

Aplicabilidade no tempo da Lei n. 12.506/2011

Márcio Renato Bartel¹

RESUMO

Este artigo ora apresentado foi elaborado através de pesquisas doutrinárias e também jurisprudências. Seu objetivo maior é o estudo sobre a Lei n. 12.506, editada em 11 de outubro de 2011, que regulamentou o direito ao aviso prévio proporcional por tempo de serviço, podendo chegar a 90 dias. A Constituição Federal do Brasil de 1988, elenca no rol dos direitos sociais também o aviso prévio, mais precisamente em seu artigo 7º, inciso XXI. Após 23 anos de vigência, é editada a Lei n. 12.506/2011, que dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Contudo, após a edição da referida lei, a sua efetivação na prática gera dúvidas no que concerne à possível aplicabilidade aos contratos de trabalhos que tiveram sua extinção anterior a esta na norma. Com base no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal de 1988, segundo o qual a lei não poderá prejudicar o ato jurídico perfeito e o direito adquirido, cabe ao judiciário analisar a questão frente à Carta Magna. O presente artigo busca justamente investigar os critérios hermenêuticos e os princípios que levaram o legislador em criar esta lei.

Palavras-chave: Aviso prévio proporcional; Constituição Federal de 1988; Aplicação da lei no tempo; Lei n. 12.506/2011.

INTRODUÇÃO

Busca-se através deste artigo o estudo do instituto do aviso prévio estampado na publicação da Lei n. 12.506 de 2011, que regulamentou o prazo do aviso prévio proporcional ao tempo de trabalho.

Objetiva-se, investigar se a Lei n. 12.506, de 11 e outubro de 2011 é aplicável aos contratos de trabalho extintos antes de sua vigência. Faz-se neces-

1 Professor da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC). Doutor em Filosofia pela Universidade Católica de Paris. Mestre em Filosofia pela Universidade Católica de Lovania (Bélgica). Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho pelo Complexo Educacional Damásio de Jesus. Graduado em Direito pela Unisul. Professor avaliador do MEC. E-mail: marcio.bartel@gmail.com

sário discorrer sobre a Lei n. 12.506 de 2011, sua contextualização no tempo e os principais aspectos destacados, com estudo sobre divergências jurisprudenciais e o modo de interpretação exegético e teleológico da referida lei.

Objetiva-se, também, analisar a retroatividade no tempo da Lei n. 12.506 de 2011, ou seja, se a norma pode ou não ser aplicada aos contratos de trabalho extintos antes de sua publicação.

Na pesquisa foi utilizado o método indutivo, pelo qual se busca um estudo que leve a prováveis conclusões referente à aplicabilidade da legislação sobre o aviso prévio, passando pelos elementos fundamentais para toda indução. Foi utilizada a técnica de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

Por tratar-se de uma lei recente, que trouxe somente dois artigos, essa pesquisa tornou-se desafiadora, pois existem poucos autores que discutem sobre esse tema, exigindo com isso, um esforço maior, utilizando-se inclusive da hermenêutica para uma melhor compreensão do objetivo do legislador no que diz respeito à Lei n. 12.506 de 2011.

CONTEXTUALIZAÇÃO DA LEI N. 12.506/2011 E ASPECTOS DESTACADOS.

O autor Luciano Martinez (2012, p. 521), comenta alguns fatos, bem como faz algumas críticas, no que se refere ao período que antecedeu a publicação da referida lei.

Avalia ainda o autor (MARTINEZ, 2012, p. 521), que diante de tais circunstâncias o STF iniciou o julgamento de alguns mandatos de injunção, reconhecendo a omissão do Congresso em legislar sobre a proporcionalidade do aviso prévio, o que acabou ocasionando o surgimento da Lei 12.506 (BRASIL, 2011).

Inicialmente, antes de adentrar especificamente na questão da aplicação da lei no tempo, passa-se a fazer uma breve explanação das modificações trazidas pela Lei n. 12.506/2011.

A Lei 12.506/11 regulamentou o direito ao aviso prévio proporcional por tempo de serviço, entrou em vigor no dia 11 de outubro de 2011, com a seguinte redação:

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.

Apresenta ainda o autor (MARTINEZ, 2012, p. 521), através de uma tabela demonstrativa e exemplificativa, uma relação de proporção entre o tempo de serviço do empregado na mesma empresa e o seu respectivo tempo de aviso prévio.

Pela tabela pode-se constatar que o acréscimo de 3 (três) dias ao aviso prévio para os empregados que completam um ano de serviço não admite fracionamento em meses.

Sobre o fracionamento em meses, comenta o autor Luciano Martinez, (2012, p. 524), conforme segue:

A Lei n. 12.506/2011 não criou nenhuma norma de arredondamento de meses em ano o de dias em mês para fins de enquadramento do empregado em fixas mais favoráveis de aviso prévio proporcional. Nesses termos, se o empregado trabalhou um ano e dez meses para determinado empregador, não terá o seu tempo de serviço aproximado para dois anos, como se faz a luz do texto do art. 487 da CLT, que trata especificamente sobre a indenização por antiguidade; tampouco, se tiver dois anos, 11 meses e 15 dias poderá valer-se a regra de aproximação contida no parágrafo único do art. 146 da CLT, que versa sobre férias, para formar três anos de serviço.

Ainda, no que se refere ao fracionamento, pode-se mencionar o entendimento da Nota Técnica 184, de 7 de maio de 2012, publicada pelo Ministério do trabalho e emprego, para orientação e fiscalização do trabalho e emprego.

Outro limite imposto pela Lei n. 12.506/11, é que fixa prazo máximo 60 dias de acréscimo ao aviso, totalizando ao final de 90 dias ao trabalhador que completar 21 anos de serviço prestado na mesma empresa.

Nesse sentido, segue abaixo, o item 2, da referida Nota Técnica 184 (BRASIL, 2012), no que se refere aos dias de acréscimo ao aviso prévio proporcional:

2. Do lapso temporal do aviso prévio em decorrência da aplicação da regra da proporcionalidade

O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 a 90 dias, conforme o tempo de serviço na empresa. Dessa forma, todos os empregados terão no mínimo 30 dias durante o primeiro ano de trabalho,

somando a cada ano mais três dias, devendo ser considerada a projeção do aviso prévio para todos os efeitos. Assim, o acréscimo de que trata o parágrafo único da lei, somente será computado a partir do momento em que se configure uma relação contratual que supere um ano na mesma empresa.

Por sua vez, a limitação ao período máximo do aviso prévio, tem gerado algumas críticas quanto à sua constitucionalidade.

Luciano Martinez, (2012, p. 54), faz menção a aplicação da Lei n. 12.506/2011 aos empregados domésticos e rurais, conforme segue:

O aviso prévio proporcional é um direito expressamente estendido aos empregados domésticos. O inciso XXI do art. 7º da Carta, está expressamente contido no parágrafo único do mesmo artigo. Assim, apesar da Lei n. 12.506/2011 ter feito menção a “serviço prestado na mesma empresa”, não há dúvidas de que, por interpretação conforme a Constituição, o instituto ora em exame deve levar em conta o tempo de serviço a um “mesmo empregador”, independentemente de ser ele urbano, rural ou doméstico.

Outro ponto a ser destacado, refere-se à aplicabilidade integral da regra no artigo 488 da CLT (BRASIL, Lei n. 5.452, 1943), ao aviso prévio proporcional decorrente da Lei n 12.506/2011 sob comentário. Sobre esse tema, segue entendimento do autor Luciano Martinez (2012, p. 524):

[...] A resposta é simples. Ou os contratantes preenchem essa lacuna mediante a autonomia contratual individual/coletiva, ajustando proporcionalmente o número de dias corridos sem trabalho com base na relação de sete dias de interrupção contratual para trinta dias de aviso prévio e aproximam os números fracionados, ou, na ausência desse ajuste integrativo, utilizam unicamente o referencial da redução diária do horário normal de trabalho, que será sempre possível.

Sobre a aplicabilidade do artigo 488 da CLT no caso da Lei n. 12.506/2011, o parecer da Nota Técnica 184 (BRASIL, 2012), em seu item 6, procurou dirimir tal dúvida.

Com o aumento do prazo do aviso prévio proporcional advindo da Lei n. 12.506/2011, pode-se mencionar também sua integração ao tempo de serviço para fins de contagem do prazo prescricional. Nesse sentido menciona-se o item 3, da Nota Técnica 184 (BRASIL, 2012),.

A Lei 12.506/2011 foi editada para beneficiar o empregado e não o empregador. No mesmo sentido, de ser o aviso prévio proporcional não aplicável ao empregador.

Analisado algumas modificações e questionamentos advindos da Lei 12.506/2011, passa-se a análise da aplicação da lei do tempo, mas especificamente ao que se refere às leis trabalhistas.

APLICAÇÃO DA LEI N. 12.506/2011 NO TEMPO.

A doutrinadora Maria Helena Diniz (2011, p. 421), exemplifica os denominados princípios da retroatividade e da irretroatividade das normas. Contudo, a mesma autora, menciona que não se pode aceitar a retroatividade e a irretroatividade como princípios absolutos.

Por outro lado, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 226), ao comentar sobre a aplicação do direito do trabalho no tempo, menciona que excepcionalmente uma nova lei poderá afrontar situações passadas. O autor complementa que três tipos de consequências normativas distinguem-se nos conflitos de leis, conforme segue:

Distingue-se, pois, no tocante ao conflito das leis no tempo, três tipos de consequências normativas: efeito retroativo (regente de situações já consumadas, juridicamente, sob a égide da lei anterior); efeito imediato (regente de situações em curso à época do surgimento da lei ou ainda não consumadas no referido instante); efeito diferido (regente de situações futuras em comparação à data de vigência a norma jurídica). (MARTINS, 2009, p. 227)

O Doutrinador Amauri Mascaro do Nascimento (2000, p. 107) menciona que “A eficácia de lei trabalhista deve ser compreendida em função de dois aspectos: a eficácia no tempo e a eficácia no espaço”. Neste estudo, a abordagem ficará limitada sobre a abrangência da eficácia da lei no tempo.

No que se refere ao princípio da irretroatividade comentado acima pelo autor, este complementa que “Segundo o princípio da irretroatividade, a lei nova não se aplica aos contratos de trabalho já terminados. Acrescente-se que mesmo aos atos jurídicos já praticados nos contratos de trabalho em curso no dia do início de sua vigência”. (NASCIMENTO, 2000, p. 108).

Contudo, o autor Luciano Martinez (2012, p. 524), explica que se o aviso prévio estava em curso na data da publicação de lei 12.506/2011, considera-se um ato jurídico não acabado.

Sergio Pinto Martins (2007, p. 49), ao referir-se à eficácia no tempo da lei, menciona que:

A eficácia no tempo refere-se à entrada da lei em vigor. Normalmente, as disposições do Direito do Trabalho entram em vigor a partir da data da publicação da lei, tendo eficácia imediata. Inexistindo disposição expressa na lei, esta começa a vigorar 45 dias depois de oficialmente publicada (art. 1º da LICC). Nos estados estrangeiros, a obrigatoriedade da lei brasileira, quando admitida, inicia-se três meses depois de oficialmente publicada (§ 1º do art. 1º da LICC).

O mesmo autor menciona que:

O § 1º do art. 5º da Constituição Federal dispõe que os direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição, entre os quais se arrolam os direitos sociais, têm aplicação imediata. É claro, porém, que, se um contrato de trabalho já está terminado, a lei nova não vai irradiar efeitos sobre o referido pacto, pois no caso deve-se observar o princípio da irretroatividade das normas jurídicas. Se o ato, contudo, ainda não foi praticado, deve-se observar a lei vigente à época de sua prática. O art. 142 da CLT é claro nesse sentido, dizendo que o empregado perceberá a remuneração de férias que lhe for devida na data de sua concessão, ou seja: de acordo com a legislação que estiver em vigor nessa época. (MARTINS, 2007, p. 49)

Os autores Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes, (2010, p. 228), ao referirem-se à aplicação da norma do trabalho no tempo, mencionam que:

A aplicação da norma no direito do trabalho é de caráter imediato, pela sua própria natureza, de regra imperativa e cogente. A norma trabalhista como que surpreende as relações coletivas ou individuais em plena execução, imprimindo-lhe desde logo os novos preceitos, pouco importando que se tenham iniciado sob o império da norma anterior. Imediatamente, aí, não quer dizer retroativo, desrespeitando o direito adquirido, o ato jurídico perfeito ou a coisa julgada (art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição brasileira). O princípio está claro no art. 912 da CLT, quando de sua promulgação em 1943 para entrar em vigor em 10 de novembro daquele mesmo ano: “Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, ante a vigência desta Consolidação”.

A autora Alice Monteiro de Barros (2009, p. 168), corrobora do mesmo entendimento.

DIVERGÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS – POSIÇÕES INTERPRETATIVAS

Contudo, em que pese os conceitos e teorias acima expostos, com a edição a Lei 12.506/11 surgiram algumas dúvidas sobre a retroatividade aos contratos já extintos.

As primeiras decisões, em primeira instância, sobre o tema começaram a surgir nos últimos tempos, demonstrando diferentes posições interpretativas da referida lei em sua aplicabilidade.

Sônia Mascaro do Nascimento (2012, p. 94-95), menciona duas decisões proferidas por juízes da Vara do Trabalho de São Paulo. A primeira decisão está calcada no argumento de que na ausência de outra norma que regulamentasse seus critérios no momento da dispensa, utiliza-se a nova lei, expresso pela sentença que segue:

Decisão bastante comentada, proferida pelo Juiz Carlos Alberto Monteiro da Fonseca, da 51ª Vara do Trabalho de São Paulo (proc. 2722-86/2011), concedeu a um metalúrgico, dispensado em outubro de 2011, o direito ao aviso prévio de 36 dias. Para tal, a Lei 12.506/11 foi aplicada sob a alegação de que a Constituição já previa o aviso prévio proporcional e que, na ausência de outra norma que regulamentasse seus critérios no momento da dispensa, utiliza-se a nova lei.

Em contrapartida, tem-se decisão em sentido contrário, mencionado em sua decisão que o direito ao aviso prévio proporcional constitucional não teria aplicação imediata, exigindo lei específica que o instituisse, conforme segue:

A juíza Maria José Bighetti Ordoño Rebello, da 52ª Vara do Trabalho da mesma capital (proc. 2733-15/2011), negou o pedido de aviso prévio proporcional a trabalhador que havia sido dispensado em 18 de abril de 2011, embasada pelo entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) de que o direito ao aviso prévio proporcional constitucional não teria aplicabilidade imediata, exigindo lei específica que o instituisse. Dessa forma, a nova lei não poderia ser aplicada à rescisão de contrato de trabalho anterior à sua entrada em vigor.

Pode-se observar que nas duas sentenças acima, existem posicionamentos diferentes no entendimento da aplicação da Lei n. 12.506/11 aos contratos em vigor ou até mesmo aos contratos de trabalho já extintos antes de sua promulgação.

Sônia Mascaro Nascimento (2012, p. 95), entende ser cabível no direito do trabalho a norma mais favorável ao empregado, porém, entende não ser esse o entrave.

Contextualiza ainda a autora que:

Apesar de as Centrais Sindicais ainda não terem posicionamentos oficiais sobre a Lei 12.506/11, algumas vêm orientando os sindicatos a entrarem com processos judiciais pedindo sua retroatividade. Na outra mão, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) posicionou-se oficialmente, afirmando que a nova lei não retroage, ou seja, não se aplica a rescisões ocorridas antes da sua publicação. Há ainda alguns posicionamentos que defendem que a nova norma só se aplica aos contratos firmados após a sua publicação. (NASCIMENTO, 2012, p. 95)

Como visto, a Lei 12.506/11 deixou alguns questionamentos e lacunas na sua aplicação aos casos concretos, gerando entendimentos opostos, inclusive pela própria justiça do trabalho, como ficou demonstrado nas decisões aqui citadas.

No dia 7 de maio de 2012, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Nota Técnica 184 de orientação e fiscalização do trabalho, onde trouxe o posicionamento de alguns entraves oriundos da referida lei, dentre eles a questão da retroatividade em seu item 5.

Pode-se constatar que a referida Nota Técnica já mencionada, foi uma forma do Ministério do Trabalho e Emprego dirimir as dúvidas no âmbito da fiscalização que advinham da Lei em comento. Contudo, tal Nota Técnica, possui força normativa e não tem o poder de solucionar de forma efetiva as questões práticas advindas das lacunas deixadas pela Lei n. 12.506/11.

Ao final de uma etapa da pesquisa, que tinha como objetivo o estudo da Lei n. 12.506/11 no tempo, teve-se o conhecimento de que o Tribunal Superior do Trabalho - TST, por decisão unânime, entendeu que a lei sob comento não deverá retroagir aos contratos de trabalho já extinto, editando a Súmula 441, através da Resolução 185/2012, divulgado em 25, 26 e 27.09.2012, conforme segue abaixo:

Súmula nº 441 do TST. AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE - O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei n. 12.506, em 13 de outubro de 2011.

Por fim, constata-se que a Lei 12.506/2011, não poderá retroagir para alcançar contratos já encerrados, e nem mesmo para os casos onde o empregado estava cumprindo o aviso prévio na mesma data da publicação da referida lei em comento, visto o entendimento que regem as normas gerais do direito e o princípio da irretroatividade.

Correto o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho sobre a não retroatividade da Lei n. 12.506/2011 aos contratos já extintos, pois, mesmo que a lei sob análise, como já mencionado, seja em favor dos empregados, se ainda assim retroagir aos contratos já extintos acabaria por ocasionar grande insegurança jurídica aos empregadores, que do dia para a noite, teriam que pagar aos ex-empregados o aviso prévio decorrente dos contratos extintos antes da edição desta lei.

MÉTODO DE INTERPRETAÇÃO EXEGÉTICO.

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2009, p. 135), menciona que:

Os diversos métodos, técnicas ou elementos de interpretação do direito deram origem às escolas que prepuseram um sistema de interpretação, o qual constitui uma organização os procedimentos do intérprete ligados à interpretação, de acordo com uma ideologia político-jurídica que o orienta.

A autora menciona ainda que situam-se entre as escolas presas ao legalismo a Escola Exegética, tecendo alguns comentários sobre seu surgimento, bem como sua concepção. Explica ainda a autora que nesse método se considerava inadmissível a interferência do Judiciário no campo do Legislativo. Amauri Mascaro do Nascimento (1997, p. 241), ao referir-se à Escola Exegética, afirma que a mesma não pode satisfazer às necessidades próprias da interpretação do direito do trabalho. Complementa ainda o autor que tal método predominou até Século XIX. Maria Helena Diniz (2011, p. 73), faz algumas críticas no que diz respeito ao exegetismo. Complementa que “O malogro da orientação exegetica resultou da necessária adequação da lei às novas circunstâncias, em virtude da evolução social”. (DINIZ, 2011, p. 74). Menciona a autora que “para o exegetismo, se a lei continha todo o direito, se o processo de aplicação era um mero silogismo, e se podia ser superada, segundo alguns de seus sequazes, a ausência de premissa maior pelo procedimento integrativo da analogia, o direito seria certo e completo”. (DINIZ, 2011, p. 68)

Maria Helena Diniz (2011, p 68), menciona ainda que “Ao concentrar no Legislativo a competência exclusiva para legislar, os teóricos da exegese reduziram o direito à lei. A Função do intérprete e do julgador era uma função mecânica de lógica dedutiva”.

Ainda, segundo a mencionada autora, fica evidenciado que a lei deve ser a única fonte das decisões jurídicas quando se fala de exegetismo.

Como visto, pode-se verificar que o modelo de interpretação exe-gético não mais condiz com a realidade atual em que vive a sociedade, visto que o jurista não pode ater-se somente ao direito positivado, mas sim, além do que está expresso em lei, deve também, analisar o caso concreto dentro do contexto social e atual em que está inserido o conflito, não podendo ficar restrito ao rigor absoluto do texto legal, ou seja, a lei em si.

Neste sentido, constata-se que a Lei n. 12.506/11, por tratar de um direito social e acima de tudo atual ao século XXI, não pode ficar a mercê do modelo exe-gético ao ser analisado pelo judiciário, visto que, apesar das lacunas deixadas pela lei sob comento, o julgador deve ater-se também ao contexto social em que tal lei está inserida.

Apesar do artigo § 1º, da Lei n. 12.506/2011, referir-se apenas a CLT de 1943, e não ao texto constitucional, em que o aviso prévio esta inserido no artigo 7º, inciso XXI (BRASIL, 1988), caso fosse aplicado o método exe-gético em sua interpretação, tal norma ficaria restrita apenas à CLT (BRASIL, Lei n. 5.452, 1943).

MÉTODO TELEOLÓGICO DE INTERPRETAÇÃO DA LEI.

Ao referir-se, especificadamente, ao termo “interpretação”, o autor Maurício Godinho Delgado (2009, p. 211), menciona que “Interpretar a norma jurídica é aprender-lhe e reproduzir lhe o conteúdo e extensão. É determinar com exatidão seu verdadeiro sentido, descobrindo os vários elementos significativos que entram em sua compreensão e reconhecendo todos os casos a que se estende sua aplicação”.

Maurício Godinho Delgado (2009, p. 216), ao citar o método teleoló-gico, menciona que o mesmo busca evitar interpretações que inviabilizem os objetivos da norma.

A autora Alice Monteiro de Barros (2008, p. 144), comentando o método de interpretação teleológico, menciona que este vem sendo um dos responsáveis pela qualificação da norma trabalhista como inderrogável.

Maria Helena Diniz (2011, p. 75), ao referir-se ao método teleológico, menciona que a “orientação teleológica de Lhering voltava-se contra o pandectismo ante o rigor lógico-formal do pensamento científico que ensejava uma atitude cética do jurista”. Ela afirma ainda (2011, p. 75), “para Lhering, deve-se, portanto, interpretar a norma levando em conta seus fins, esclarecendo que a norma jurídica não é um fim em si mesmo, mas um meio a serviço de uma finalidade, que é a existência da sociedade”.

Sergio Pinto Martins (2007, p. 47), afirma que a interpretação decorre da análise da norma jurídica que vai ser aplicada aos casos concretos. Ao referir-se especificadamente ao método teleológico, menciona que “teleológica ou finalística: a interpretação será dada ao dispositivo legal de acordo com o fim colimado pelo legislador”.

Os autores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2010, 145), em relação ao método de interpretação teleológico, afirmam que:

Pelo critério teleológico, também intitulado de finalístico, procura aferir os fins sociais da norma e as exigências do bem comum que visa atingir (art. 5º, LCC). Fins sociais representam as linhas básicas do ordenamento jurídico no sentido do bem-estar, bem como a prosperidade do indivíduo e da sociedade. Exigências do bem comum, por sua vez, denotam os elementos que levam os homens à busca do ideal de justiça. A essência da interpretação é a finalidade da norma jurídica, os seus objetivos e os valores a serem tutelados.

A autora Vólia Bomfim Cassar (2009, p. 103), ao referir-se ao método de interpretação teleológico, menciona que tal método deve ser usado com cautela.

Como se pode verificar, o método teleológico de interpretação de lei, leva em consideração, além de outros fatores, o contexto social em que tal norma se insere.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verifica-se com isso, que a Lei n. 12.506/11, objeto da presente pesquisa, apesar de ter seu texto de lei escrito de forma sucinta, ensejando dúvidas na interpretação, desnorteado em sua aplicabilidade aos casos

concretos, deve ser interpretada conforme o método teleológico, ou seja, atendendo aos fins que o legislador quis lhe atribuir, levando em consideração o texto constitucional, especificamente no art. 7º, XXI, da Carta (BRASIL, 1988), por ser este o mais adequado, visto que o direito ao aviso prévio está inserido no rol dos direitos sociais, sendo este o bem maior que tal lei sob comento pretende atingir.

Apesar da Lei n. 12.506/2011 ser editada há mais de 23 anos após a fixação do direito fundamental, as contingências do contrato e direitos e deveres daí advindos, impõem sua atualidade, devendo o aplicador da lei, adotar uma interpretação ampla, levando em consideração os princípios constitucionais que regem as relações de trabalho.

REFERÊNCIAS.

- BARRETO, Carlos Eduardo. **Constituições do Brasil**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1971
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2009.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2010.
- BULGARELLI, Waldirio. **Direito Comercial**. 8. ed. São Paulo: Atlas. 1991.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009.
- COELHO, Fábio Ulhoa. **Código Comercial e Legislação Complementar Comentados**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2005.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009.
- DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. 2º Volume.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito do Trabalho: Primeiras Linhas**. Curitiba: Juruá, 1996. Título I.
- LOBO, Eugenio Roberto Haddock; LEITE, Júlio César do Prado. **Comentários à Constituição Federal**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1989. 1º Volume.

- MADURO, Maria José Lopes. **Aviso Prévio**. Rio de Janeiro: Lerfixa, 1972. Cadernos de direito do trabalho, n.11.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2010.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva. 1997.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: LTR, 2000.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: LTR. 2009.
- NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Divirgências na aplicação da Lei n. 12.506/11. **Revista Visão Jurídica**. Número 72. São Paulo: Escola. 2012, p 94 a 96.
- PEREIRA, Leone. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Método, 2012.
- SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**. 42. ed. São Paulo: LTR, 2009.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 29. ed. rev. e atual. até a Emenda Constitucional n. 53, de 19.12.2006. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.
- VALERIUS, Victor. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 29. ed. Rio de Janeiro: Gráfica Editora Aurora Limitada, 1972.
- VICENTE, Paulo; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual do Direito do Trabalho**. 10. ed. Niterói: Impetus, 2007.

