótese antagônica às nuances do Direito Juslaboral.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 6 maio 2018.
- _____. **Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 28 abr. 2018.
- _____. **Lei nº. 7.855, de 24 de outubro de 1989**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm>. Acesso em: 28 abr. 2018.
- _____. **Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 21 maio 2018.
- _____. **Lei nº. 12.506, de 11 de outubro de 2011**. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em: 6 maio 2018.
- _____. **Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 28 abr 2018.
- _____. **Medida Provisória nº. 89, de 22 de setembro de 1989**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza o valor das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/1988-1989/089.htm#art1>. Acesso em: 28 abr 2018.
- _____. TST. Jurisprudência. **Consulta Unificada**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 3 maio 2018.
- _____. _____. **Livro de Súmulas**, OJs e PNs. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Jurisprud-18-12-2013-igual-IRem.pdf>>. Acesso em: 8 maio 2018.
- CEARÁ. TRT-7ª Região. **Jurisprudência**. Disponível em: <<http://www3.trt7.jus.br/consultajuris/pesqacordao.aspx>>. Acesso em: 1º maio 2018.
- CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma**

Trabalhista. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Secretaria de Relações do Trabalho. Coordenação-geral de Relações do Trabalho. **Nota Técnica nº. 184, de 7 de maio de 2012.** Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/nota-tecnica-MTE-184_2012.pdf>. Acesso em: 7 maio 2018.

PERNAMBUCO. TRT-6ª Região. **Jurisprudência.** Consulta de Acórdãos. Disponível em: <<http://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/se>>. Acesso em: 2 maio 2018.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 1978. Tradução de Wagner D. Giglio.

RIO GRANDE DO SUL. TRT-4ª Região. **Súmulas.** Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>>. Acesso em: 1º maio 2018.

SANTA CATARINA. TRT-12ª Região. **Consulta Físicos/Virtuais – 2º Grau.** Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/juris/scripts/form-juris.asp>>. Acesso em: 2 maio 2018.

_____. _____. **Consulta PJe – 2º Grau.** Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/browse>>. Acesso em: 2 maio 2018.

_____. _____. **Súmulas.** Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/consultas/extranet/UNIFORMIZACAO%20DE%20JURISPRUDECIA/SUMULASDOTRT12REGIAO.jsp#_Toc110>. Acesso em: 1º maio 2018.