



LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO
NORTE

MUDANÇAS NO AVISO PRÉVIO E O AUMENTO DOS CUSTOS TRABALHISTAS

Vitor Hugo Nogueira da Silva¹
Joana D'arc Medeiros Martins²

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo principal mostrar a evolução do Aviso Prévio bem como exemplificar as novas regras aplicadas ao assunto em questão. A fundamentação teórica evidencia aspectos relacionados à origem, conceitos, mudanças no Aviso Prévio e aumento dos custos nas empresas devido à nova legislação. A estratégia utilizada para elaboração dessa pesquisa constitui-se em um artigo de divulgação, tendo como base dados publicados em legislação específica. As informações foram coletadas por meio de pesquisa documental em leis e notas técnicas do Ministério do Trabalho e Emprego. Conclui-se que com a implantação da Lei 12.506 de outubro de 2011, que aumentou os custos para as empresas, dificilmente ficará com um funcionário por muito tempo, gerando uma rotatividade grande e contribuindo para a informalidade.

PALAVRAS-CHAVE: Aviso Prévio, Custos, Legislação.

ABSTRACT

This work has as main objective to show the evolution of Early Warning and illustrate the new rules applied to the subject matter. The theoretical aspects of evidence related to the origin, concepts, changes in the Early Warning and rising costs in business due to new legislation. The strategy used for the preparation of this research is in an article for publication, based on

¹ Aluno do Curso de Pós Graduação em Gestão Fiscal e Tributária do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN.

² Professora Orientadora do Curso de Pós Graduação em Gestão Fiscal e Tributária do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN

published data in specific legislation. Information was collected through desk research and technical notes on laws of the Ministry of Labor and Employment. It is concluded that with the implementation of Law 12,506 of October 2011, which increased costs for companies will be difficult with an employee for a long time, generating a large turnover and contributing to the informality.

KEYWORDS: Warning, costs, legislation.

1 INTRODUÇÃO

O Aviso Prévio no Brasil tem origem com o surgimento do Código Comercial de 1850, em seu artigo 81, passando por diversas alterações tendo o trabalhador direito a trinta (30) dias de aviso prévio no caso de desligamento, sendo ele indenizado ou trabalhado.

Agora com a promulgação da Lei 11.506/2011, acrescenta três (03) dias ao aviso prévio por ano trabalhado com o limite de até noventa (90) dias. Ou seja, um trabalhador com dez anos de empresa tem direito a sessenta dias de aviso prévio, e um com vinte anos tem direito a noventa dias de aviso prévio.

Tais alterações sinalizam, no entanto, que poderá ocasionar mais custos para as empresas, pois o aviso prévio integra o tempo de serviço para cálculo do 13º salário indenizado e de férias proporcionais indenizadas. Portanto um aviso prévio de noventa dias tem um acréscimo de 3/12 avos de 13º salário e férias.

Com o intuito de gerar mais conhecimento no setor pessoal e na melhor compreensão das mudanças no aviso prévio, sendo mais uma fonte de pesquisa sobre o assunto. O presente trabalho tem como objetivo principal mostrar as mudanças ocorridas ao longo do tempo no Aviso Prévio e o aumento do custo das empresas de todos os portes, a partir da análise nas mudanças na Lei do Aviso Prévio.

A metodologia utilizada na pesquisa, quanto aos seus objetivos, é descritiva; quanto aos procedimentos, envolveu pesquisa bibliográfica e documental; quanto à abordagem do problema, é qualitativa.

Quanto aos objetivos da pesquisa, a mesma se classifica como descritiva. Segundo Gil apud Beuren (2006, p.81), “a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis”.

Nas pesquisas descritivas, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles, ou seja, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não são controlados pelo pesquisador. Uma de suas finalidades será a utilização nas coletas de dados, através de questionários e observação sistemática.

Quanto aos procedimentos, emprega-se a pesquisa bibliográfica, documental. Pesquisa bibliográfica, para Cervo e Bervian apud Beuren (2006, p.86), “pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental (...)”.

A pesquisa bibliográfica analisa diversas informações, para que se tenham fontes de qualidades e conhecimentos sobre o assunto do trabalho que está sendo desenvolvido.

Este estudo também trará benefícios ao profissional contábil, estudantes e a sociedade de um modo geral.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Origem do Aviso Prévio

A origem do Aviso Prévio no Brasil remete ao Código Comercial de 1850, em seu artigo 81 onde dizia:

Não se achando acordado o prazo do ajuste celebrado entre o preponente e os seus prepostos, qualquer dos contraentes poderá dá-lo por acabado, avisando o outro da sua resolução com 1 (um) mês de antecipação”.

Surgiu uma nova disposição no Código Civil, de 1916, com o artigo 1.221 dispondo:

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 o aviso: 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.

No Direito do Trabalho a sua aparição ocorreu através da Lei nº 62, de 05 de junho de 1935, em seu artigo 6º, que exigia comunicação somente do empregado, tendo, posteriormente se consolidado nos artigos 487 a 491 da CLT.

Posteriormente tivemos a Lei 1.530, de 26 de Dezembro de 1951, que alterou o artigo 487 da CLT, tendo o trabalhador direito a 30 dias de Aviso Prévio no caso de desligamento, podendo ser trabalhado ou indenizado.

Em 1988 a Constituição Federal em seu artigo 7º prevê a proporcionalidade do aviso prévio ao tempo de serviço, no entanto não haviam sido regulamentadas as regras dessa proporção:

CF, art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXI - aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

Com a Constituição Federal de 1988 o direito ao aviso prévio torna-se cláusula pétrea.

2.2. Natureza Jurídica

Segundo Garcia, (2011, p. 402) “o aviso prévio tem tríplice natureza jurídica”. Existe a combinação dos elementos comunicação, prazo e pagamento.

A primeira tem a função de comunicar à outra parte do contrato de trabalho que não há mais interesse, por parte do comunicante, na continuação do pacto. Nesse enfoque o aviso prévio corresponde a uma declaração unilateral de vontade, pois não depende de aceitação da parte contrária.

A segunda é de período mínimo que a lei determina para aviso da parte contrária quanto à rescisão do contrato de trabalho, de modo que o empregador possa conseguir novo empregado para a função ou o empregado possa procurar novo emprego.

E a terceira, a de pagamento que vai ser efetuado pelo empregador ao empregado pela prestação de serviços durante o restante do pacto, ou à indenização substitutiva pelo não cumprimento do aviso prévio por qualquer das partes.

2.3. Conceito e Finalidade

Aviso prévio é o nome dado no Brasil à comunicação antecipada e obrigatória que, numa relação de emprego onde não exista prazo determinado para o fim do

contrato, uma parte deve fazer à outra de que deseja rescindir sem justa causa o contrato de trabalho firmado entre as partes. Garcia, (2011, p. 402) conceitua o aviso prévio sendo a “comunicação que uma parte faz à outra, no sentido de que pretende findar o contrato de trabalho”.

Em síntese o aviso prévio tem a finalidade de evitar a surpresa na ruptura do contrato de trabalho, possibilitando ao empregador o preenchimento do cargo vago e ao empregado uma nova colocação no mercado de trabalho.

2.4. Mudanças trazidas pela lei 12.506/2011

A lei 12.506/2011 alterou o artigo 487, inciso II da CLT, estipulando-se agora uma forma variável, a proporcionalidade por tempo de serviço, como forma de uma contrapartida pela dedicação do trabalhador a empresa.

A lei diz que o trabalhador com até um ano de emprego que for dispensado sem justa causa tem direito a 30 dias de aviso prévio, ou indenização correspondente, sendo que esse tempo será aumentado em 03 dias para cada ano adicional de serviço prestado, até o limite de 60 dias de acréscimo, ou seja, 90 dias de aviso prévio no total.

Existem ainda diversos pontos sem explicação adequada e tentarei esclarecer alguns para melhor entendimento de empresas e trabalhadores dos direitos e deveres de acordo com a nova lei e com a Nota Técnica nº 184 do Ministério do Trabalho e Emprego. Observem:

- Aplicação do acréscimo de 03 dias por ano de serviço

A proporcionalidade do aviso prévio passa a vigorar a partir do primeiro ano de contrato, passando o trabalhador a ter direito um acréscimo de 03 dias a cada ano trabalhado com a limitação de 60 dias.

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço (nº de dias)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48

7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

Quadro 1: Tempo de serviço x proporcionalidade do aviso prévio.

Fonte: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/nota-tecnica-n-184-de-2012.htm>

Por exemplo: um funcionário admitido em 02/01/2010, demissão em 02/01/2011 já tem direito ao acréscimo de 03 dias, sendo o aviso de 33 dias e assim sucessivamente.

- Titulares do direito ao aviso prévio proporcional

O aviso prévio proporcional é benefício apenas dos empregados, ou seja, se o empregado pedir dispensa, terá que cumprir ou pagar apenas 30 dias de aviso prévio.

- Aplicação da lei no tempo

A lei não pode retroagir a períodos anteriores a 13/10/2011, ou seja, só vale para os Avisos Prévios aplicados a partir da data da lei.

O aviso prévio proporcional é um direito adquirido, e não concedido, devendo-se aplicar a regra de contagem do tempo de serviço vigente no momento da extinção do contrato de trabalho.

- A redução de 02 horas diárias ou 07 dias corridos ao período – Art. 488 CLT

O empregado continua tendo direito à redução de 07 dias corridos ou 02 horas diárias, em caso de dispensa com aviso prévio proporcional trabalhado, não há proporcionalidade nesse caso.

- Projeção do aviso prévio

A extinção do contrato de trabalho apenas se torna efetiva após o encerramento do prazo do aviso prévio, ou seja, o prazo a ser considerado para a rescisão de contrato de trabalho seguirá a nova lei, variando entre 30 e 90 dias.

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

- O disposto no Art. 9º da lei 7238/84

A multa do artigo 9º da lei 7.238/84 – dispensa do empregado com o último dia do aviso prévio recaindo nos 30 dias que antecedem a data base – deve ser paga caso a empresa dispense o empregado e o aviso proporcional recaia dentro dos trinta dias que antecedem a data base.

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1. Aumento dos custos trabalhistas

Os gastos com pessoal abrangem todos aqueles despendidos para remunerar as pessoas envolvidas no processo de obtenção de bens e serviços. Contabilmente, segundo Dutra, (2009, p. 138) “eles são classificados em custo ou despesa”. Em relação ao custo com pessoal eles se referem ao pagamento da remuneração do pessoal lotado nas dependências envolvidas na produção de bens e serviços.

Alem dos salários pagos, as empresas têm custos adicionais com contribuições sociais, que são diversos e incidem sobre os salários, as horas extras e outros benefícios. As contribuições sociais que incidem sobre a remuneração, tem valor definido com exatidão, o seu recolhimento deve ser realizado mensalmente e em data certa.

Segundo a legislação previdenciária brasileira em vigor, o percentual dessas contribuições pode chegar a 36,8% dependendo do grau de risco de acidente das atividades da empresa. Exceto em alguns grupos de empresas enquadradas no Simples Nacional, nas demais empresas comerciais e industriais, as contribuições são assim cobradas:

a) Contribuição para a Previdência Social	20,00%
b) Seguro de acidente de trabalho:	
- Risco leve	1,0%

- Risco médio	2,0%		
- Risco grave	3,0%		
c) Salário-educação	2,5%		
d) Sistema S	2,5%		
e) Incra	0,2%		
f) Sebrae	0,6%		
g) FGTS	8,0%		
Total	34,8%	35,8%	36,8%

Quadro 2: Resumo das contribuições sociais

Fonte: Dutra, René Gomes (2009, p. 145).

Em outubro de 2011 surge uma segunda mudança no aviso prévio com a Lei 12.506, que aumenta ainda mais os custos trabalhistas para as empresas. A primeira mudança foi quando a partir de janeiro de 2009, onde o aviso prévio indenizado sofria incidência apenas de FGTS, com alterações no Regulamento da Previdência Social (Decreto N° 6.727 DE 12.01.2009), passou a sofrer incidência de INSS, gerando assim mais custos para as empresas e diversos entendimentos jurídicos até ser vetado pelo TST.

Sabe-se que o aviso prévio indenizado integra o tempo de serviço para cálculo de 13° salário indenizado e de férias proporcionais indenizadas.

No quadro a seguir está relacionado o custo do aviso prévio indenizado a partir da publicação da lei 12.506/2011:

Remuneração	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00
Tempo de empresa	05 Anos	10 Anos	20 Anos
Aviso prévio	R\$ 1.500,00	R\$ 2.000,00	R\$ 3.000,00
1/12 13° Indenizado	R\$ 125,00	R\$ 166,67	R\$ 250,00
1/12 Férias indenizadas	R\$ 125,00	R\$ 166,67	R\$ 250,00
1/3 de férias indenizadas	R\$ 41,67	R\$ 55,56	R\$ 83,33
FGTS	R\$ 130,00	R\$ 173,33	R\$ 260,00
Reflexo multa 50% FGTS	R\$ 65,00	R\$ 86,66	R\$ 130,00
INSS (média 35,8%)	R\$ 44,75	R\$ 59,67	R\$ 89,50
Custo total	R\$ 2.031,42	R\$ 2.708,56	R\$ 4.062,83

Como se observa, as novas regras aumentam o custo de empregar, custo esse bastante significativo que é gerado ao longo do contrato de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Especialistas argumentam que a lei é ruim, pois onera mais ainda a folha de pagamento que já paga tributos altíssimos. Tal determinação caminha na contramão da flexibilização das normas trabalhistas, tendência mundial.

Ao invés de se buscar medidas que desonerem a folha de pagamento e, aí sim, criem mais postos de trabalho, os congressistas buscam tapar o sol com a peneira, com medidas eleitoreiras e de baixo resultado prático.

Na prática, ficará praticamente impossível o trabalhador se aposentar na mesma empresa, uma vez que os empregadores terão receio de permanecer com o mesmo funcionário por mais de um ano registrados. Assim, ou aumentará o número de empregados sem o devido registro, ou aumentará, e muito a rotatividade nas empresas, fazendo cair por terra os motivos da aprovação da lei.

Manter um funcionário por muitos anos na mesma empresa se tornou economicamente inviável.

Infelizmente, como em muitos outros casos, o Brasil continua caminhando em sentido contrário ao resto do mundo, dificultando, burocratizando e encarecendo cada vez mais a folha de pagamento em detrimento da real criação de vagas de emprego.

REFERÊNCIAS

BEUREN, Ilse Maria. Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CLT e Legislação Correlata. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

Dutra, René Gomes. Custos: uma abordagem pratica. 6.ed. – São Paulo: Atlas, 2009.

Garcia, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. 3 ed. Revisada e atualizada – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011.

RIPPER, Walter Wiliam. Aviso prévio proporcional: estudo das suas concepções e da constitucionalidade do inciso I do art. 487 da CLT. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1126, 1 ago. 2006 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8725>>. Acesso em: 20 jun. 2012.

Spector, Nelson. Manual para a redação de teses, projetos de pesquisa e artigos científicos. 2 ed – Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2001.

Vianna, Cláudia Salles Vilela. Manual prático das relações trabalhistas. 10. Ed. São Paulo. Ltr, 2009.