



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

CURSO DE DIREITO

Ana Maria Lima

O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: LEI 12.506/2011.

Juiz de Fora

Julho de 2014

ANA MARIA LIMA

O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: LEI 12.506/2011

Monografia de conclusão de curso apresentada ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos, como requisito parcial à obtenção do título de “Bacharel em Direito” e aprovada pela orientadora: Carmem Lúcia Machado.

Carmem Lúcia Machado

Curso de Direito - UNIPAC

Juiz de Fora

Julho de 2014

FOLHA DE APROVAÇÃO

Jana Maria Lima

Aluno

1) Aniso Prêmio Proporcional - Lei nº 12.506/11

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Falvado

Suzana Aparecida Braga

Renato F. Romani

Aprovada em 10/07/2014.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar, à Deus, que permitiu que tudo isto fosse possível, me dando força, coragem, sabedoria, paciência, fé e esperança, para não desistir.

À minha mãe, Maria Georgina Custódio, guerreira, exemplo de vida, uma grande Mulher.

À minha família, pelo incentivo, pelo orgulho e confiança que depositaram em mim.

Ao Fernando Luiz Silveira, amigo, companheiro e anjo que me proporcionou esta oportunidade, de fazer uma Faculdade, pela amizade e confiança, o meu muito obrigada por tudo!

À Orientadora Professora Carmem Lúcia Machado, que fez por mim mais do que me orientar neste trabalho, minha orientadora e amiga.

Aos amigos que estiveram juntos neste momento tão especial, Bianca de Godoy Silva, Cláudia Oliveira, Ane de Freitas, Altair Sartini e Aparecida Teixeira entre outros.

Aos amigos, que caminharam juntos comigo nesta jornada, na Faculdade e fora dela, Leonardo Antônio Campos, Luiz Carlos da Silva, Jurema.

Á todos que contribuíram para o meu crescimento profissional, pessoal e principalmente como ser humano.

Muito obrigada!

RESUMO

O instituto do aviso prévio, como meio de comunicação prévia das partes sobre a intenção de rescisão do contrato de trabalho, apresenta-se de suma importância dentre os vários direitos conquistados pelos trabalhadores. O artigo 7º, inciso XXI da Constituição Federal de 1988, que até então previa o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de, no mínimo, 30 dias, não estabelecia um limite máximo, sendo por isso sempre aplicado no tempo mínimo exigido. Com a publicação da Lei nº 12.506/2011, que entrou em vigor no dia 13 de outubro de 2011, finalmente foi regulamentado o aviso prévio proporcional, assegurando aos trabalhadores a concessão de aviso prévio na proporção de 30 dias aos empregados que têm até um ano de serviço, na mesma empresa; e, para aqueles com tempo de serviço superior, o acréscimo de três dias por ano de serviço, perfazendo um total de até 90 dias. Referida regra aplica-se tão somente em benefício dos trabalhadores, não se estendendo aos empregadores, abrangendo as dispensas ocorridas após sua vigência, em respeito ao ato jurídico perfeito. A integração do aviso prévio proporcional é computada para fins de cálculo das verbas rescisórias, bem como para demarcação de prazo prescricional, havendo incidência de contribuição previdenciária.

Palavras chave: Aviso prévio, proporcional, lei.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
1. Evolução Histórica do Direito do Trabalho.....	08
1.1. Evolução Histórica da Legislação do Aviso Prévio.....	11
2. Aspectos Gerais do Aviso Prévio	15
2.1 . Conceito	15
2.2 . Origem	15
2.3 . Natureza Jurídica.....	17
2.4 . Cabimento.....	19
3. O Aviso Prévio Proporcional segundo a Lei nº 12.506\2011.....	22
3.1. Irretroatividade do Aviso Prévio Proporcional.....	23
3.2. Beneficiários do Aviso Prévio Proporcional.....	24
3.3. Questões Práticas da Lei nº 12.506\2011	25
CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS	29

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa abordar as inovações trazidas pela Lei nº 12.506/2011, que regulamentou o aviso prévio proporcional. Até então, embora previsto pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXI, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço era concedido sempre em seu limite mínimo, de 30 dias, já que a disposição acerca do limite máximo ainda dependia de regulamentação.

O aviso prévio consiste na comunicação de uma parte à outra, dentro do contrato de trabalho, da intenção de extinguir o vínculo jurídico existente. Possui como finalidade proporcionar tempo hábil para a obtenção de um novo trabalho, quando se trata da comunicação do empregador ao empregado, e a procura de um novo trabalhador para o exercício das atividades laborais, quando se trata da comunicação do empregado ao empregador.

O direito ao aviso prévio de forma proporcional, ou seja, com prazo diferenciado, e não apenas em seu limite mínimo estabelecido em 30 dias possibilita beneficiar o trabalhador que possui maior tempo de contratação. Assim, as novas regras trazidas pela Lei nº 12.506/2011 possui como beneficiários os trabalhadores, por se tratar de regulamentação de direito assegurado constitucionalmente aos trabalhadores urbanos e rurais e não aos empregadores.

Para o estudo do tema será abordada, no capítulo 1, a evolução histórica do direito do trabalho, bem como a evolução história da legislação aplicável ao instituto objeto do trabalho.

Questões relativas aos aspectos gerais do aviso prévio, como conceito, origem, natureza jurídica e cabimento, serão tratadas no capítulo 2 do presente trabalho, de forma a fornecer ampla visão do instituto.

No capítulo 3 serão analisadas de forma específica as inovações trazidas pela Lei nº 12.506/2011 e a interpretação dada aos dispositivos da referida lei, mostrando a importância do referido direito para os trabalhadores em geral.

O presente trabalho foi elaborado através de pesquisa bibliográfica, com consulta à legislação, obras doutrinárias e revistas especializadas.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Em meado do século XVIII, em vários países, os trabalhadores lutavam por uma melhoria nas condições de trabalho, considerando que, à época, referidas condições eram muito precárias. O proletariado do século XVIII tinha uma jornada de trabalho de até 16 horas e seu ambiente de trabalho era extremamente insalubre. (CASTELO, 2000)

O empregador impunha as condições de trabalho, o tempo de serviço e os horários do trabalhador. E assim era pelo fato de que o trabalhador, tendo apenas sua força de trabalho para garantir sua sobrevivência e a de sua família terminava por não questionar o patrão, visto ser a parte "fraca" da relação de emprego.

Os movimentos para melhoria das condições de trabalho tiveram marco importante após a Revolução de 1930, com manifestações importantes no decorrer dos tempos, que, aliás, até hoje podem ser vistas pelas greves de trabalhadores reivindicando direitos em Leis e acordos que não são cumpridos.

No século XVIII, alguns direitos foram regulamentados, principalmente na Inglaterra, como a jornada diária feminina de 10 horas. Mas a necessidade de regulamentação dos direitos dos trabalhadores surgiu, principalmente, depois da Revolução Industrial no século XIX. Desde muito tempo, o trabalho era marcado pela grande exploração, com o excesso de trabalho, jornadas extenuantes, alto desgaste físico e mental e baixos salários. (NASCIMENTO, 2011, p.15)

O industrialismo levou ao liberalismo, doutrina pela qual se entende o trabalho como a atividade humana aplicada à produção, ou seja, é um fator de produção. O trabalhador passa a dividir o resultado do seu trabalho com o capitalista, o dono dos meios de produção. Assim, "o salário depende da relação entre o capital e o número de operários, sujeito à lei da oferta e da procura" (NASCIMENTO, 2011, p. 16).

A principal característica do Estado Liberal era a participação ínfima do governo na economia. O individualismo surge também como aspecto basilar desta doutrina, deixando de lado, conseqüentemente, a questão social, o coletivo. Dessa forma, o Estado Liberal não favoreceu o direito do trabalho, mas deu ensejo para que se percebesse a necessidade da existência deste.

Os efeitos do capitalismo começaram a suscitar discussões em torno da questão social. Nascimento (2011) chama a atenção quanto ao empobrecimento dos trabalhadores decorrentes da impossibilidade de competir com o poderio industrial

nascente. A exploração do trabalho das mulheres e crianças era comum, já que o seu trabalho era mais barato.

Em reação, os trabalhadores passavam a se organizar em sindicatos clandestinamente, pois eram proibidas as reuniões na Inglaterra. O movimento era considerado ilegal, tendo surgido em meado do século XIX.

As lutas, aliadas ao surgimento do Estado intervencionista, já no século XX, trouxeram a possibilidade de uma maior regulamentação dos direitos dos trabalhadores, tais como, a redução do horário de trabalho, a garantia de férias, de repouso semanal remunerado etc. Foi com a intervenção do Estado na tutela dos direitos dos trabalhadores que estes, após muitos anos de luta e de sofrimento, foram reconhecidos. O aparecimento do sindicalismo foi bastante significativo neste sentido, visto que o movimento organizado dos trabalhadores é que foi o estopim para a mudança nas relações de trabalho.

O início da formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil se deu com a abolição da escravatura, em 1888. Com a assinatura da Lei Áurea iniciou-se, de certa forma, a referência histórica do Direito do Trabalho Brasileiro, pois, a partir de então, começaram a surgir novas formas de trabalho e estímulo à estruturação na relação entre empregado e empregador. (CASTELO - 2000)

No ano de 1891, leis ordinárias trataram do trabalho de menores. Em 1903, da organização de sindicatos rurais, e urbanos em 1907. Daí por diante, várias leis foram surgindo, regulamentando os diversos tipos de trabalho, como o trabalho das mulheres, em 1932; o salário-mínimo, em 1936; e em 1939, sobre a Justiça do Trabalho.

A Constituição de 1934 passou a tratar especificadamente do Direito do Trabalho, garantindo liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de 8 horas de trabalho, proteção do trabalho de mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas.

Por consequência do golpe ocorrido durante o governo de Getúlio Vargas, em 1937, aparece a carta constitucional que marca uma fase intervencionista do Estado, onde corporações eram consideradas órgãos do Estado e que exerciam funções do poder público. Esta mesma carta instituiu sindicato único, competência normativa aos tribunais do trabalho. Nesta época, as greves eram recursos antissociais e ainda incompatíveis com os interesses da produção nacional.

No Brasil, as primeiras indústrias apareceram depois da vinda da família real em 1808. Esta lenta industrialização que aumentou no início do século XX, proporcionou,

com o fim do tráfico negreiro e da escravidão, a vinda de imigrantes europeus, e, com eles, a ideologia anarco-sindical. (CASTELO, 2000)

Assim, as primeiras associações operárias surgiram na ilegalidade e tinham uma concepção anarquista, anticapitalista. A consciência da injustiça social, da natureza da exploração e da dominação deu sustentação ao associativismo sindical e às lutas anticapitalistas, que se traduziam na multiplicação do número de greves e manifestações de trabalhadores urbanos. (SILVA, 2002, p. 37).

O fato mais importante do período, todavia, foi o Decreto - lei nº 5.452 de 01/05/1943, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho. Há quem diga que a CLT é simplesmente o resultado de um sistema fascista, porém segundo Priori (2002), é o conjunto das conquistas dos trabalhadores, decorrente das grandes greves do início do século o que se confirma com as garantias constitucionais destes direitos na Constituição Federal de 1988.

Não se pode ignorar que o governo de Getúlio Vargas foi por um bom tempo fascista, tendo os sindicatos sido atrelados ao governo. Esta mudança decorrente da lei que atrelava o sindicato ao governo foi possível também porque esta época, de grande industrialização, atraiu grandes contingentes de mão-de-obra do resto do país, os quais não tinham contato com as lutas sindicais. O trabalhismo e o sindicalismo pelego foram realidades nesta época.

Com a Ditadura Militar os sindicatos se desestruturaram, principalmente depois do AI-5¹, onde foi proibida a reunião de pessoas. Foi no fim da ditadura que os sindicatos passaram a se reestruturar, com novos grandes movimentos, greves, surgimentos de partidos e luta contra a ditadura. É o que se passou a chamar de novo sindicalismo.

Somente a partir da Constituição de 1946 os trabalhadores começaram a ter participação nos lucros, estabilidade, direito de greve e outros direitos. Após, surgiram leis tratando sobre repouso semanal remunerado, atividades de empregados vendedores, 13º salário e salário família.

O acirramento do fenômeno da globalização, ocorrido no final do século XX, trouxe algumas questões recentes com relação ao direito do trabalho. O avanço da

¹O Ato Institucional Nº 5 ou AI-5 foi o quinto de uma série de decretos emitidos pelo regime militar brasileiro nos anos seguintes ao Golpe Civil-Militar de 1964 no Brasil.1

tecnologia, a conseqüente mecanização da mão-de-obra e a possibilidade de exploração de mão-de-obra barata de uma empresa fora de seu país de origem são algumas delas. A Organização Internacional do Trabalho já demonstrou preocupação com relação ao desemprego decorrente destas mudanças, o que já é inegável nos dias atuais.

Também o fato de a concorrência ter-se acirrado com o aumento das facilidades no comércio exterior faz com que as empresas procurem a redução de seus gastos ao máximo, mesmo que isto venha a trazer desemprego, miséria e exploração.

A globalização é fenômeno irreversível, tomou uma proporção mundial principalmente com o surgimento dos meios de comunicação que transmitem informação em tempo real, o que é positivo do ponto de vista da integração, do conhecimento. Porém, muitos atrelam ao conceito de globalização o neoliberalismo, doutrina diferente e que na realidade já está em colapso. O neoliberalismo, ou seja, a regulamentação livre do mercado e abertura da economia dos países interfere no direito do trabalho visto que defende a possibilidade de um contrato de trabalho menos rígido, convencional, e não legal.

CASTELO (2000, p.37) defende que "os governos precisam ter em mente uma política econômica que não prejudique a criação de riqueza pelo setor privado, mas, principalmente, que satisfaça as demandas sociais de suas populações".

A proteção aos direitos do trabalhador, portanto, não deve ser relegada, sob pena de frustração desses mesmos direitos e o risco de se jogar por terra tantos anos de luta e trabalho árduo na busca de melhores condições no trabalho.

1.1 Evolução histórica da legislação do aviso prévio

Segundo Nascimento (2011), as primeiras leis que se referiam a dispositivos e conteúdos de caráter trabalhista, mas sem ser consideradas como fonte da atual legislação, surgiram no início da República, com relação aos atos do governo Republicano e aos projetos de Parlamentares.

O Brasil era um país eminentemente agrícola e dispunha sobre o trabalho na agricultura. Um projeto elaborado por Moraes e Barros (1895/1899), parlamentar da Era Republicana, dispunha sobre locação agrícola e já estabelecia a indenização no caso de

despedida sem justa causa, mas que foi vetado pelo então Presidente, Manoel Vitorino². (SUSSEKIND, 1981, p. 49).

O projeto citado acima foi considerado a maior tentativa de proteção ao trabalhador antes da Primeira Guerra Mundial.

O aviso prévio foi introduzido inicialmente no ordenamento jurídico pátrio em 1850, no Código Comercial que previa em seu artigo 81:

Art. 81. Não se achando acordado prazo de ajuste celebrado entre preponente e os seus pressupostos, qualquer dos contratantes poderá dá-lo por acabado, avisando ao outro da sua resolução com um mês de antecipação. Os empregados despedidos, terão direito ao salário correspondente ao mês percebido, mas o preponente e o empregador não serão obrigados a conservar se no seu serviço.

O supramencionado artigo foi revogado pelo atual Código Civil. O Código Civil Brasileiro do ano de 1916, alterado pela lei 3.725/1919, artigo 1.221 estabelecia:

Art. 1.221: Não havendo prazo estipulado, nem se podendo inferir da natureza do contrato, ou do costume do lugar, qualquer das partes, a seu arbítrio, mediante prévio aviso, pode rescindir o contrato.

Parágrafo único. Dar-se-á aviso prévio:

I – com antecedência de oito dias, se o salário se houver fixado por tempo de um mês , ou mais;

II – com antecipação de quatro dias, se o salário estiver ajustado por semana ou quinzena; III – de véspera, quando se tenha contrato por menos de sete dias.

Segundo Sussekind (1981), no ano de 1923, o Decreto de nº 16.107/23 concedeu o aviso prévio que regulava a locação de serviços domésticos. A grande novidade era o cabimento do aviso prévio nos contratos por prazo determinado, havendo ainda os elementos comunicação e prazo, em razão do tempo de pagamento do salário.

Já a Lei nº 62, de 05 de junho de 1935, assegurava ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização pela dispensa sem justa causa quando o contrato não

²Exerceu mandato curto entre 1896/1897, substituindo o então Presidente que teve sérios problemas de saúde, na Era do Império, foi a primeira Constituição Brasileira, outorgada por Dom Pedro I.

estipulava prazo. Assim, dispôs acerca do aviso prévio em seu artigo 6º ao estabelecer a comunicação da dispensa, que só era exigida do empregado em relação ao empregador, e com antecedência mínima de oito ou trinta dias. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em 1943, incorporou a obrigatoriedade de comunicação também ao empregador nos artigos 487/491, capítulo VI.

Prevê a Lei nº 4886/65, em seu artigo 34, que em contratos de Representação Comercial, o aviso prévio é devido apenas nos casos de contratos indeterminados após o período de seis meses.

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º, inciso XXI, no capítulo que trata dos Direitos Sociais, conferiu o direito ao aviso prévio, no mínimo, de trinta dias:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social.

XX. aviso prévio proporcional sendo no mínimo 30 (trinta) dias, nos termos da lei.

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.

Segundo Delgado (2011), há mais de um século já se falava em avisoprévio nos contratos por prazo indeterminado, havendo a necessidade de se informar à parte contrária o prazo em que esta informação deveria ser passada e também o pagamento do respectivo período, bem como uma punição para quem deixasse de fazê-lo.

A lei mais recente que regulamenta o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço sem justa causa, qual seja, a Lei nº 12.506/2011 determina em artigo 1º:

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 nº5. 452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 dias (trinta) dias aos empregados que contem até um ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviços prestados na mesma empresa, até o máximo de 90 (noventa) dias.

Referida norma entrou em vigor em 13 de outubro de 2011, quando foi publicada no Diário Oficial da União, sendo suas alterações objeto do presente trabalho.

2 ASPECTOS GERAIS DO AVISO PRÉVIO

2.1 Conceito

A palavra aviso é derivada de avisar, significando informação e prévio vem do latim “*praeivus*”, que representa anterior. O aviso prévio surgiu como uma forma de avisar ao outro sua pretensão no contrato. (CASTELO, 2000).

No direito do trabalho, conceitua-se aviso prévio como sendo a comunicação que o empregado faz ao empregador, ou vice versa, de que, a cabo de certo lapso de tempo, deixará de cumprir as obrigações assumidas no contrato de trabalho.

Sérgio Pinto Martins (2011) conceitua o aviso prévio como sendo a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer à outra de sua pretensão de rescindir o pacto laboral, sem justa causa, observando-se o prazo previsto em lei, sob pena de pagar indenização substitutiva.

2.2 Origem

Para alguns historiadores, o aviso prévio tinha como base a Teoria Civilista da liberdade contratual das partes, mantendo assim a reciprocidade e igualdade para rescindirem o contrato.

Para Nascimento (2011), o aviso prévio é uma declaração de vontade, pela qual exercem as partes o direito protestativo de rescisão do contrato por tempo indeterminado. Poderá ser comunicada pelo empregador ao empregado, quando não há mais interesse pelos serviços do mesmo, informando o ao mesmo tempo para cumpri-lo ou indenizá-lo, se assim preferir. Poderá ainda, o empregado da mesma forma, informar ao empregador que não pretende mais trabalhar em sua empresa, e já informando se vai cumprir o aviso prévio ou descontar na rescisão.

As partes podem pedir a qualquer momento e por vontade, sendo um direito potestativo tendo o outro que aceitar sem se opor, sendo um direito de ambos não querer mais a continuidade do contrato de trabalho.

Portanto, o aviso prévio é um ato importante e necessário a ser cumprido por aqueles que são partes no contrato de trabalho e que desejam rescindir o vínculo. O aviso prévio poderá também ser indenizado, como substituição quando o empregador não desejar mais que o empregado permaneça na empresa, tendo como valor o último

salário percebido pelo empregado e integral, tanto pelo empregado quanto pelo empregador e na maioria das vezes o empregador prefere indenizar ao invés do empregado ter que permanecer na empresa. (CASTELO, 2000)

Nos termos do artigo 487 da CLT, tem-se que:

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo quiser reincidir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de:

I - 08 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

O texto legal dispõe que o aviso é corolário dos contratos por tempo indeterminado. Nos contratos por tempo determinado é cabível o pré-aviso na hipótese específica do artigo 481 da CLT, ou seja, quando o contrato de trabalho prevê a possibilidade do exercício do direito de rescindir o contrato antes de seu prazo final.

Art. 481. Os contratos por prazo determinado que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado aplica-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por tempo indeterminado.

O aviso prévio, no direito brasileiro, é de natureza legal, imposto pelo próprio texto da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Segundo Sussekind (1981, p. 156) “pode ser também de natureza contratual, de natureza consuetudinária ou ainda ditada em cláusulas de convenção coletiva de trabalho, sendo de natureza convencional”.

O aviso prévio integra o tempo de serviço para efeitos indenizatórios. Assim, contando o trabalhador com 11 (onze) meses de serviços, e recebendo aviso prévio de 30 (trinta) dias, perfará o ano de serviço que gerará direito a indenização por tempo de serviço. Porém, agora, com a nova lei do aviso prévio, o empregado que tiver 12 (doze) meses completo na mesma empresa, terá mais 03 (três) dias a cada ano, tendo como limite 90 (noventa) dias. (Nascimento 2011)

Não há na lei nenhuma informação em relação à forma do pedido do aviso, se por escrito ou não. O mais acertado e mais usual é a forma escrita, que comprova o feito

entre as partes, se não for por escrito dependerá de testemunhas para comprovação. Se as partes reconhecem que foi concedido, ainda que verbalmente, será válido. (NASCIMENTO, 2011)

É recomendável que seja por escrito, em duas vias, uma para cada uma das partes interessadas, representando assim uma prova concreta do ato concedido. Pode ser feito, ainda, por telegrama com aviso de recebimento do interessado.

Para o empregador é mais prático indenizar o empregado que pagar pelo aviso trabalhado. O aviso prévio indenizado ocorre, portanto, quando o empregado é dispensado das suas funções de imediato pelo empregador, sem ter que efetivamente trabalhar durante o mês do aviso.

A falta do cumprimento do aviso por parte do empregador dá ao empregado o direito ao salário que corresponde ao prazo do aviso, e a falta do aviso por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar a importância na rescisão do empregado. (MARTINS, 2011)

Quando o aviso for por parte do empregador, será reduzida de duas horas a jornada diária sem prejuízo do salário, conforme artigo 488 da CLT. O contrato se extingue somente depois de expirado o prazo. Enquanto durar o aviso, existem obrigações recíprocas entre ambos.

2.3 Natureza Jurídica

A natureza jurídica do aviso prévio é tríplice ou tridimensional, sendo a primeira a de comunicar a outra parte do contrato de trabalho que não há mais interesse na continuação do pacto; a segunda é a de que o aviso prévio pode ser analisado como o período mínimo que a lei determina para que seja avisada à parte contrária de que vai ser reincidindo o contrato, de modo que o empregador possa conseguir outro funcionário. A terceira diz respeito ao pagamento ao empregado pelos serviços prestados ou a indenização substituída pelo descumprimento do aviso por qualquer das partes. Portanto, há combinação dos elementos comunicação, prazo e pagamento. (MARTINS, 2011)

Ainda para o referido autor, é um direito potestativo, pois a outra parte não pode se opor. Portanto, é unilateral, é uma vontade declarada, independe da aceitação da outra parte. Consiste também numa limitação econômica ao poder de despedir do empregador, que deve conceder ou indenizar o empregado.

Para o empregado também há limitação para que não venha a abandonar bruscamente o trabalho. A concessão do aviso do empregado ao empregador objetiva que possa assegurar o funcionamento da empresa. É uma obrigação de fazer, de conceder o prazo de 30 (trinta) dias, caso não seja concedido, converte-se em obrigação de dar, de pagar. Também é bilateral no sentido de ser concebido por ambas as partes e representar uma notificação reptícia. O aviso é um direito personalíssimo, irrenunciável, o pedido não exime o empregador de pagar.

Segundo Romita (2005), o aviso prévio pode ser trabalhado ou não. O empregador estará obrigado ao pagamento dos salários do período do aviso prévio quando impedir o trabalhador notificado da despedida imotivada de trabalhar durante o aviso prévio (art. 487, parágrafo 1º. da CLT). A lei denomina este fenômeno de aviso prévio indenizado.

A verba recebida pelo empregado a título de aviso prévio indenizado não é pagamento habitual, nem mesmo retribuição pelo seu trabalho, mas indenização imposta pelo empregador que o demitiu sem observar o prazo do aviso. Esta indenização é considerada uma multa por dispensa antecipada, portanto não deveria ser considerada como salário. Todavia, a lei entendeu de forma diversa, pois determinou o pagamento do salário durante o período e a integração deste no cômputo do tempo de serviço. (ROMITA, 2005).

A natureza jurídica do aviso prévio indenizado pelo empregador deveria ser indenizatória por questões óbvias. Não obstante, o legislador expressamente mencionou a palavra salário no referido dispositivo legal e incluiu, recentemente, neste mesmo artigo os parágrafos 5º. e 6º., acrescentando a expressão “mesmo que tenha sido recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso” (art. 487, parágrafo 6º. da CLT).

A natureza salarial do aviso prévio indenizado também pode ser concluída a partir da redação do artigo 15, parágrafo 6º. da Lei 8.036/90 c/c o artigo 28, parágrafo 9º., da Lei 8.212/91, cuja interpretação considera referida verba como integrante do salário de contribuição para fins previdenciários. Ademais, o Decreto 6.727 de 12/01/2009, revogou a alínea *f* do inciso V do parágrafo 9º. do artigo 214 do Decreto nº 3.048/99, que determinava a não incidência da cota previdenciária sobre o aviso prévio indenizado. Logo, se a contribuição previdenciária incide sobre o aviso prévio indenizado, ele computa no tempo de serviço também para a Previdência, o que sustenta o argumento acerca de sua natureza salarial.

Quanto ao aviso prévio trabalhado, segundo Cassar (2010), parte da doutrina noticia sua tríplice natureza jurídica: como salário, pois neste período o empregado recebe a paga como forma de contraprestação dos serviços prestados; como comunicação, pois para seu início é necessária a notificação da parte que pretende romper o contrato; como prazo, pois entre a comunicação e o rompimento do contrato há um lapso temporal mínimo de trinta dias.

O artigo 487, parágrafo 2º. da CLT faculta ao empregador descontar dos salários do empregado a respectiva indenização devida pelo empregado. O desconto pode ser efetuado sobre qualquer outra parcela (férias, trezenos, horas extras etc) e não apenas sobre o saldo de salários.

Na verdade o empregador pode fazer a compensação ou interpor ação de cobrança em qualquer caso, mesmo que não haja saldo a pagar no termo de rescisão ou que o empregador não tenha, no momento da rescisão, efetuado o desconto (CASSAR, 2010, p. 225).

Em outras palavras, o empregador poderá compensar a indenização devida pelo trabalhador não apenas com o saldo de salário, mas com qualquer outro crédito trabalhista que ele tenha com a empresa. Se não possuir créditos com a empresa, o empregador poderá interpor ação trabalhista de cobrança de seu direito ou, apresentar reconvenção em havendo ação trabalhista interposta pelo empregado.

2.4 Cabimento

O aviso prévio é cabível nos contratos de trabalho por tempo indeterminado. Pela lógica desse tipo de contrato, por ser indeterminado, entende-se que não se sabe a data que terá fim o contrato.

Segundo a Lei nº 6.017-74, na rescisão do contrato sem justo motivo, no pedido de demissão ou na dispensa, é cabível o aviso prévio. No contrato de trabalho temporário não é cabível o aviso, pois neste tipo de contrato as partes sabem quando termina, não podendo ser celebrado por mais de (03) três meses. Quando há justa causa, presume-se que houve motivo, neste caso não é cabível o aviso prévio, cabendo ao empregador provar a falta.

Para Martins (2011), a extinção da empresa se equipara a uma rescisão do contrato do trabalho sem justa causa, pois o empregado não dá causa à demissão, portando cabe o aviso, pois este caso não se enquadra como justo motivo para rescisão

do contrato de trabalho. Quando ocorrer motivo de força maior, pode-se entender que é indevido o aviso, pois houve justo motivo para término do contrato de trabalho. Quando houver culpa recíproca também não é devido o aviso.

O entendimento do TST, através da Súmula 31, era de ser incabível o aviso na despedida indireta, pois a lei nada dizia sobre o referido aviso, e na rescisão indireta haveria justa causa cometida pelo empregador. Como não é o empregado que dá causa à rescisão indireta, mas sim o empregador, esta Súmula foi cancelada e substituída pelo parágrafo 4º do artigo 487 da CLT, que determina ser devido o aviso prévio pelo empregador, nesta hipótese de rescisão.

Segundo Cassar (2010), para que se evite a ruptura abrupta dos contratos por tempo indeterminado a lei exigiu que aquele que pretender unilateralmente romper o contrato deve comunicar à outra parte sua intenção com uma antecedência mínima de 30 dias.

Concedido o aviso prévio, a retratação pelo notificante antes de expirado o prazo só terá validade se a outra parte concordar. Findo o período do pré-aviso a dispensa se considera efetivada para todos os fins, salvo se fraudulento.

A retratação deve ser expressa, assim como a concordância. Se, todavia, as partes continuarem a trabalhar após o período do pré-aviso, conclui-se que houve retratação e concordância tácita. Neste caso o contrato prossegue como se nunca tivesse ocorrido o aviso prévio (art. 489, parágrafo único da CLT).

Segundo Cassar (2010):

O aviso não é devido nos casos de terminação do contrato a termo, pedido de demissão ou qualquer extinção de iniciativa do empregado, justa causa e morte do empregador pessoa física, este por aplicação analógica do art. 483, parágrafo 1º. da CLT. Da mesma forma, o falecimento do empregado não necessita conceder aviso prévio ao empregador, quando a causa da extinção do contrato for exatamente a sua morte, o mesmo acontece quando a causa da extinção é a morte do patrão pessoa física (CASSAR, 2010, p. 230).

No caso de força maior não é devido o aviso prévio, pois o empregador não poderia prever o evento. Se a extinção do contrato decorre de falência é devido o aviso prévio. Entretanto, há tímida corrente em sentido contrário. Quando a extinção decorre de aposentadoria que extingue o contrato também é devido o aviso.

Na hipótese de culpa recíproca, o aviso é devido pela metade (Súmula 14 do TST).

Para Almeida (2004), o aviso prévio pode ser trabalhado pelo empregado ou indenizado pelo empregador quando o dispensar do trabalho. Neste caso é pago em pecúnia no termo de rescisão. O empregado também pode preferir indenizar o empregador pelo período não trabalhado.

A ruptura do contrato pelo empregado dá ao empregador o direito de descontar dos salários ainda não pagos ou das parcelas resilitórias devidas o valor de um salário. A compensação pode se dar com qualquer outra parcela de natureza trabalhista.

Segundo Cassar (2010), se no curso do aviso prévio o empregador praticar falta grave, pode o trabalhador afastar-se do emprego sem que isto importe em outra falta. Neste caso, o empregador deverá pagar o salário correspondente ao restante do período, além das parcelas da rescisão.

Se, entretanto, o empregado que cometeu a justa causa no período do pré-aviso, além de se afastar imediatamente, perderá o direito a receber os salários do restante do período e as parcelas devidas em função da despedida imotivada, recebendo apenas as parcelas cujo direito já adquiriu (Súmula 73 do TST).

Não cabe a aplicação do abandono de emprego no período do aviso prévio, pois para que este reste configurado é necessário o transcurso de mais de 30 dias de faltas injustificadas reiteradas e consecutivas, o que não poderá ocorrer, pois o aviso prévio é de trinta dias (Súmula 73 do TST).

3 O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL SEGUNDO A LEI Nº 12.506/2011

Para regulamentar o aviso prévio proporcional, instituído pelo artigo 7º, inciso XXI da CF/88, foi editada a Lei nº 12.506/11 que contém apenas dois artigos, abaixo transcritos:

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 03 (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

Já tramitava no Senado, desde meado de 1989, o projeto de Lei de nº 3.941/1989, do então Senador Carlos Chiarelli, do Partido Frente Liberal – PFL do Rio Grande do Sul, pronto para ser votado desde o ano de 2005.

Com a nova lei supramencionada, resta finalmente regulamentado o aviso prévio proporcional.

Enquanto não se decidia a regulamentação da lei ordinária, empregados e empregadores observavam os 30 (trinta) dias descritos na Lei Maior ou a proporcionalidade eventualmente acordada em normas coletivas.

Com o advento da lei em referência, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou o cancelamento da Orientação Jurisprudencial - OJ nº 84, da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), que tratava do aviso prévio proporcional. O texto da referida OJ explicitava que a concessão do aviso prévio proporcional dependia de regulamentação por meio de lei, considerando que o artigo 7º, inciso XXI, da Constituição da Republica não se tratava de norma auto aplicável.

A Lei nº 12.506/2011 garantiu ao trabalhador que o aviso prévio tratado na CLT será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que têm até um ano de serviço, na mesma empresa. Para aqueles com tempo de serviço superior, serão acrescidos três dias por ano de serviço, perfazendo um total de até 90 dias.

Assim, o empregado que possui apenas um ano de empresa faz jus a 30 (trinta) dias de aviso prévio. Para ter direito ao acréscimo de 3 (três) dias é necessário que o

empregado complete dois anos de serviço na mesma empresa, pois a lei estabelece o acréscimo em questão por ano de serviço e não para cada novo ano de trabalho. Assim, para serem devidos os 90 dias a que alude a lei é preciso que o empregado tenha mais de 21 anos ou mais de tempo de serviço na mesma empresa. (MARTINS, 2011)

Explica Sérgio Pinto Martins (2011) que, se o empregado tiver um ano e seis meses de tempo de serviço na empresa, terá apenas 30 dias de aviso, uma vez que ainda não possui dois anos de empresa para se falar em 33 dias de aviso.

O Ministério do Trabalho e Emprego, através da Nota Técnica nº 184/2012, divulgada por sua Secretaria de Relações do Trabalho e aprovada em 07/05/2012, entende de igual forma.

Portanto, pode-se concluir que quando se completa o segundo ano de serviço prestado na mesma empresa, passa-se a ter direito a 33 (trinta e três) dias (30 + 3), e como a lei trata de ano completo, não prevê fração. Logo, até se completar 02 (dois) anos deve-se pagar 30 (trinta) dias, sendo esta fórmula de cálculo válida para os anos subsequentes.

3.1 Irretroatividade do aviso prévio proporcional

Uma das primeiras controvérsias que surgiram tão logo a lei do aviso prévio proporcional entrou em vigor foi relativa à aplicação da nova lei no tempo. A despeito de pensamentos contrários, em defesa da retroatividade da lei para alcançar os avisos prévios já em curso ao início da vigência, concluiu-se majoritariamente nos Tribunais trabalhistas e no âmbito administrativo das Gerências Regionais do Trabalho – Ministério do Trabalho e Emprego que o direito ao aviso prévio proporcional não retroage.

Não poderia ser diferente, já que o inciso XXXVI do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 consagra a regra da irretroatividade da lei, em respeito ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada. No caso, sob pena de violação ao ato jurídico perfeito, a nova lei apenas poderá ser aplicada às hipóteses em que o aviso prévio tenha sido concedido a partir da vigência da Lei nº 12.506/2011.

Assim, o empregado que cumpria o aviso prévio até o dia 12 de outubro de 2011 não é alcançado pelas novas regras em debate. A Lei que rege a duração do aviso prévio é aquela vigente no tempo de sua comunicação.

As leis são editadas para disciplinarem casos futuros e não para determinar regras para o passado, daí a irretroatividade ser a regra. Ademais, de acordo com o princípio da legalidade, reconhecido no artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal de 1988, ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei. Se na época da concessão do aviso prévio ainda não vigorava a Lei nº 12.506/2011, não há que se cogitar de sua aplicação àquele caso passado. Somente às dispensas que ocorrerem a partir de sua vigência será aplicada a regra do aviso prévio proporcional. (MARTINS, 2011)

3.2 – Beneficiários do Aviso Prévio Proporcional

Infere-se da redação da Lei nº 12.506/2011 que o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço é concedido apenas aos empregados, não se estendendo aos empregadores.

Vale destacar que o aviso prévio proporcional foi instituído como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a teor do que estabelece o artigo 7º, inciso XXI da Carta Magna. Portanto, trata-se de direito constitucionalmente assegurado aos empregados e não aos empregadores, não obstante a dupla finalidade do aviso prévio, no sentido de viabilizar a obtenção de novo emprego pelo empregado nas demissões ou a contratação de substituto para o empregado no caso do pedido de demissão.

O entendimento divulgado pelo Ministério do Trabalho, por meio da Nota Técnica nº 184/2012, é no sentido de que a aplicação da proporcionalidade do aviso prévio deve ser obedecida em prol somente do trabalhador, não sendo devida no pedido de demissão.

Tal diferenciação não viola o princípio da igualdade estampado no artigo 5º da Constituição Federal, uma vez que a própria Lei Maior estabelece no artigo 7º, inciso XXI que o direito ao aviso prévio proporcional é um direito do trabalhador e não uma obrigação. Como explica Sérgio Pinto Martins (2011), a igualdade estabelecida na Constituição é perante a lei e não a tratamentos diversos determinados na própria Constituição, que pode estabelecer situações diferenciadas.

Quanto à aplicação das novas regras aos domésticos, ressalta-se que o texto legal acaba por excluir referidos trabalhadores, uma vez que dispõe expressamente em seu artigo 1º se tratar de lei que regula o aviso prévio de que trata a CLT, e os domésticos não são regidos por tal diploma legal.

Para Sérgio Pinto Martins (2011), com a redação estabelecida no artigo 1º da Lei nº 12.506/2011, não é possível estender o aviso prévio proporcional ao empregado doméstico, pois o inciso XXI do artigo 7º da Constituição dispõe que o referido aviso prévio deverá ser concedido “nos termos da lei”. Se a nova lei refere-se apenas ao aviso de que trata a CLT e esta não se aplica ao doméstico, além de fazer referência expressa a serviço prestado a *empresa* e empregador doméstico ser pessoa física, sustenta Martins (2011) que o aviso prévio dado pelo empregador doméstico ao empregado doméstico é de apenas 30 dias.

Contudo, explica Paulo Jakutis (2011), que o aviso prévio proporcional está incluído no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, que trata também dos direitos do empregado doméstico. Nesta seara, o referido autor acredita que esse aparente descuido do legislador não vai criar óbices para a aplicação da Lei nº 12.506/2011 ao doméstico, uma vez que a lei foi resolver a mora legislativa relacionada ao inciso XXI do artigo 7º da Constituição, totalmente aplicável ao doméstico

Afigura-se plenamente justificada a aplicação, por analogia, das novas regras ao empregado doméstico, para a concretização de seu direito fundamental à proporcionalidade do aviso prévio. (LUDWIG, 2011)

3.3 – Questões práticas da Lei nº 12.506/2011

A questão pertinente à redução das duas horas diárias ou dos sete dias de trabalho, durante o aviso prévio, conforme estabelecido pelo artigo 488 da CLT, gerou polêmicas com a publicação da lei que versa acerca do aviso prévio proporcional.

A nova lei silenciou-se acerca do tema, não cabendo ao intérprete, desta feita, alterar o número de dias corridos de folga constantes do artigo 488 da CLT.

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2011) defende que, como só há previsão de opção por folga para a hipótese do inciso II do artigo 488 da CLT, ou seja, no aviso prévio de 30 (trinta) dias, somente nesse caso poderá o empregado optar pela substituição da redução diária da jornada por dias de folga. Nos demais casos, o empregador terá sempre que se contentar com a redução diária da jornada quando não optar por indenizar o aviso.

Em nota técnica, o Ministério do Trabalho e Emprego pronunciou o entendimento de que o artigo 488 da CLT não sofreu alteração, mantendo-se o direito à

redução de 02 (duas) horas de jornada diária ou 07 (sete) dias corridos em caso de dispensa, sem prejuízo do salário.

Quanto aos reflexos, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, trabalhado ou indenizado, integra o contrato de trabalho, sendo considerada a data da rescisão aquela que finda o cumprimento ou a projeção do aviso prévio. Portanto devem-se calcular as férias mais 1/3, o décimo terceiro salário, e reajuste normativo até aquela data. (MARTINS, 2011)

O prazo prescricional também começa a fluir no final da data do término do aviso prévio, mesmo que seja indenizado, não havendo razão alguma para se imaginar que referido entendimento tenha sofrido alteração com a nova lei do aviso prévio proporcional.

Quanto à contribuição previdenciária, de igual forma, o período referente ao aviso prévio trabalhado ou indenizado integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, sendo inclusive, base de cálculo da contribuição previdenciária.

As cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva de trabalho que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitada a proporcionalidade mínima prevista na Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, em atendimento ao princípio trabalhista de aplicação da norma mais favorável ao obreiro.

CONCLUSÃO

A Lei nº 12.506/2011 regulamentou o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço previsto pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXI, que dispunha tão somente acerca de seu limite mínimo, de 30 dias, enquanto a disposição acerca do limite máximo dependia de regulamentação.

Com a regulamentação do direito ao aviso prévio de forma proporcional, garantiu-se a concessão de aviso prévio na proporção de 30 dias aos empregados que têm até um ano de serviço, na mesma empresa; e, para aqueles com tempo de serviço superior, o acréscimo de três dias por ano de serviço, perfazendo um total de até 90 dias. O acréscimo de (três) dias somente é devido quando o empregado completar dois anos de serviço na mesma empresa.

A Lei nº 12.506/2011, que regulamentou o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, aplica-se às dispensas ocorridas após sua entrada em vigor. Em respeito ao ato jurídico perfeito, as regras trazidas pela lei em análise não retroage para atingir dispensas pretéritas, ocorridas antes de sua publicação e vigência.

Os beneficiários das novas regras trazidas pela Lei nº 12.506/2011 são apenas os trabalhadores, incluídos os trabalhadores urbanos, rurais e domésticos. Os domésticos devem ser beneficiados pelo aviso prévio proporcional, uma vez que o direito em questão encontra-se incluído no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, que inclusive trata dos direitos do empregado doméstico. Não se aplicam referidos regramentos ao empregador, por falta de amparo legal, valendo para estes a disposição contida no artigo 487 da CLT, na hipótese em que o empregado pede demissão.

A opção pela redução da jornada em duas horas diárias ou pelo período de sete dias corridos durante o decurso do aviso prévio, prevista no artigo 488, parágrafo único da CLT não sofreu alteração com a Lei nº 12.506\2011, face ao silêncio da nova lei em relação à matéria, não cabendo ao intérprete da lei alterar a natureza dos prazos constantes da CLT.

O aviso prévio, trabalhado ou indenizado, repercute no contrato de trabalho projetando seu término para a data final do seu cumprimento, valendo referido entendimento também em relação ao aviso prévio proporcional.

Por fim, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, ainda que indenizado, é computado para fins de recolhimento previdenciário e integra o contrato de trabalho, devendo-se calcular as férias mais 1/3, o décimo terceiro salário, e reajuste normativo até sua data final, computada a projeção, que deve ser considerada, inclusive, para cômputo do prazo prescricional.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes. **CLT comentada**. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 05 de outubro de 1988.

_____. **Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **O Direito do Trabalho do século novo**. Revista Jurídica Consulex, n.48, 2000, p.33 a 43. Dezembro de 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo:LTR, 2009.

FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. **Reflexões sobre o Aviso-Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço**. Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária. n. 270, 2011, p. 21 a 42. Dezembro de 2011.

JAKUTIS, Paulo. **Considerações sobre a Lei nº 12.506, de 11 de Outubro de 2011**. Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária. n. 270, 2011, p. 43 a 51. Dezembro de 2011.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. **Abordagem Constitucional do Aviso-Prévio Proporcional**. Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária. n. 270, 2011, p. 52 a 66. Dezembro de 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Aviso-Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço**. Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária. n. 270, 2011, p. 10 a 20. Dezembro de 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

PRIORI, Ângelo. **Sindicalistas e o debate sobre a CLT**. Disponível em <http://www.espacoacademico.com.br/07angelo.htm>. Acesso em: 12 de agosto de 2013.

REALE, Miguel. **Questões de direito privado**. Rio de Janeiro: Topbooks,1997.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituição do Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981.