

REVISTA BRASILEIRA DE POLÍTICAS PÚBLICAS
BRAZILIAN JOURNAL OF PUBLIC POLICY

**Desenvolvimento, extensão de
direitos e transformações sociais
no trabalho**

**Development, extension of
rights at work and social
transformations**

Emilia Ferreira Pena Dias
Cleudson Nogueira Dias

Desenvolvimento, extensão de direitos e transformações sociais no trabalho*

Development, extension of rights at work and social transformations

Emilia Ferreira Pena Dias**

Cleudson Nogueira Dias***

Resumo

O presente trabalho objetiva compreender qual a percepção do trabalhador ou potencial trabalhador sobre a nova regulamentação do aviso prévio (Lei 12.506), publicada no dia 13 de outubro de 2011, que aumenta para até 90 dias o aviso prévio que o empregador deve conceder ao empregado, em caso de dispensa sem justa causa. Cabe ressaltar que o aviso prévio previsto em nossa Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB/88 que era de no mínimo 30 dias, dependia de regulamentação a qual só ocorreu após 23 anos depois. O aviso prévio assegura um tempo mínimo para que o empregado possa procurar uma nova colocação no mercado de trabalho ou, ainda, para que o empregador possa procurar um substituto do empregado que sai. Nesse contexto, a pesquisa teve como finalidade uma análise exploratória e descritiva, deste tema atual, por meio de investigação bibliográfica e de campo com aplicação de questionários a 30 discentes da Faculdade Anhanguera de Brasília, *campus* Águas Claras – DF, dos cursos de Direito, Enfermagem e Pedagogia. Os resultados evidenciaram que a nova Lei traz expansão das liberdades do empregado.

Palavras-chave: Desenvolvimento. Trabalho. Direito. Aviso prévio.

Abstract

The present work aims to understand the perception of the employee or prospective employee on the new regulation of the notice (Law 12.506), published on October 13, 2011, which increases up to 90 days prior notice that the employer shall give the employee, in case of dismissal without cause. We emphasize that the prior notice provided for in our Constitution of the Federative Republic of Brazil - CRFB/88 which was at least 30 days, which depended on regulation occurred only after 23 years later. The prior notice provides a minimum time for which the employee may seek a new placement in employment or the employer may seek a replacement for the employee leaving. In this context, the research was aimed at a descriptive and exploratory analysis of this current theme, through literature research and field research with application of questionnaires to 30 students of the Faculty Anhanguera of Brasilia, *campus* Águas Claras - DF, by courses of Law, Nursing and Education. The results showed that the new law brings new expansion of freedoms employee.

Keywords: Development. Work. Law. Prior notice.

* Submetido em 15/02/2011

Aceito em 19/08/2014

* Professora bolsista do Instituto Federal de Brasília (IFB). Graduada em Direito (OAB/DF) e pós-graduada em Direito Público. E-mail: emiliaferreirapena@hotmail.com

** Professor colaborador da Universidade de Brasília (UnB). Doutorando em Administração na Universidade de Brasília (UnB); Mestre em Administração pelo programa de Mestrado Profissional Executivo em Gestão Empresarial da Fundação Getúlio Vargas (FGV/EBape). E-mail: cleudson_nogueira@yahoo.com.br

1 Introdução

[...] o desenvolvimento requer que se removam as principais fontes de privações de liberdade: pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e intolerância ou interferência excessiva de Estados repressivos¹.

No início do século XXI, o cenário é de crise econômica, social e política. Os países que aderem à globalização apresentam alto grau de vulnerabilidade, altíssimos índices de desemprego, elevadas taxas de rotatividade de mão de obra e expressivo aumento dos trabalhadores a tempo parcial e dos informais, estes sem qualquer tipo de tutela.

Nesse processo, renda e riqueza concentram-se ainda mais, aprofundando-se as iniquidades e ampliando-se a violência no campo e nas cidades. No mundo do trabalho, as taxas de desemprego são elevadíssimas e a organização coletiva dos trabalhadores perde força, com reflexos negativos à formação da consciência que os trabalhadores, como classe social, têm de si. As relações de trabalho passam por um processo de flexibilização e desregulamentação que diminui e/ou elimina as normas de proteção social, as quais elevaram o trabalhador brasileiro à condição de sujeito de direitos².

Nesse sentido, faz-se necessária a abordagem sobre os princípios que fundamentam o Direito do Trabalho, principalmente na regulação sobre a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, ou seja, do aviso prévio, visando garantir um direito irrenunciável ao empregado.

Diante do contexto supracitado, emerge o problema que motivou esta pesquisa: qual o entendimento do trabalhador ou potencial trabalhador sobre a nova regulamentação do aviso prévio?

A presente questão conduz ao objetivo geral deste artigo, qual seja, compreender qual a percepção do trabalhador ou potencial trabalhador, que estuda na Faculdade Anhanguera de Brasília, *campus* Águas Claras, sobre a nova regulamentação do aviso prévio.

No que tange ao objeto desta pesquisa, o aviso prévio visa “assegurar um tempo mínimo para que o empregado possa procurar uma nova colocação no mercado de trabalho ou o empregador possa procurar um substituto para o empregado que sai”³.

A Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB/88, no artigo 7º, XXI, abrigou o aviso prévio, dando-lhe o *status* de direito social fundamental dos trabalhadores e colocando-o de forma proporcional ao seu tempo de serviço, como instrumento de combate aos malefícios causados pela alta rotatividade da mão de obra no país. Além de estabelecer o prazo mínimo de 30 dias de aviso prévio para todos os trabalhadores urbanos e rurais, o dispositivo constitucional instituiu, sendo neste aspecto uma norma inovadora, a proporcionalidade do prazo do aviso ao tempo efetivo de serviço do empregado na mesma empresa, com critérios a serem definidos, todavia, por meio de lei ordinária complementar.

A ideia de implantação do aviso prévio, proporcional pelos constituintes, não chegava a ser uma novidade, pois existem normas em diferentes países, como Portugal⁴, por exemplo, para aumentar o tempo do aviso para trabalhadores, na proporção de sua antiguidade.

Diante da lacuna constitucional, em 13 de outubro foi publicada a Lei 12.506 de 11/10/11, originária do PL 3.941/89, de iniciativa do Senado Federal, e autoria do Senador constituinte Carlos Chiarelli. Com mais de 20 anos dormitando em comissões e gabinetes da Câmara dos Deputados, os congressistas só

1 SEN, Armatya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000. p. 18

2 BIAVASCHI, Magda Barros. Fundamentos do direito do trabalho: nosso tempo? In: KREIN, José Dari et al (Org.). *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2006.

3 PRETTI, Gleibe. *O novo aviso prévio*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. p. 01

4 AECIP. Agência para o Investimento e Comércio Exterior de Portugal. *Sistema Laboral 2012*. Disponível em: <<http://www.portugalglobal.pt/PT/Biblioteca/LivrariaDigital/PortugalSistemaLaboral.pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2014.

acordaram quando o STF, abandonando a linha inicial de declarar a notificação de mora legislativa nesta matéria, resolveu, em hodierno ativismo judicial, criar uma fórmula para a proporcionalidade do aviso prévio nos julgamentos em curso.

A Lei 12.506/11 não revogou o artigo 487 (caput), nem derogou o Princípio da Reciprocidade. Da mesma forma que o empregador deve avisar o empregado da rescisão imotivada do contrato com antecedência mínima, o empregado também deverá notificar o empregador, quando houver intenção de rompê-lo sem motivo justo. A inalterabilidade do Princípio da Reciprocidade, contudo, não nos permite concluir que a ampliação do prazo do aviso prévio, pela proporcionalidade, torna-se uma garantia social ou um direito fundamental assegurado aos empregadores. Não foi essa a finalidade social da norma constitucional. E, ainda, teses em contrário estariam afrontando o “caput” do artigo 7º da Constituição, o disposto no próprio o artigo 1º da Lei, e tampouco estariam adequadas aos princípios básicos e elementares do direito do trabalho⁵.

2 Reflexões sobre desenvolvimento e transformações nos direitos do trabalhador como um processo de expansão das liberdades humanas

Como o desenvolvimento traduz a realização das potencialidades humanas, é natural que se empreste à ideia sentido positivo. As sociedades são consideradas desenvolvidas à medida que nelas o homem consegue satisfazer suas necessidades e renovar seus anseios. O estudo do desenvolvimento tem, portanto, como temas centrais, a criatividade cultural e a morfogênese social, temáticas que permanecem praticamente intocadas⁶.

Entre os economistas, além de Celso Furtado⁷, para quem a ideia de desenvolvimento puramente econômico é mito, destaca-se, também, o trabalho do economista indiano Amartya Sen, que recebeu o prêmio Nobel de Economia por revolucionar a teoria e a prática do desenvolvimento.

Esse último autor⁸ centra as perspectivas do desenvolvimento no respeito às liberdades humanas, fato que contrasta com visões mais restritas de desenvolvimento, como as que identificam desenvolvimento com crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) ou Produto Nacional Bruto (PNB), aumento de rendas pessoais, industrialização, avanço tecnológico ou modernização social. Mesmo que o crescimento do PNB ou das rendas individuais seja muito importante, as disposições sociais, econômicas e os direitos civis são de fundamental importância à manutenção das liberdades.

Deve-se também considerar que de igual maneira, a industrialização, o progresso tecnológico ou a modernização social podem contribuir substancialmente para expandir as liberdades humanas; e ainda assim haverá outras influências como fontes de privação de liberdade. De ordem econômica como a pobreza e carência de oportunidades econômicas ou de ordem política como a tirania ou ainda a intolerância ou a interferência excessiva de Estados repressivos seguida de destituição social sistemática ou ainda fatores tangenciais a esses problemas como a negligência dos serviços públicos.

Nesse ponto de vista⁹, a liberdade é central para o processo de desenvolvimento por duas razões: a primeira é que a avaliação do progresso tem de ser feita verificando-se essencialmente se houve aumento das liberdades das pessoas; a segunda é que a realização do desenvolvimento depende inteiramente da livre condição de sujeito-agente assumida pela pessoa.

5 CORTEZ, Rita. O falso dilema sobre a lei do aviso prévio proporcional. *Revista Consultor Jurídico*, dez. 2011. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011-dez-14/falso-dilema-existe-lei-aviso-previo-proporcional>>. Acesso em: 05 abr. 2012.

6 FURTADO, Celso. *Introdução ao desenvolvimento: enfoque histórico-estrutural*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

7 FURTADO, Celso. *O mito do desenvolvimento econômico*. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983.

8 SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

9 SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

Assim, as políticas de desenvolvimento e geração de renda também podem ser entendidas pelo viés democrático, se vistas como estratégias de redução da pobreza e de extensão de direitos a segmentos da população excluídos do acesso a oportunidades e desprovidos de “capacidades”¹⁰.

“Se observamos o desenvolvimento econômico de uma perspectiva ampla, isto é, como um processo histórico que interessa e inclui a todos os povos, constatamos que o progresso tecnológico nele desempenha o papel fundamental”. Segundo o autor, o fato de existir progresso tecnológico em certas áreas, que são polos de desenvolvimento mundial, resulta na acumulação e nas significativas elevações de produtividade¹¹.

O aprofundamento da industrialização, no entanto, requereria a ação do Estado, em particular, o planejamento estatal e medidas protecionistas, visando aprofundar o processo de substituição.

Na América Latina, a articulação multinacional, para transformar-se em efetivo desenvolvimento, requer prévia recuperação do Estado nacional como centro básico de decisões. Sem essa recuperação, é de prever que continue a agravar-se a desarticulação das economias nacionais e que persista o impasse da estagnação. As tentativas de integração de economias nacionais desarticuladas e controladas do exterior servirão apenas para aumentar os custos e fazer mais remota a retomada do desenvolvimento¹².

Atualmente a tecnologia tem sido, de certa forma, acusada de ser a grande responsável pelo que alguns denominam o fim do trabalho, ou fim dos empregos. Contudo, a visão¹³ de demonizar a tecnologia está equivocada, pois o progresso tecnológico aperfeiçoa processos de produção automatizando-os e, conseqüentemente, dispensando a intervenção do trabalho humano, pois o papel do homem e da mulher na atividade de produção não só material, mas de todos os serviços repetitivos é cada vez mais indireta. É como se a revolução tecnológica fosse coisa recente, e na realidade ela não é.

A essência da interferência e do avanço tecnológico no mundo caracteriza-se pela automação, criação de autômatos, e criação de aparelhos ou dispositivos de várias naturezas que são capazes de realizar atividades que antes requeriam a intervenção do trabalho humano. Isso começa antes da revolução industrial e é enormemente acelerado pela primeira revolução industrial. Assim, o avanço tecnológica começa a ter um impacto profundo sobre o trabalho humano no século XVIII. Aliás, a situação no século XVIII, desse ponto de vista, não é muito diferente da situação do fim do século XX. Ou seja, a crescente e rápida introdução nos mais importantes campos de atividades econômicas, de máquinas, de aparelhos automáticos, expulsando enormes massas de trabalho humano. Isso não é recente¹⁴.

Um dos principais argumentos de seu livro – Forças do trabalho – é que, ao longo do século XX, o capital da produção em massa correu o mundo atrás da miragem da mão de obra barata e disciplinada, e terminou por recriar continuamente movimentos trabalhistas militantes nos novos lugares onde se instalava. Ademais, seu livro defende a ideia de que tal análise da dinâmica do século XX tem implicações importantes para a reflexão sobre a dinâmica do século XXI, pois, se a dinâmica passada serve de indício para dinâmicas futuras, então há boas razões para esperar que, a exemplo das manifestações de trabalhadores no Brasil nos fins da década de 1970 e 1980, surja um movimento trabalhista forte e militante na China – local de industrialização rápida e proletarização mais recentes – buscando seus direitos no trabalho¹⁵.

10 SEN, Armatya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

11 FURTADO, Celso. *Um projeto para o Brasil*. 5. ed. Rio de Janeiro: Saga, 1969. p. 21

12 FURTADO, Celso. *Um projeto para o Brasil*. 5 ed. Rio de Janeiro: Saga, 1969. p. 117.

13 SINGER, Paul. A crise das relações de trabalho. In: JERUSALINSKY, Alfredo et al. (Org.). *O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo*. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000.

14 SINGER, Paul. A crise das relações de trabalho. In: JERUSALINSKY, Alfredo et al. (Org.). *O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo*. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000.

15 SILVER, Beverly J. *Forças do trabalho: movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870*. São Paulo: Boitempo, 2005.

O trabalho sempre foi desempenhado pelo homem. Na antiguidade, o homem trabalhava para alimentar-se, abrigar-se e para fins de construção de instrumentos. A formação de tribos contribuiu para o início das lutas pelo poder e domínio¹⁶. “Os perdedores tornavam-se prisioneiros e, como tais, eram mortos e comidos. Alguns passaram à condição de escravos para execução de serviços mais penosos”¹⁷. A partir da escravidão, surgiu o trabalho subordinado e em favor de terceiro.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo vivia como uma coisa, não tendo direito, pois era considerado propriedade do *dominus*¹⁸. O trabalho escravo durava por tempo indefinido, durando até quando o escravo vivesse. Apesar de o escravo não ter direito a nada como sujeito de direito, transmitia a sua condição de escravo para aos filhos, sendo seu trabalho gratuito e forçado em favor do seu amo¹⁹.

Ao longo dos acontecimentos da evolução do trabalho e do Direito do Trabalho, percebem-se muitas fases. Essas fases se classificam em gerações, a saber: os direitos de primeira geração são aqueles que pretendem valorizar o homem, assegurar liberdades abstratas, que formariam a sociedade civil; os direitos de segunda geração são os direitos econômicos, sociais e culturais, bem como os direitos coletivos e das coletividades; e, os direitos de terceira geração são os que pretendem proteger, além do interesse do indivíduo, os relativos ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, à comunicação, à paz²⁰.

Há uma fase do direito do trabalho em que sua crise e transição abrangeram o fim do século XX, tendo seu marco inicial nos países ocidentais, nos anos 1979/1980. Uma união de fatores verificou-se nessa época, de um lado uma crise econômica e de outro um processo de profunda renovação tecnológica²¹.

Na verdade, parece clara ainda a necessidade histórica de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho. Parece inquestionável, em suma, que a existência de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica entre seus componentes (como o capitalismo), mas que convive com a liberdade formal dos indivíduos e com o reconhecimento jurídico-cultural de um patamar mínimo para a convivência na realidade social (aspectos acentuados com a democracia), não pode desprezar ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o trabalhista.

No fundo, o que despontara, no início, para alguns, como crise para ruptura do ramo trabalhista, tem-se afirmado, cada dia mais, como essencialmente uma transição para um Direito do Trabalho renovado²².

Percebe-se, assim, que o direito do trabalho é irrefutável produto da revolução industrial e do capitalismo, e que a proteção ao trabalho originou-se como forma de controle desse sistema, no sentido em que lhe confere um patamar mínimo civilizatório²³.

Ademais, o Direito do Trabalho não pode ser visto apenas como aquele que cuida da aplicação das regras trabalhistas, pois vai além desses limites, superando a visão do individualista e da coletividade, pois perpassa pela visão econômica, política e social. Surgem, desses estudos e reflexões sobre expansões dos direitos, questões contemporâneas sobre a proteção do trabalhador e o aviso prévio, que serão tratadas no próximo tópico.

16 CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

17 SÜSSEKIND, 2002, p. 3 apud CASSAR, V. B. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011. p. 13.

18 MARTINS, Sergio P. *Direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

19 CASSAR, V. B. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

20 MARTINS, Sergio P. *Direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

21 DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

22 DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 94.

23 DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

3 A nova lei do aviso prévio no Brasil

Para entender o sentido de aviso-prévio torna-se relevante analisar cada uma de suas palavras. A palavra aviso é derivada de avisar, em língua francesa corresponde a *aviser*, com o significado de notícia, informação, comunicação. Prévio, do latim *praevius*, vem a ser o que significa anterior, preliminar. Logo, prévio quer dizer com antecedência²⁴. Contudo, antes de qualquer coisa, resulta de bom alvitre observar que o termo aviso prévio, segundo o Dicionário Jurídico, significa “comunicação feita por um contratante a outro informando-lhe que deseja rescindir o contrato, ainda que sem justa causa”²⁵.

Com essa reflexão, adota-se nesta pesquisa a definição²⁶ que conceitua o aviso prévio como o ato que obrigatoriamente deve ser praticado pela parte que almeja rescindir o vínculo jurídico, e baseia-se numa revelação desse propósito, mas também é denominado aviso prévio o prazo remanescente da relação de emprego a ser observado pelas partes até o término da sua duração, como, ainda, aviso prévio equivale ao modo pelo qual denomina-se uma indenização substitutiva paga, em alguns casos, à falta do cumprimento desse prazo.

O aviso prévio teve sua origem no direito civil e comercial aplicado quando da extinção unilateral do contrato. Nas corporações de Ofício, o companheiro não poderia se desligar do trabalho sem antes conceder aviso prévio ao mestre²⁷. Entretanto, essa direito ocorria de maneira recíproca, pois o mestre poderia afastar o companheiro sem respeitar qualquer prazo. Mais tarde,

O Código Comercial (art. 81) previu o aviso prévio de um mês, salvo ajuste em contrário, nos contratos entre preponente e um de seus prepostos.

O Código Civil de 1916, referindo-se à locação de serviço, também tratou do aviso prévio no art. 1.221, acrescentando que seu cabimento ocorria apenas nos contratos por prazo indeterminado.

O primeiro ordenamento jurídico trabalhista a conceder aviso prévio foi o Decreto 16.107/23, que regulava a locação de serviços domésticos. A grande novidade do decreto era o cabimento do aviso nos contratos por prazo determinado.

O art. 6º da Lei nº 62/35 exigia que o empregado comunicasse o empregador, com antecedência mínima de oito ou 30 dias, da extinção unilateral do contrato. Todavia, a recíproca não era verdadeira, já que o empregador não estava obrigado a tanto.

A CLT incorporou o texto contido da Lei nº 62/35 ampliando o direito também ao empregado, tornando-o recíproco – arts. 487 até 491 da CLT.

Pela primeira vez, o aviso foi arrolado constitucionalmente como um dos direitos dos trabalhadores, com um prazo mínimo de 30 dias – art. 7º, XXI, da Carta de 1988²⁸.

Contudo, foi publicada a Lei nº 12.506/2011 que aumenta para até 90 dias o aviso prévio que o empregador deve conceder ao empregado, em caso de dispensa sem justa causa, a saber:

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 5452, 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) dias²⁹.

24 MARTINS, Sergio P. *Direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

25 GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. *Dicionário jurídico*. 12 ed. São Paulo: Rideel, 2008. p. 47.

26 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo Saraiva, 2010.

27 CASSAR, V. B. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

28 CASSAR, V. B. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011. p. 1083.

29 BRASIL. *Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011*. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.

O objetivo principal do aviso prévio é assegurar um tempo mínimo para que o empregado possa procurar uma nova colocação no mercado de trabalho ou o empregador possa procurar um substituto para o empregado que sai³⁰. Em outras palavras,

é o ato jurídico informal pelo qual uma das partes comunica à outra, manifestando o desejo de rescindir o contrato de trabalho, concedendo à outra parte, um prazo mínimo de 30 dias, sob pena de pagar uma indenização (art. 7º, inciso XXI, da CF), mas nada impede que as partes ou norma coletiva fixem prazo de aviso superior a 30 dias. Insta salientar que a cada ano trabalhado, a partir de 13/10/2011, o empregado terá direito a mais 3 (três) dias de aviso prévio por ano, no limite máximo de 20 anos, o que gera um direito de 90 dias de aviso prévio³¹.

O aviso prévio é um direito irrenunciável, sendo que o pedido de dispensa de cumprimento do prazo previsto em lei não exime o empregador de pagar o valor correspondente, exceto quanto comprovado que o prestador de serviços obteve um novo emprego³².

Em outras palavras, quando ocorre a dispensa do empregado pelo empregador, o aviso prévio deve ser pago, conforme art. 487, §1º da CLT³³, a menos que se comprove ter o empregado obtido novo emprego. Nos termos da Súmula 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 de serviços obtido novo emprego”³⁴.

Isso se deve porque o prazo do aviso prévio tem caráter meramente social e serve para que o empregado consiga um novo serviço no mercado de trabalho, ou para que o empregador preencha a lacuna deixada pela ausência do empregado que não pretende trabalhar mais em seu negócio. O mesmo não acontece com o empregador, que pode renunciar ao direito que a lei lhe confere, e não exigir que o empregado cumpra o aviso prévio concedido³⁵.

A proporcionalidade do aviso prévio ao período trabalhado era um direito já assegurado pela Constituição Federal de 1988, mas que ainda dependia de regulamentação por lei ordinária posterior. E, ainda, diante do problema que o Congresso Nacional poderia demorar a tomar alguma decisão sobre esse tema, o próprio texto constitucional assegurou a duração mínima do aviso prévio como sendo de 30 dias, tanto para a empresa que dispensa o empregado, quanto para os casos de pedido de demissão do trabalhador³⁶.

Essa aprovação do novo texto legal foi acelerada nos últimos meses em razão do posicionamento manifestado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em junho de 2010. Ao apreciar ações de empregados que se sentiram prejudicados pela omissão do legislador ao regular a ampliação do aviso prévio, o STF mostrou-se favorável ao apelo dos trabalhadores³⁷.

De acordo com esse autor, a novidade maior é que o novo texto legal assegura o aviso prévio de 30 dias para os empregados com até um ano de serviço, acrescido de três dias para cada ano trabalhado na mesma empresa, limitado a 60 dias (equivalente a 20 anos de trabalho), vide figura 1, de modo que o período máximo de aviso prévio será de 90 dias.

planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em: 13 de mar. 2012.

30 PRETTI, Gleibe. *O novo aviso prévio*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

31 PRETTI, Gleibe. *O novo aviso prévio*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. p.1.

32 BRASIL. *Súmula nº 276, de 21 de novembro de 2003*. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível na internet: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0276.htm>. Acesso em 16 maio 2012.

33 CLT. Consolidação da Leis Trabalhistas. In: ANGHER, Anne Joyce (Org). *Vade Mecum acadêmico de direito*. 6. ed. São Paulo: Rideel, 2008.

34 GARCIA, Roni G. *Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticos na atuação diária*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 375.

35 PRETTI, Gleibe. *O novo aviso prévio*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

36 PRETTI, Gleibe. *O novo aviso prévio*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

37 PRETTI, Gleibe. *O novo aviso prévio*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

Figura 1: novo aviso prévio.



Fonte: Pretti (2012, p. 11)

Diante disso, diante da iminência de regulamentação do artigo 7º, inciso XXI da CR/88 pelo Supremo Tribunal Federal, o Poder Legislativo, após 23 anos de inércia, apressou-se e encaminhou para sanção da presidente da república o projeto de lei que resultou na Lei 12.506, que foi sancionada em 11 de outubro de 2011 e publicada no dia 13 do mesmo mês e ano, lei que provocou muita polêmica no mundo jurídico em face da omissão em vários pontos³⁸.

Ademais, a simplicidade dessa nova legislação deixou de abordar diversos pontos que, certamente, gerarão questionamento no futuro próximo, a saber: (I) a omissão que vislumbra diz respeito à ampliação do aviso prévio concedido pelo empregado, nos chamados pedidos de demissão; (II) a manutenção do direito à redução de jornada durante o cumprimento do aviso; (III) a omissão no que se refere a como se processará o aviso prévio ao empregado que não tiver completado exatamente o ano inteiro de trabalho, pois a legislação não mencionou sobre o cálculo proporcional dos três dias excedentes a cada ano trabalhado; e (IV) a aplicação dessa legislação aos empregados dispensados anteriormente à mudança do texto legislativo³⁹.

38 MOURA, William. *A (des)regulamentação do aviso prévio proporcional pela Lei nº 12.506/2011*. 2011. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/desregulamenta%C3%A7%C3%A3o-do-viso-pr%C3%A9vio-proporcional-pela-lei-n%C2%BA-125062011>>. Acesso em: 23 abr. 2012.

39 PRETTI, Gleibe. *O novo aviso prévio*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

Todos os quatro pontos acima descritos, contidos no texto publicado, dependerão de regulamentação posterior, “o que já vem sendo admitida pelo próprio governo”⁴⁰.

Por fim, após muitos conflitos e divergências para os operadores de direito, foi emitido a Nota Técnica nº 184, 2012/CGRT/SRT/MTE, em sete de maio de 2012, com o fito de orientar e esclarecer a forma da aplicação da nova Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011 em que regula a nova regulamentação do aviso prévio e conclui que:

- 1) a lei **não poderá** retroagir para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado;
- 2) a proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da norma sob comento aplica-se, **exclusivamente**, em benefício do empregado;
- 3) o acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, computar-se-á a partir do momento em que a relação contratual **supere um ano na mesma empresa**;
- 4) a jornada reduzida ou a faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, prevista no art. 488 da CLT, não foram alterados pela Lei 12.506/2011;
- 5) a projeção do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais;
- 6) recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei nº 7.238/84; e
- 7) as cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitada a proporcionalidade mínima prevista na Lei 12.506, de 2011⁴¹.

4 Aspectos Metodológicos

Para a classificação da pesquisa, toma-se como base a taxionomia apresentada por Vergara⁴², que a classifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa constituiu-se como exploratória e descritiva. Exploratória, porque, embora já fosse previsto o aviso prévio de no mínimo 30 dias, previsto pelo art. 7º, inciso XXI, da CRFB/88, a sua regulamentação somente ocorreu a partir de 13/10/2011, portanto, há um número muito reduzido de estudos que abordem sobre a nova lei do aviso prévio. Descritiva, porque visa descrever a percepção dos trabalhadores ou potenciais trabalhadores, estudantes da Faculdade Anhanguera de Brasília, sobre a nova regulamentação do aviso prévio.

Quanto aos meios, a pesquisa caracterizou-se como bibliográfica e de campo. Bibliográfica, porque para a fundamentação teórico-metodológica do trabalho será realizada investigação em materiais acessíveis ao público em geral, como livros, artigos e leis. A pesquisa consistiu como de campo, porque coletará dados primários na Faculdade Anhanguera de Brasília, *campus* Águas Claras – DF.

Os sujeitos da pesquisa são os graduandos dos cursos de Direito, Enfermagem, Pedagogia, todos de nível superior da Faculdade Anhanguera de Brasília, Campus Águas Claras - DF, pois grande parte dos estudantes já trabalha e a outra parte está cursando o nível superior para ampliar suas chances de conseguir um emprego. A amostra foi definida pelo critério de acessibilidade e estratificação⁴³.

40 PRETTI, Gleibe. *O novo aviso prévio*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. p. 10.

41 BRASIL. *Nota Técnica nº 184, de 7 de maio de 2012*. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/nota-tecnica-n-184-de-2012.htm>>. Acesso em 18 maio 2012. p. 7-8.

42 VERGARA, Sylvia C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

43 VERGARA, Sylvia C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Na amostra estratificada, foi selecionado um número de cada grupo da população, ou seja, o público-alvo refere-se aos alunos dos primeiros e últimos semestres de cada um dos cursos da Anhanguera de Brasília, Campus Águas Claras – DF, no período matutino. Já a amostra por acessibilidade ocorreu porque a seleção de alunos iniciantes e concluintes deu-se sem a utilização de procedimentos estatísticos na seleção dos alunos em cada curso, cujo questionário foi aplicado. Contudo, a seleção do público universitário deu-se, porque faz parte do âmago da formação de nível superior a reflexão sobre as políticas públicas e a influência de variáveis ambientais, como a político-legal, no mercado que atuam ou atuarão.

Além disso, a quantidade da amostra foi de 30 alunos, porque um número amostral a partir de trinta casos^{44 45} pode ser utilizado, com o arcabouço de técnicas estatísticas robustas, para análises que vão além das descritivas, como as inferenciais, que podem servir de subsídio para pesquisas futuras e comparativas. Desse modo, os dados foram coletados tanto por meio de pesquisa bibliográfica em livros, artigos e leis, quanto por pesquisa de campo, com questionários aplicados ao público indicado na seleção dos sujeitos.

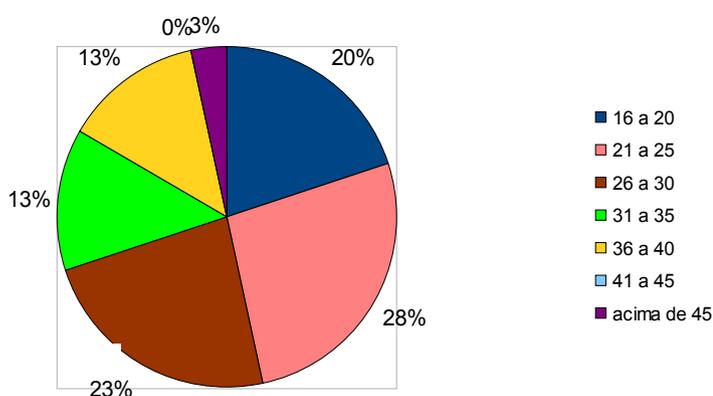
5 Análise e discussão dos resultados

Essa análise de dados é referente ao questionário aplicado para as turmas de Direito, Enfermagem e Pedagogia da Faculdade Anhanguera de Brasília, Campus Águas Claras – DF, sendo 10 alunos de cada curso, totalizando um número de 30 alunos.

A pesquisa foi referente à nova regulamentação do aviso prévio, que ocorreu em 11/10/2011, com a Lei nº 12.506 e regulamentou o novo aviso prévio, que de n 30 dias passou para até 90 dias, cujo empregado que tiver menos de 1 ano de carteira assinada fará jus a 30 dias. Adicionalmente, após cada ano trabalhado, esse período aumentará em 3 dias, ou seja, no caso do rompimento do vínculo empregatício de um trabalhador com tenha exercido suas funções laborais pormais do que um ano e menos de 2 anos aplicar-se-á 33 dias de aviso prévio. Nesse sentido, como estabelecido pela nova lei, quando se trabalha por 2 anos o aviso prévio equivale a 36 dias e assim sucessivamente, até o limite de 90 dias.

Com base no relatado acima, demonstra-se neste estudo a análise referente às perguntas feitas na pesquisa de campo, ao qual o questionário foi aplicado para 20 mulheres e 10 homens.

Gráfico 1 – Idade dos entrevistados



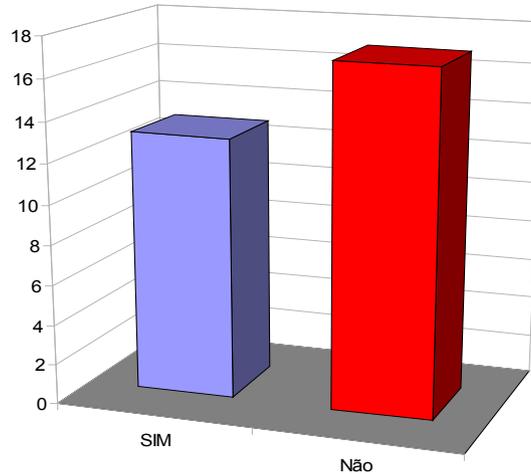
Fonte: elaboração própria

44 STEVENSON, Wiliam J. *Estatística aplicada à administração*. São Paulo: Harper & Row do Brasil, 1981.

45 LEVIN, Jack; FOX, James Alan. *Estatística para ciências humanas*. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

No gráfico 1 observa-se que 28% (vinte e oito por cento) dos entrevistados têm entre 21 a 25 anos, seguido de 23% (vinte e três por cento) que têm entre 26 e 30 anos, e de 20% (vinte por cento) na faixa de idade dos 16 a 20. Assim, encontrou-se um percentual em que mais de 71% (setenta por cento) estão dentro da faixa de idade entre 16 a 30 anos e que os outros vinte e nove por cento estão divididos em 13% (treze por cento) para as idades de 31 a 35 e 36 a 40, ficando com apenas 3% (três por cento) os entrevistados com idades acima de 45 anos.

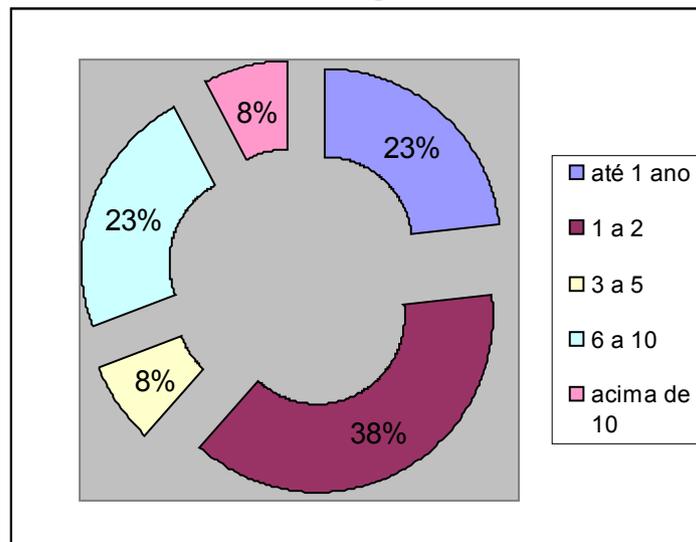
Gráfico 2 – Atualmente está trabalhando?



Fonte: elaboração própria

Na resposta para a segunda pergunta, representada pelo gráfico 2, visualiza-se que a maioria está fora do mercado de trabalho.

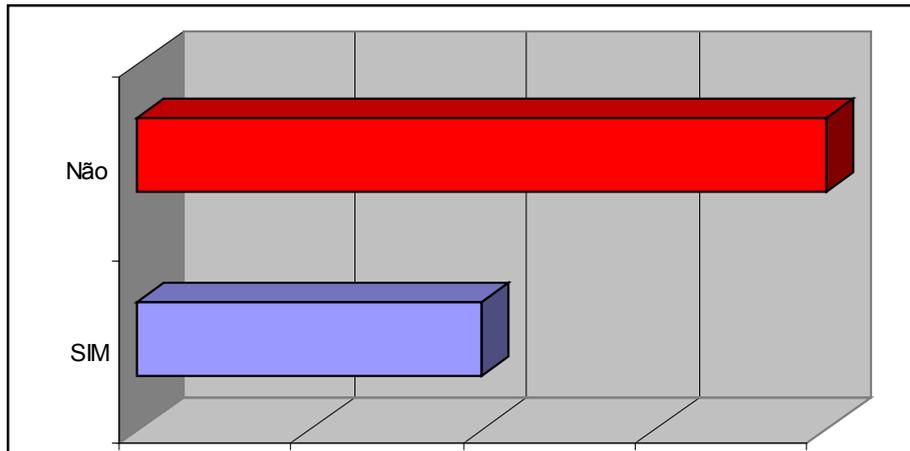
Gráfico 3 – Tempo de trabalho



Fonte: elaboração própria

Como mostrado no gráfico 3, a maior parte dos entrevistados não está trabalhando (dois terços do total), assim, entre os respondentes que estão trabalhando, 38% (trinta e oito por cento) corresponde aos que têm de 1 a 2 anos de trabalho, 23% (vinte e três por cento) estão trabalhando a até 1 ano, e, também com a mesma porcentagem os de 6 a 10 anos de trabalho. E, ainda, com uma porcentagem similar, isto é, 8% (oito por cento), estão tanto os que têm o tempo de trabalho de 3 a 5 quanto os que têm acima de 10 anos.

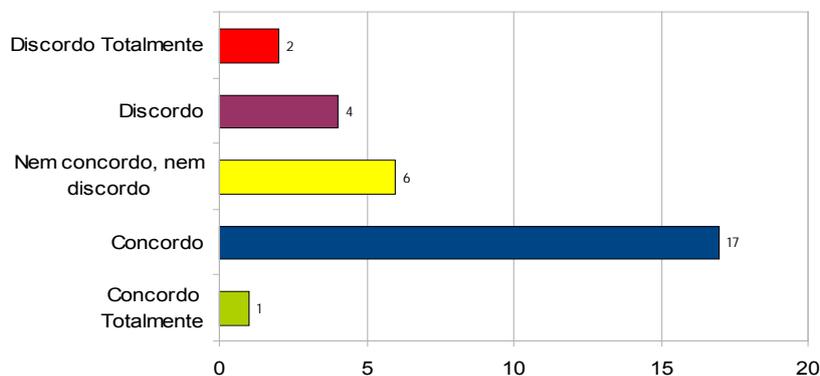
Gráfico 4 – Conhecimento da Lei (nº 12.506/11)



Fonte: elaboração própria

No gráfico 4, é de notória verificação que dois terços dos entrevistados **não** tinham conhecimento da Lei nº 12.506 que regulamentou o novo aviso prévio e que somente um terço já sabia da nova Lei, sendo que a maioria desses eram graduandos do curso de Direito. Anteriormente o aviso prévio era de no mínimo 30 dias e passou a ser de até 90 dias.

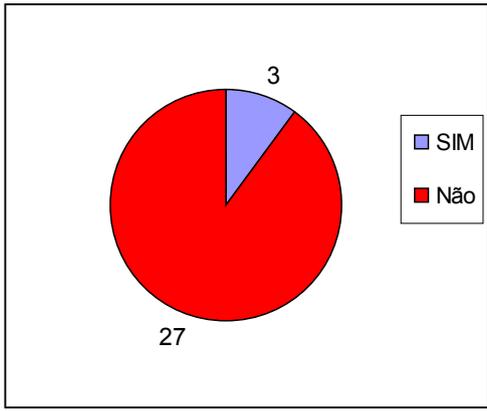
Gráfico 5 – Concordância que a nova lei veio beneficia o empregado



Fonte: elaboração própria

Essa quinta pergunta mostra que a maioria (57%) dos entrevistados concordam que a lei veio para beneficiar o empregado, mas nem todos têm tanta certeza e alguns nem concordam e nem discordam, demonstrando uma opinião não consolidada, esses entrevistados representam 20% (vinte por cento), restando ainda os que discordam (13%) e discordam totalmente (7%) que essa lei beneficie o empregado.

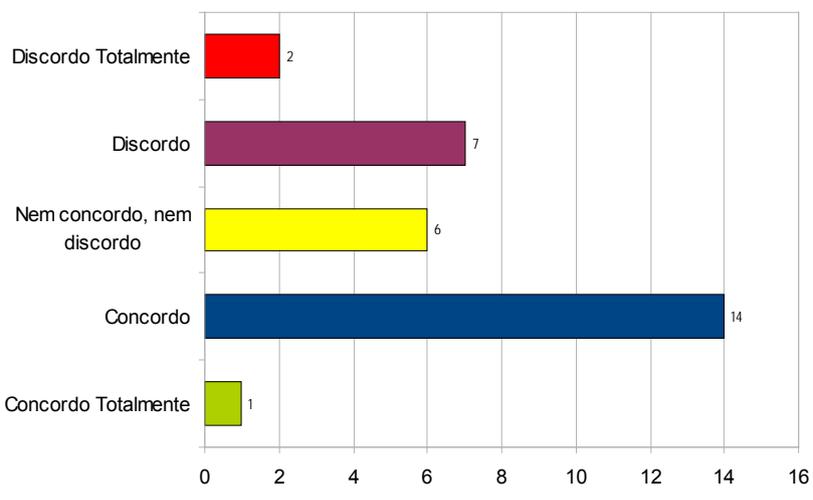
Gráfico 6 – conhecimento de pessoas que se beneficiariam com essa nova Lei de forma integral, ou seja, que faria *jus* aos 90 dias



Fonte: elaboração própria

De forma quase absoluta, os resultados mostraram o baixo número de pessoas conhecidas pelos respondentes que estão no mercado de trabalho com tempo superior a 20 anos na mesma empresa. Assim, o mercado de trabalho indica a possibilidade de ocorrer muito rotatividade nos posto de trabalho, corroborado com os gráfico 3 e 4, que analisa uma pequena amostra da realidade no mercado de trabalho entre os público universitário de Taguatinga-DF.

Gráfico 7 – concordância com a dificuldade para demissão de funcionários



Fonte: elaboração própria

Essa última questão mostra que mais da metade (50%) dos entrevistados concordam e concordam totalmente que com essa nova lei fica mais difícil o empregador fazer demissões. Entretanto, 20% estão indecisos quanto ao efeito da nova lei na redução das demissões. Por fim, os demais (30%) discordam e discordam totalmente, pois não acreditam que a nova lei teria eficácia frente a demissões dos empregadores.

Além disso, no término do questionário foi colocada uma pergunta aberta para saber a opinião dos entrevistados sobre a nova lei, ou seja, se ela veio para dar mais segurança ao contrato de trabalho. Como resultado, muitos graduandos não opinaram deixando em branco essa questão, alguns argumentaram que precisariam conhecer mais a lei para se posicionarem, pois ainda não tinham passado por essa experiência.

O primeiro dos posicionamentos foi que a nova lei é de suma importância para o empregado, pois o empregado teria mais tempo para procurar um novo emprego. Outra entrevista respondeu que é um benefício a mais para os trabalhadores e irá reduzir o desemprego.

Para outros graduandos, essa lei veio para consolidar, ainda mais, os direitos e dar mais segurança ao empregado, assegurando que as demissões se tornariam menores devido seu impacto nas finanças da empresa.

Outra percepção de um entrevistado resulta no fato de que, como todas as outras leis, na teoria, essa parece ser boa, restando saber se ela funcionará na prática e, como sugestão, a lei deveria valer inclusive para os que têm menos de um ano de carteira assinada.

Entretanto, um graduando diz que, como toda novidade, essa nova regulamentação possui lados positivos e negativos, ficando sempre coisas favoráveis e desfavoráveis para o empregado.

Por fim, outros graduandos responderam que essa lei não beneficia o funcionário em nada e que foi desnecessária a nova regulamentação, pois os 30 dias já eram suficientes e que foi muito ruim essa nova lei, pois muitas vezes é o empregado que deseja sair do seu atual emprego e pode ter dificuldade em cumprir o aviso prévio de 30 dias integralmente, logo tampouco desejaria ter que cumprir mais dias.

6 Considerações finais

[...] e da compreensão de uma profunda desigualdade fundante da relação capital e trabalho, deu-se início a um processo de posituação dos direitos sonogados à classe proletária, inicialmente, na esfera dos direitos individuais; depois, na dos coletivos do trabalho. Nascia, assim, um ramo do Direito preocupado, desde a sua gênese, em instituir mecanismos legais para compensar a assimetria nas relações de poder na indústria⁴⁶.

O Direito do Trabalho foi o resultado do nascimento, crescimento e amadurecimento do movimento dos trabalhadores assalariados, que exigem dos poderes públicos não só a proteção de suas liberdades individuais, mas também a proteção do trabalho contra o desemprego.

Assim, a proteção jurídica ao trabalhador, e ao próprio trabalho, deve ser entendida como ponto de viabilização da dignidade do homem, de preservação de sua identidade social. Compreender que o sistema tradicional do Direito do Trabalho pode ser renovado e deve ser renovado com vistas à preservação de toda a proteção jurídica ao obreiro, reflete sensibilidade e respeito a essa dignidade. Então, propõe-se a passagem do atual modelo para um novo, que se mostre capaz de proteger todo e qualquer trabalho livre e digno.

Como demonstrado, o Direito constitui-se no mais importante instrumento a viabilizar o equilíbrio das questões do trabalho. Obviamente isso não significa que deva ser reconhecido de forma absoluta e imutável. Contudo, as mudanças jurídicas a serem implementadas devem ser fundamentadas na sua lógica finalística. Portanto, qualquer mudança legislativa deverá buscar a melhoria das condições de trabalho e não a precarização da prestação laboral, atendendo somente o interesse do mercado. Além disso, também é relevante alargar a tutela aos trabalhadores não empregados, com base numa visão humanitária e universal do Direito do Trabalho.

46 BIAVASCHI, Magda Barros. Fundamentos do direito do trabalho: nosso tempo? In: KREIN, José Dari et al (Org). *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2006. p. 45.

O aviso prévio trata-se de um dos direitos adquiridos ao longo de muitas lutas, que consistiu no tema deste trabalho. Assim, em consonância com o que vimos, a lei 12.560/2011 trouxe para o mundo jurídico uma série de incertezas e polêmicas que geram insegurança para as partes envolvidas, precarizando as relações jurídicas.

Com o presente estudo, pode-se analisar e concluir que, inicialmente, o aviso prévio tinha base na teoria civilista da liberdade contratual das partes, mantendo a reciprocidade e igualdade das partes para rescindir o contrato, protegendo a perpetuação contratual. Entretanto, em uma concepção mais moderna, é evidente que o aviso prévio tornou-se um direito do trabalhador maior que do empregador, utilizado como garantia da liberdade de trabalho do empregado e forma de proteção contra a despedida arbitrária.

A nova concepção do aviso prévio, portanto, rompeu com a simetria da igualdade recíproca da liberdade contratual, fazendo com que o empregado, na hipótese de pedido de demissão, conceda um aviso prévio menor do que no caso de dispensa sem justa causa. Com isso, evidencia-se que não foi revogado totalmente o aviso prévio de oito dias previsto no inciso I, do art. 487, da CLT, posto que a concepção moderna do instituto, o direito comparado, bem como a nossa Lei Maior, em seu art. 7º, inciso XXI, corroboram que o aviso prévio é um direito do empregado e não do empregador.

A Constituição Federal conferiu o direito ao aviso prévio, no mínimo, de trinta dias, quando concedidos pelo empregador (direito do empregado). O contrário, entretanto, não se confirma. O “mínimo” e a “proporcionalidade” são atribuídos ao empregador apenas quando concede o aviso prévio como direito do empregado, posto que a Carta Magna somente conferiu essa garantia ao empregado, ficando o empregador sujeito, portanto, na ocorrência da hipótese específica, a receber aviso prévio do empregado na forma do art. 487, inciso I, da CLT.

O aviso, quando bem aplicado, beneficia contratante e contratado, aumentando um pouco a segurança do contrato de trabalho, garantindo que, se não houver questão de justa causa, nenhum pacto laboral possa ser quebrado de forma abrupta e inesperada, o que normalmente acarretaria em prejuízos para a parte contrária.

Dessa maneira, essa pesquisa destaca que a definição clara do propósito da nova lei que regulamentou o aviso prévio deveria ter sido mais bem explicada, pois para obtenção de bons resultados, no que se refere à devida aplicação da norma em questão, não tinha como ser observada na sua integralidade por decorrer da falta de mais profundas e amplas elucidações, o que foi uma debilidade do legislador, uma vez que, somente após 23 anos se deu a regulamentação do então já previsto aviso prévio de no mínimo 30 dias expresso em nossa Constituição Federal de 1988.

Logo, o presente estudo buscou refletir e elucidar mudanças concernentes ao desenvolvimento, extensão de direitos e transformações sociais no trabalho, além de buscar investigar a percepção de trabalhadores sobre o novo aviso prévio. Além disso, abre caminho para uma série de outras possibilidades de pesquisa, para o aprofundamento ou novas descobertas, entre as quais se podem destacar:

- Um estudo mais aprofundado sobre os efeitos relativos à aplicação da nova lei de aviso prévio;
- A replicação do estudo para os empregadores, considerando as particularidades face ao que diz a nova lei e o seu real impacto;
- Uma investigação para descrever em detalhes como a nova norma vem sendo aplicada e qual o entendimento do judiciário; e
- A quantificação dos benefícios pelos empregados frente ao empregador e vice-versa.

Ainda, antes de concluir este trabalho, cabe salientar que os resultados empíricos lograram atender ao objetivo geral desta pesquisa, isto é, mostram que a percepção do trabalhador ou potencial trabalhador sobre a nova regulamentação do aviso prévio, segundo a maioria dos entrevistados neste estudo, é de que a nova lei beneficia o empregado e dificulta as demissões por parte do empregador. Portanto, essa nova norma foi mais um passo para a efetividade dos direitos sociais e promoção do direito do trabalho, que não permite o retrocesso social, conforme o “caput” do art. 7º da Constituição Federal.

Referências

- BLAVASCHI, Magda Barros. Fundamentos do direito do trabalho: nosso tempo? In: KREIN, José Dari et al (Org.). *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2006. p. 45.
- BRASIL. *Lei 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: 13 mar. 2012.
- BRASIL. *Nota Técnica nº 184, de 7 de maio de 2012*. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/nota-tecnica-n-184-de-2012.htm>>. Acesso em 18 de maio de 2012.
- BRASIL. *Sumula nº 276, de 21 de novembro de 2003*. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0276.htm>. Acesso em 16 maio 2012.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 5 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.
- CLT. Consolidação da Leis Trabalhistas. In: ANGHER, Anne Joyce (Org.). *Vade Mecum acadêmico de direito*. 6. ed. São Paulo: Rideel, 2008.
- CORTEZ, Rita. O falso dilema sobre a lei do aviso prévio proporcional. *Revista Consultor Jurídico*, dez. 2011. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011-dez-14/falso-dilema-existe-lei-aviso-previo-proporcional>>. Acesso em: 05 abr. 2012.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- FURTADO, Celso. *Introdução ao desenvolvimento: enfoque histórico-estrutural*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.
- FURTADO, Celso. *O mito do desenvolvimento econômico*. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983
- FURTADO, Celso. *Um projeto para o Brasil*. 5. ed. Rio de Janeiro: Saga, 1969.
- GARCIA, Roni G. *Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticos na atuação diária*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. *Dicionário jurídico*. 12. ed. São Paulo, Rideel, 2008.
- LEVIN, Jack; FOX, James Alan. *Estatística para ciências humanas*. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- MARTINS, Sergio P. *Direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MOURA, William. *A (des)regulamentação do aviso prévio proporcional pela Lei nº 12.506/2011*. 2011. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/desregulamenta%C3%A7%C3%A3o-do-viso-pr%C3%A9vio-proporcional-pela-lei-n%C2%BA-125062011>>. Acesso em: 23 abr. 2012.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo Saraiva, 2010.
- PRETTI, Gleibe. *O novo aviso prévio*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.
- SEN, Armatya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.
- SILVER, Beverly J. *Forças do trabalho: movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- SINGER, Paul. A crise das relações de trabalho. In: JERUSALINSKY, Alfredo et al. (Org.). *O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo*. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000.
- STEVENSON, Wiliam J. *Estatística aplicada à administração*. São Paulo: Harper & Row do Brasil, 1981.
- VERGARA, Sylvia C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.