

Novo aviso prévio beneficia 51% dos demitidos

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). "Isso acontece porque os empregados domésticos estão procurando outras colocações que oferecem maiores benefícios e perspectivas, por exemplo," diz o economista. Ele leva em consideração que parte das demissões sem justa causa nas faixas mais baixas de salário acontecem a pedido do empregado.

"A maioria desses trabalhadores migra para os segmentos de serviços que não exigem tanta qualificação." O rendimento médio dos trabalhadores do segmento de "outros serviços" também teve elevação alta em setembro, de 6,9%, na comparação com o mesmo mês do ano passado.

A variação de rendimento, diz Romão, é resultado de oferta grande de oportunidade de emprego, o que ajuda a elevar ainda mais a rotatividade nas faixas salariais mais baixas. Nesse contexto, acredita Romão, faz sentido que o aviso prévio prolongado não beneficie o baixo tempo de permanência no emprego.

Isso porque a rotatividade indica que há grande oferta de postos de trabalho e o aviso prévio é um benefício concedido exatamente para dar fôlego ao demitido na busca por uma nova colocação.

Para Marcel Cordeiro, advogado do escritório Salusse Marangoni, os dados do Caged mostram que haverá impacto financeiro para as empresas, principalmente nos salários mais altos. Ao demitir o trabalhador, diz Cordeiro, o empregador prefere indenizar o tempo de aviso prévio em vez de solicitar o cumprimento dos dias a mais de trabalho. "Na maior parte das vezes a empresa prefere indenizar porque quer que o empregado se retire imediatamente", diz.

Em relação aos salários mais altos, o custo deverá aumentar não só para a empresa que demite como para aquela que está tentando tirar bons profissionais dos concorrentes, diz o advogado Luiz Guilherme Migliora, sócio da área trabalhista do Veirano Advogados.

Ele defende que a mudança traz a obrigação do aviso prévio proporcional não somente à empresa mas também ao trabalhador. Portanto, se tem tempo de casa maior que 12 meses, o empregado que pede demissão também deve cumprir aviso prévio proporcional ou terá o valor abatido das verbas rescisórias.

Migliora diz que muitas vezes cobrir o "custo" do aviso prévio faz parte da proposta do empregador que está tentando tirar um profissional da concorrência. "Embora essa questão ainda não esteja definida, o custo do aviso prévio proporcional deve passar a fazer parte dessa negociação."

(Fonte: Valor Econômico)