

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

JULIANA DE LIMA CARVALHO

APLICABILIDADE DA LEI Nº 12.506/2011 AOS FUNCIONÁRIOS DE EMPRESAS
PRIVADAS

NATAL/RN
2013

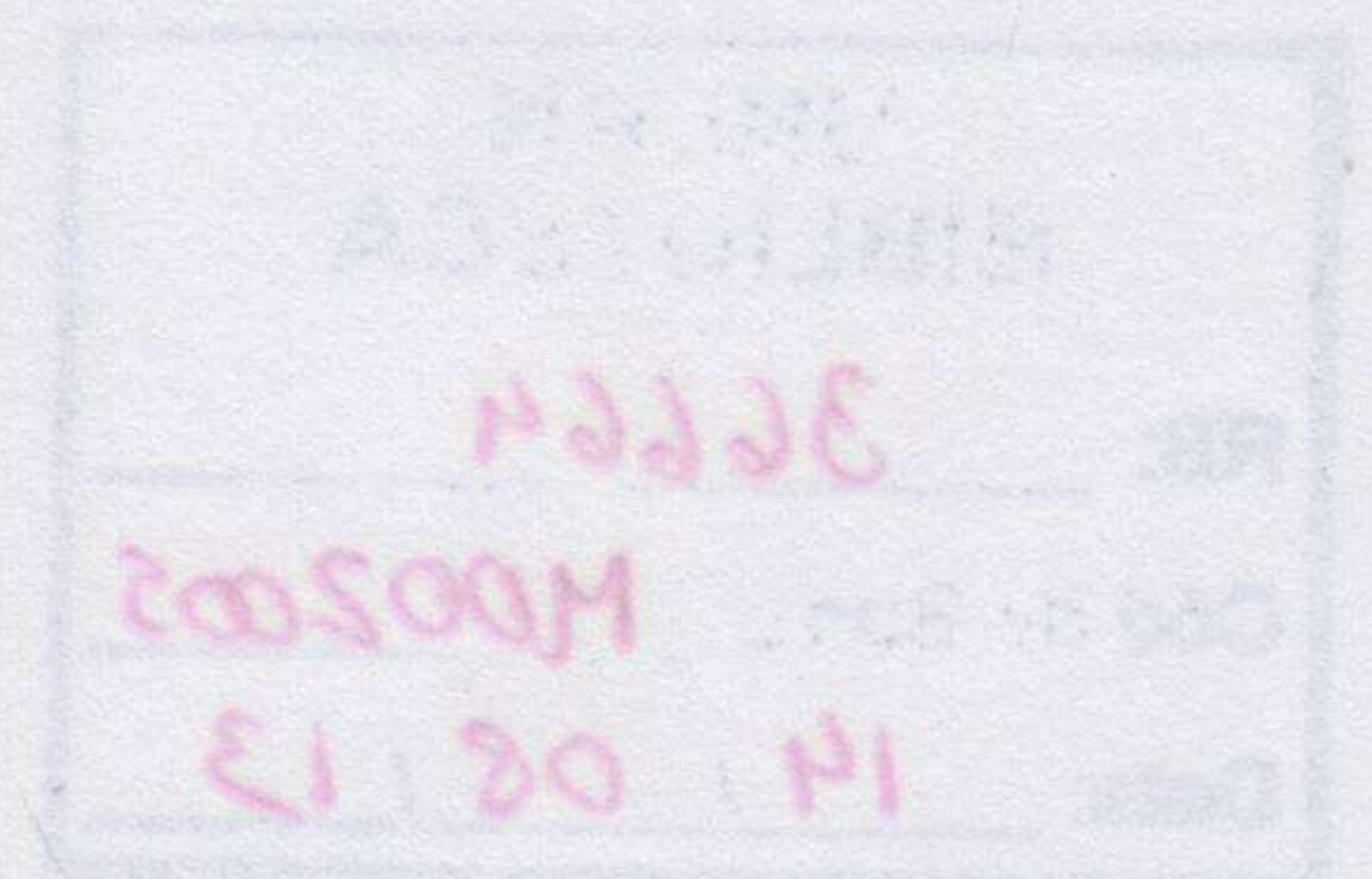
JULIANA DE LIMA CARVALHO

**APLICABILIDADE DA LEI Nº 12.506/2011 AOS FUNCIONÁRIOS DE EMPRESAS
PRIVADAS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Centro Universitário do
RN como requisito final para obtenção do
título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Msc. José Albenes
Bezerra Júnior

NATAL/RN
2013



Catálogo na Publicação – Biblioteca do UNI-RN
Setor de Processos Técnicos

Carvalho, Juliana de Lima.

Aplicabilidade da lei nº 12.506/2011 aos funcionários de empresas privadas. / Juliana de Lima Carvalho. – Natal, 2013.
23 f.

Orientador (a): José Albenes Bezerra Júnior (Msc.).

Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – Centro Universitário do Rio Grande do Norte.

1. Contabilidade – Monografia. 2. Aviso-prévio – Monografia. 3. Empregador – Monografia. 4. Demissão – Monografia. 5. Dias – Monografia. I. Bezerra Júnior, José Albenes. II. Título.

RN/UNI-RN/BC

CDU 657:349.2

UNI-RN BIBLIOTECA	
RB:	36664
Cód. de Bndc	M002005
Data:	14 / 08 / 13

M
657:349.2
C 331a
2013
ex. 01

JULIANA DE LIMA CARVALHO

**APLICABILIDADE DA LEI Nº 12.506/2011 AOS FUNCIONÁRIOS DE EMPRESAS
PRIVADAS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Centro Universitário do
RN como requisito final para obtenção do
título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientador

Membro

Membro

Dedico este trabalho à minha mãe Dinalva, ao meu pai Rosendo, meu irmão Jefferson, minha irmã Joseana, meus avós Regina e João, aos meus amigos Jullyana Aliocha e Kleber Moraes pelo apoio e incentivo em todos os momentos. Obrigada a todos vocês por tudo.

AGRADECIMENTO

Agradeço em primeiro lugar a DEUS por ter me proporcionado mais essa conquista;

Aos meus pais Rosendo e Dinalva, por acreditar e incentivar minhas escolhas, apoiando-me e esforçando-se junto a mim, para que eu suprisse todas elas;

Ao professor Albenes, pela dedicação em suas orientações prestadas na elaboração deste trabalho, incentivando-me e colaborando no desenvolvimento de meu trabalho.

"A mente que se abre a uma nova ideia
jamais voltara ao seu tamanho original"

(Albert Einstein)

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso tem como tema abordar as mudanças instituídas após o advento da Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011, também conhecida como “nova lei do aviso prévio”. Além de evidenciar as mudanças, o trabalho também possui o objetivo de analisar se essa mudança traz benefícios concretos aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). De acordo com a “nova lei”, há um aumento na quantidade de dias do aviso prévio, que pode ser de 30 a 90 dias, de acordo com o período de tempo trabalhado que o empregado tiver na empresa. Já na Lei nº 3941 de 18 de outubro de 1989, independente do tempo que o funcionário tivesse na empresa ele teria direito a apenas 30 dias de aviso. A metodologia utilizada no desenvolvimento do trabalho foi a pesquisa documental, que se deu através dos livros disponíveis na Biblioteca da UNI/RN, bem como foi realizada pesquisa na internet. A Lei nº 12.506/2011 é válida apenas para o empregador que demite o funcionário. Para o empregado que pede demissão, a “nova lei” não trouxe mudanças. Esse novo paradigma representou uma conquista para a classe trabalhadora, pois o empregador que demitir seu funcionário terá um custo maior ao rescindir o contrato de trabalho.

Palavras-chave: Aviso-prévio. Funcionário. Empregador. Demissão. Dias.

ABSTRACT

This Labor Course Completion is themed to address the changes instituted after the enactment of Law No. 12,506 of October 11, 2011, also known as "new law of the notice." Besides highlighting the changes, the work also has to analyze whether this change brings concrete benefits to workers under the Consolidated Labor Laws (CLT). According to the "new law", there is an increase in the number of days of notice, which may be 30 to 90 days, according to the period of time that the employee has worked at the company. Already in Law No. 3941 of October 18, 1989, regardless of the time that the employee had in the company he would be entitled to only 30 day's notice. The methodology used in this work was the development of documentary research, which took place through the books available in the Library of UNI / RN, as well as research was conducted on the Internet. Law No. 12.506/2011 is valid only for the employer to dismiss the employee. For the employee who resigns, the "new law" brought no changes. This new paradigm represented a victory for the working class, for the employer to dismiss your employee will have a higher cost to terminate the employment contract.

Keywords: Pre-Warning. Employee. Employer. Dismissal. Days.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Tempo de serviço x N° de dias do Aviso Prévio	18
---	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 TÓPICOS INICIAIS	10
1.2 OBJETIVOS	10
1.3 JUSTIFICATIVA	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 TRABALHO	12
2.2 CONTRATO DE TRABALHO	13
2.3 RELAÇÃO DE EMPREGO	13
2.3.1 Características da relação de emprego	13
2.4 RELAÇÃO DE TRABALHO	14
2.4.1 Características da relação de trabalho	14
2.5 O AVISO PRÉVIO	15
2.5.1 Nova lei do aviso prévio	16
3. METODOLOGIA	19
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
5. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	21

1. INTRODUÇÃO

1.1 TÓPICOS INICIAIS

A Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, regulamentou o aviso prévio nas relações de trabalho, conforme previsão do Art. 7º, inciso XXI da Constituição Federal de 1988. De acordo com Maurício Godinho Delgado, o aviso prévio:

"cumpre as funções e declarar a parte contratual adversa a Vontade unilateral de um dos sujeitos contratuais no sentido de romper, sem justa causa, o pacto, fixando, ainda prazo tipificado para a respectiva extinção, com o correspondente pagamento do período do aviso".

O aviso prévio possui como características a comunicação da vontade de término do contrato de trabalho, estabelecimento de tempo para esse término e pagamento, com ou sem a prestação dos serviços. Dentre as características citadas, a principal é a possibilidade de transformação do contrato de trabalho em determinável e indeterminável, possibilitando que as partes fiquem cientes que, após determinado período de tempo, o contrato chegará ao fim e a relação jurídica entre as partes será extinta.

1.2 OBJETIVOS

O presente trabalho tem por objetivo fazer uma abordagem acerca das mudanças instituídas pela "nova lei do aviso prévio", além de analisar se essas mudanças trazem ou não vantagens concretas para os trabalhadores regidos pela CLT. Veremos o que são trabalho e contrato de trabalho, as diferenças entre trabalho e relação de trabalho, bem como as características das relações de emprego.

1.3 JUSTIFICATIVA

Com a aprovação da Lei nº 12.506/11, foi regulamentado o inciso XXI do Art. 7º da CF. Entretanto, esse é um tema que gera muitas dúvidas e controvérsias, uma vez que o texto da “Nova Lei do Aviso Prévio” ainda não gerou jurisprudência nos Tribunais espalhados pelo país, tampouco a nova lei se estendeu a outras categorias de trabalhadores, tais como as empregadas domésticas, os trabalhadores rurais e os empregados públicos.

Esse trabalho visa abordar acerca das relações de trabalho entre patrão e empregador na esfera privada, mostrar o que mudou e o que permanece inalterado no que diz respeito ao instituto do aviso prévio, seja ele indenizado ou trabalhado. É esperado o surgimento de dúvidas acerca do tema, ainda mais quando ainda não há a formação de uma jurisprudência por parte dos Tribunais. A pretensão não é fazer uma análise profunda porque isso demandaria um estudo amplo e minucioso. Porém, busca-se fazer uma abordagem que permita a reflexão sobre os direitos do trabalhador com relação ao aviso prévio.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Karl Marx chama de mais-valia a diferença entre o valor produzido pelo trabalho e o salário pago ao trabalhador. Essa seria a base da exploração da força produtiva pelo capitalismo. Uma vez que o capitalista tenha pagado o salário de mercado pelo uso da força de trabalho, ele pode utilizar de duas estratégias para aumentar suas taxas de lucro: estender a duração da jornada de trabalho, mantendo o salário constante (mais-valia absoluta), ou ampliar a produtividade física do trabalho por meio da modernização dos meios de produção (mais-valia relativa).

2.1 TRABALHO

É todo vínculo empregatício com fonte de renda, seja ele realizado em órgãos públicos ou em empresas privadas, que une empregado e empregador, quando se tratar de empresa privada. Quando se tratar de órgão público, o laço que une é entre o funcionário e o órgão público (sociedade de economia mista e/ou empresa pública). Esse vínculo pode ser através de um contrato por tempo determinado ou indeterminado, independente de ser uma empresa privada, empresa pública ou sociedade de economia mista.

O trabalho nas empresas privadas se dá através de um contrato que pode ser por período de tempo determinado ou indeterminado. Para todo término de trabalho, independente do período de tempo ser determinado ou indeterminado, existe uma rescisão, para a qual se pagam os dias trabalhados no mês, 13º salário, férias e $\frac{1}{3}$ de férias proporcionais e aviso indenizado. Esses direitos passam a ser conquistados de acordo com o tempo de trabalho.

2.2 CONTRATO DE TRABALHO

Da leitura do Art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), podemos entender que emprego é o contrato de trabalho subordinado. Segundo Aluysio Sampaio, “toda relação que tinha por objetivo a prestação de serviços de trabalhador autônomo ou eventual, como o trabalhador subordinado”. Na realidade, seria mais precisa a expressão “contrato de emprego”, correspondendo à relação emprego. Mesmo assim, a expressão contrato de trabalho encontra-se consagrada não só na doutrina como também na jurisprudência, mas também na própria legislação. Nesse sentido tem-se a disposição do Art. 442 da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresse, correspondente à relação de emprego”.

Todo contrato de trabalho diz respeito a uma prestação de serviços entre empregado e empregador, em que o empregado, ao prestar o serviço, adquire o direito de perceber uma remuneração e o empregador, ao receber pelo serviço prestado, passa a ter a obrigação de remunerar o empregado.

2.3 RELAÇÃO DE EMPREGO

2.3.1 Características da relação de emprego

- **Pessoalidade:** Possui caráter de infungibilidade em relação ao empregado, ou seja, o empregado não se pode fazer substituir por outro no trabalho. Ele próprio não tem que prestar serviço e sua obrigação de prestar o serviço não é transmissível a herdeiros e sucessores.
- **Não-eventualidade:** A prestação de serviço exige uma continuidade, caracterizando, dessa forma, sua natureza permanente. Para tanto, o empregado, deve cumprir suas atividades com frequência (todos os dias ou 2 dias por semana, não podendo ser realizado de modo esporádico). Outra colocação importante refere-se ao objeto de exploração econômica do

empregador, ou seja, o trabalhador se fixa a uma fonte de trabalho que é a responsável pela remuneração dos seus serviços.

- Subordinação: Hierarquia presente na sujeição do empregado ao comando do empregador. Toda prestação de serviço envolve subordinação trabalhista, tais como se o pedreiro que é obrigado a comparecer diariamente, a assinar ponto, a obedecer às normas internas, sofrer alguma punição disciplinar, sofrer proibições, etc.
- Remuneração: O empregado tem o direito de receber remuneração a partir do momento que passa a prestar seus serviços de forma contínua. Essa remuneração pode ser por meio de salário fixo, por comissão, em utilidades, por dia hora, semana ou mês. O trabalho voluntário (como mutirões, obras caritativas, por culto religioso) não constitui relação empregatícia. Porém não é só falta de remuneração, mas faz jus a ela. Se o empregado presta seus serviços nas formas citadas anteriormente, faz jus ao salário. O fato de o salário simplesmente não ser pago não configura a ausência do elemento remuneração.

2.4 RELAÇÃO DE TRABALHO

2.4.1 Características da relação de trabalho

A relação de trabalho possui caráter genérico, fazendo referência a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação baseadas em uma obrigação de fazer, consubstanciada no trabalho humano. Essa expressão, de maneira geral, engloba a relação de emprego, a relação autônoma de trabalho, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e de trabalho temporário.

Conforme dito por Délio Maranhão, “a relação jurídica de trabalho é a que resulta de um contrato de trabalho, denominando-se relação de emprego, quando se trata de um contrato de trabalho subordinado”. A relação de trabalho é gênero, do qual a relação de emprego é espécie. Por outras palavras: a relação de emprego,

sempre, é relação de trabalho; mas, nem toda relação de trabalho é relação de emprego.

2.5 O AVISO PRÉVIO

O instituto do aviso prévio só é possível nas relações de trabalho em que há a formalização por meio da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). O aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato firmado entre o empregado e o empregador.

Existem algumas regras que dizem respeito aos deveres e as obrigações e que devem ser observadas pelo empregado e pelo empregador. Há a possibilidade de o aviso ser trabalhado ou indenizado. Deve-se destacar que quando o empregado está no chamado "período de experiência" e quando seu contrato de trabalho é rescindido nesse período, o aviso é pago de uma maneira um pouco diferente da tradicional.

Há duas modalidades de aviso prévio, conforme a vemos a seguir:

- Aviso prévio trabalhado: É quando o empregado ou o empregador comunica o fim da prestação do serviço, devendo o empregado continuar na empresa prestando serviços pelo prazo de 30 dias após o comunicado;
- Aviso prévio indenizado: É quando o empregador demite e paga os 30 dias futuros e o empregado interrompe, imediatamente, a prestação dos seus serviços.

Conforme previsto no §§ 1º do Art. 487 da CLT:

"A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço."

Já o §2º do mesmo artigo prevê que: "A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo".

Os contratos de experiência possuem duração de até 90 dias, contados a partir da data de assinatura da CTPS. Se o empregador dispensar o empregado

antes do fim deste terá que indenizá-lo com relação aos dias que faltam para completar o período de experiência. Caso o empregado peça demissão antes do fim deste período, ele deve indenizar a empresa pagando os dias que faltam para completar os dias a serem trabalhados. Se o saldo for negativo, a rescisão fica zerada, sem saldo a pagar. Nenhum funcionário pode sair da empresa com saldo devedor.

No aviso indenizado as partes estão indenizando a diferença dos dias para o término do contrato. Passado 01 (um) dia após o término do contrato de experiência, o funcionário que for dispensado pela empresa, ou que pedir demissão, fara jus ao aviso prévio indenizado ou trabalhado.

Recentemente, a 3ª turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) deu provimento a um recurso, reformando as decisões das instâncias anteriores, de uma gestante que comprovou ter engravidado durante o curso do aviso prévio. Em seu voto, o ministro Maurício Godinho Delgado, relator do processo, destacou que restou "Incontroverso, portanto, que a concepção ocorreu durante o aviso-prévio indenizado, ou seja, antes da despedida, configurada está a estabilidade provisória". A concepção que ocorrer durante o período de aviso prévio, independente de ser trabalho ou indenizado, garante o direito à estabilidade provisória no emprego. Se o empregada gestante ou o empregador desconhecem o estado de gravidez e se ocorrer rescisão do contrato de trabalho, ainda assim a empregada fara jus ao pagamento da indenização não usufruída.

2.5.1 Nova lei do aviso prévio

De acordo com a Lei nº 12.506/2011, também conhecida como "Nova Lei do Aviso Prévio", o tempo de aviso prévio dos atuais 30 dias para 33 dias a até 90 dias, dependendo do tempo de serviço que o empregado tiver na empresa e para o caso em que ele esteja sendo demitido. Para quem tem possui menos de 01 (um) ano de serviço na empresa, o período do aviso permanece sendo os 30 dias previstos na Constituição Federal.

Quando é o empregado que pede demissão, essa ampliação de prazo pode acarretar em indenizações menores ou até mesmo em um período maior que ele

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço (n° 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

Tabela 1: Tempo de serviço x N° de dias do Aviso Prévio

3. METODOLOGIA

Vários foram os métodos de pesquisa utilizados para a confecção deste trabalho. Quanto aos objetos da pesquisa, foi utilizada a Pesquisa Descritiva, uma vez que se procuraram descrever os fatos e fenômenos concernentes à aplicação da "Nova Lei do Aviso Prévio" à realidade das relações de trabalho nas empresas privadas.

No que concerne aos procedimentos adotados na coleta de dados, foi realizada Pesquisa Bibliográfica, tendo como fonte de dados o acervo disponível na biblioteca da UNI/RN, bem como a legislação em vigor (CF 1988, CLT, Notas Técnicas do MTE) e artigos publicados na internet.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o que foi apresentado nesse trabalho, a Lei nº 12.560 de 11 de outubro de 2011 aborda o número de dias para trabalhar a mais, caso ocorra quebra de contrato de trabalho relacionado a empregador e empregado. Sendo assim, o funcionário que tenha muito anos de serviço na mesma empresa, deve-se calcular o aviso prévio indenizado ou o trabalhado, somando-se 3 dias a cada 01 (um) ano de serviço trabalhado. Caso o empregado possua menos de 01 (um) ano de serviço, serão apenas 30 dias de aviso prévio indenizado ou trabalhado. Porém, caso exista quebra de contrato em relação ao empregado para com o empregador, independente a quantidade de tempo que ele tenha na empresa ele tem que pagar 30 dias de aviso trabalhado.

5. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Aviso prévio de até 90 dias começa a valer hoje. Disponível em: <
<http://economia.uol.com.br/ultimas-noticias/redacao/2011/10/13/aviso-previo-de-ate-90-dias-comeca-a-valer-hoje.jhtm>>. Acesso em 4 ago. 2013.

Aviso prévio de 90 dias poderá prejudicar trabalhador que pedir demissão.
Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/ultimas-noticias/redacao/2011/10/12/aviso-previo-de-90-dias-podera-prejudicar-trabalhador-que-pedir-demissao.jhtm>>. Acesso em 4 ago. 2013.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943, 1943)

FILHO, José Agripino e Silva. Relação de Trabalho x Relação de Emprego. **ViaJUS**.
Porto Alegre, 07 nov. 2006. Disponível em: <
<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=576>>. Acesso em 4 ago. 2013.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3º Edição. São Paulo: Editora Método, 2011.

Guia Trabalhista. Disponível em:
<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/aviso_previo_calculo.htm>. Acesso em 4 ago. 2013.

Guia Trabalhista. Disponível em:

<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/aviso_ctps.htm>. Acesso em 4 ago. 2013.

LIMA, Francisco Melton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 9ª Edição Revista e ampliada, São Paulo: Editora Ltr, 2000.

SILVA, Aarão Miranda da. Considerações preliminares à Lei nº 12.506/11, que instituiu o aviso prévio proporcional. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 3043, 31 out. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20322>>. Acesso em: 4 ago. 2013.