

Direitos Humanos e do Trabalho: Condições Laborais Justas nas Empresas

Human and Labour Rights: Fair Work Conditions

Emília Ferreira Pena^a; Cleidson Nogueira Dias^{b*}

^aFaculdade Projeção, Programa de Pós-Graduação *lato sensu* em Direito Pública, DF, Brasil

^bUniversidade de Brasília, Programa de Pós-Graduação em Administração, DF, Brasil

*E-mail: cleidson_nogueira@yahoo.com.br

Resumo

O presente trabalho objetivou compreender se a nova regulamentação do aviso prévio (Lei 12.506), na percepção do trabalhador ou potencial trabalhador, promove apoio e respeito às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Cabe ressaltar que o aviso prévio previsto na Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB/88 que era de no mínimo 30 dias, dependia de regulamentação que só ocorreu após 23 anos. O aviso prévio assegura 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. 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 importante contribuição aos direitos humanos no que tange às condições justas e favoráveis de trabalho e proteção contra o desemprego.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direitos Humanos. Aviso Prévio.

Abstract

The present study aims to understand if the new regulation on previous notice (Law 12.506) promotes respect and support fair work conditions and protection against unemployment in the employee perception. It is noteworthy that the previous notice provided in Brazilian Law - CRFB/88 which was at least 30 days depended on regulation occurring only after 23 years later. The previous notice provides a minimum time to look for a new employment, or the employer may seek a replacement for the employee. 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, in the courses of Law, Nursing and Education. The results showed that the new law makes an important contribution to human rights in relation to fair and favorable work conditions and protection against unemployment.

Keywords: Human Rights. Labor Law. Previous Notice.

1 Introdução

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 em tempo parcial e 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 têm de si como classe social. As relações de trabalho passam por um processo de flexibilização e desregulamentação que reduz e/ou elimina as normas de proteção social que elevaram o trabalhador brasileiro à condição de sujeito de direitos (BIAVASCHI, 2006).

Nesse sentido, é relevante a abordagem sobre os princípios que fundamentam os Direitos Humanos, com ênfase no direito ao trabalho.

Desta forma, o objetivo geral deste artigo foi compreender a nova regulamentação do aviso prévio - Lei 12.506 (BRASIL, 2011), que promove apoio e respeito às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, na percepção do trabalhador ou potencial trabalhador, que estuda na Faculdade Anhanguera de Brasília, *campus* Águas Claras.

2 Material e Métodos

2.1 Referencial teórico

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” (PRETTI, 2012, p.1).

A Constituição da República Federativa do Brasil, 1988, no artigo 7º, abrigou o aviso prévio, dando-lhe o status de direito social fundamental dos trabalhadores, colocando-o proporcional ao seu tempo de serviço, como instrumento de combate aos malefícios causados pela alta rotatividade da mão de obra no país (BRASIL, 1988). 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, através 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 para aumentar o tempo do aviso para trabalhadores, exclusivamente, na proporção de sua antiguidade.

Diante da lacuna constitucional, foi publicada a Lei 12.506 (BRASIL, 2011) 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 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.

2.1.1 Direitos Humanos e o direito do trabalho: conceitos e reflexões

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (ONU, 1948), ao afirmar o direito à liberdade, à igualdade e à fraternidade de todas as pessoas, estabelece um limite, evitando, assim, a repetição dos horrores causados em Estados totalitários.

Assim, para Piovesan (2005, p 44-45),

ao adotar o prisma histórico, cabe realçar que a Declaração de 1948 inovou extraordinariamente a gramática dos direitos humanos, ao introduzir a chamada concepção contemporânea de direitos humanos, marcada pela universalidade e indivisibilidade desses direitos. Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, com a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano como essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade. Indivisibilidade porque, ineditamente, o catálogo dos direitos civis e políticos é conjugado ao catálogo dos direitos econômicos, sociais e culturais. A Declaração de 1948 combina o discurso liberal e o discurso social da cidadania, conjugando o valor da liberdade ao valor da igualdade.

A partir da Declaração de 1948, começa a desenvolver-se o Direito Internacional dos Direitos Humanos, mediante a adoção de diversas ferramentas internacionais de proteção. A Declaração de 1948, portanto, confere lastro axiológico e unidade valorativa a esse campo do Direito, com destaque à universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos (PIOVESAN, 2005).

Para Dropa (2004), os direitos humanos foram concebidos como proposta de um sistema de vida integral que abarcasse os âmbitos culturais, econômico, político e social, tanto em nível individual como coletivo, e aplicável a todos, sem qualquer discriminação. Expressam um desejo de sobrevivência cada vez mais profundo, à medida que cresce a ameaça. Não se

contentam em proclamar a sede da vida dos homens, mas tentam permitir concretamente a sobrevivência.

Contudo, Hernandez (2011) ressalta que, somente após o fim da Guerra Fria, os direitos humanos ganham nova força na agenda internacional. Em decorrência do término da disputa ideológica entre os Estados Unidos (EUA) e a União Soviética (URSS), acreditava-se na possibilidade de discussão de temas transnacionais, tais como os direitos humanos e o meio ambiente e, assim, na formação dos chamados regimes internacionais.

Segundo Dropa (2004), a Declaração Universal dos Direitos Humanos, formada por 30 artigos, representa um conjunto de aspirações proclamadas como ideal comum de todos os povos. A Declaração considera o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis, como constitutivos do fundamento da liberdade, justiça e paz, fazendo-se essencial que os direitos do homem sejam protegidos, para que o homem não se veja levado ao supremo recurso da revolta contra a tirania e a opressão. Descreve, em seu corpo, um elenco de direitos subjetivos, dentre os quais está o direito ao trabalho, em condições justas, direito à escolha do emprego e à proteção contra o desemprego. Conforme podemos visualizar no art. 23 e 24 da declaração universal dos direitos humanos (ONU, 1948):

Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo XXIV

Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

Para garantir esse direito no contexto brasileiro, faz-se necessário uma reflexão sobre o direito do trabalho. Para Martins (2010), nos primórdios, o trabalho foi considerado na Bíblia, especificamente em Gênesis capítulo 3, como castigo. Adão teve que trabalhar para obter seu alimento, em razão de ter comido o fruto proibido.

Segundo Cassar (2011, p.4), na vertente histórica e etimológica, a palavra trabalho decorre de algo desagradável, cujo termo tem origem no latim – *tripalium*, “uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou canga que pesava sobre animais”.

Já para Guimarães (2008, p.206), trabalho é

a atividade consciente e voluntária, esforço humano para produção de riqueza, podendo ser diurno, no período das 5 às 22 horas nas cidades e das 5 às 21 horas na atividade agrícola; e entre 4 e 20 horas na pecuária; e no noturno o realizado entre 22 e 5 horas.

O trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado. Entretanto, de acordo com Cassar (2011), a atividade humana produtiva que constitui objeto do Direito do trabalho é aquela feita em favor de terceiros e não a energia que se desprende para si próprio.

De acordo com Cassar (2011), existem três correntes com relação ao Direito do Trabalho, quais sejam: a corrente subjetiva, a corrente objetiva e a corrente mista. A primeira corrente é a subjetiva, que prioriza os sujeitos (pessoas) da relação de emprego: o empregado e empregador. Ao se conceituar sob a ótica subjetivista, com frequência destaca-se a fragilidade da condição econômica do empregado na relação jurídica; a segunda é a objetiva e realça o conteúdo do Direito do Trabalho e não seus destinatários. Não prioriza os sujeitos da relação jurídica, mas a lei, o campo objetivo. Tem como foco a prestação de trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho; e a terceira vertente, majoritária na doutrina, é chamada de mista, pois engloba as duas categorias anteriores.

Ademais, o Direito do Trabalho não pode ser visto apenas como aquele que cuida da aplicação das regras trabalhistas, pois vai além destes limites, superando a visão do individualista, pois perpassa pela visão econômica, política e social.

2.1.2 Aviso Prévio e a nova regulamentação no Brasil

A palavra aviso é derivada de avisar, em língua francesa é *aviser*, com o significado de notícia, informação, comunicação. Prévio, do latim *praeivus*, vem a ser o que é anterior, preliminar. O nome é então aviso prévio. Prévio quer dizer com antecedência (MARTINS, 2010).

Nascimento (2010, p.1150) define, de uma forma sintética, o aviso prévio como “a denúncia do contrato por prazo indeterminado, objetivando fixar o seu termo final”. Após este conceito, o autor traz a definição de aviso prévio pela ótica de vários autores, a saber:

Russomano o define como ‘a notificação antecipada devida a parte contrária por quem rescindir o contrato individual de trabalho’. Para Délio Maranhão, ‘é a rescisão unilateral, própria dos contratos sucessivos por tempo indeterminado’. Segundo Hirose Pimpão, ‘é o espaço de tempo fixado na lei e que antecede a rescisão unilateral do contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando não haja ocorrido um motivo imperioso e durante o qual a parte pré-avisada deve procurar estabelecer as condições normais de seu trabalho, evitando, assim, as consequências da ruptura dos vínculos contratuais’. Para Caldera, ‘é o aviso prévio dado por uma parte a outra certo tempo antes da ruptura do contrato de trabalho’. E Cabanellas o define como ‘a notícia que uma parte dá à outra do seu propósito de rescindir, vencido o lapso assinalado, o contrato de trabalho que as ligava’.

Com esta reflexão, Nascimento (2010) 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. No entanto 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, é o modo pelo qual é denominada uma

indenização substitutiva, paga em alguns casos à falta do cumprimento em tempo desse prazo.

A bilateralidade do aviso prévio evidencia-se em todos os conceitos. Alice Monteiro de Barros confirma essa proeminência, acentuando que o aviso prévio é um instituto jurídico bilateral e, para tanto, o conceitua como a comunicação que uma parte faz a outra, avisando-lhe que pretende resiliir o contrato de trabalho por prazo determinado (RIPPER, 2006).

Martins (2010, p.405) acrescenta que o aviso prévio “é a comunicação que a parte do contrato de trabalho deve fazer à outra de que pretende rescindir o referido pacto sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de pagar indenização substitutiva”.

Para Ripper (2006), a maioria dos autores conceitua o aviso prévio em sua essência, traduzindo muito mais a definição do instituto do que a sua aplicação diante da concepção moderna e atual. Deste modo, com o estudo da atual concepção do aviso prévio e da análise dos conceitos dos grandes doutrinadores acerca do tema, Ripper (2006) afirma que o aviso prévio de iniciativa do empregado é a exteriorização do seu exercício de liberdade de trabalho, entretanto, visualizando os prazos da lei, sob pena de indenização substitutiva ao empregador. De outro lado, o aviso prévio de iniciativa do empregador é a limitação ao seu poder potestativo de despedir o empregado, devendo comunicá-lo com antecedência mínima prevista legalmente, sob pena de indenizá-lo.

Por fim, Cassar (2011) afirma que o instituto do aviso prévio é motivo de farta doutrina, que discute não só seu conceito e contornos, como também sua natureza jurídica.

Há três correntes para conceituar o aviso prévio (CASSAR, 2011, p.1084):

1ª - Declaração de vontade unilateral receptícia desconstitutiva do contrato. Entre esta comunicação e a terminação efetiva do contrato há um lapso temporal mínimo de 30 dias. Se o notificado for o empregado, fica-lhe assegurado, ainda, o salário do período e cômputo deste no tempo de serviço. Resumindo, aviso prévio é uma notificação, uma comunicação ou uma declaração de vontade seguida de um prazo mínimo legal pré-estabelecido. Adotam este conceito Orinaldo Gomes, Sussekind, Evaristo de Moraes Filho, Gabriel Saad, Sérgio Pinto, Délio Maranhão, Russomano, Rodrigues, Maurício Godinho e Alice Monteiro de Barros. Arnaldo Sussekind acrescenta que o aviso prévio é a comunicação que um contratante faz ao outro de que resolveu denunciar o contrato que os vincula.

2ª - Outra vertente advoga que o aviso prévio transforma o contrato por prazo indeterminado em determinado, isto é, seria um contrato a termo – Desta forma, Russomano.

3ª - A última corrente defende que o aviso prévio é um lapso de tempo imposto por lei entre a denúncia do contrato e sua efetiva terminação. Neste sentido Martins Catharino e Octávio Bueno Magano. Concordamos, com essa tese, pois o conceito de aviso prévio não pode ser o mesmo da despedida. Despedida é a declaração unilateral receptícia desconstitutiva de vontade, e o aviso é prazo obrigatório entre a declaração e a efetiva extinção. A prova que os institutos são diferentes é que a contagem do prazo do aviso inicia-se após a declaração de extinção, na forma da súmula nº 380 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Segundo Octávio Bueno, “é o prazo que deve preceder a rescisão de trabalho de prazo final indeterminado e cuja não

posição gera a não obrigação de indenizar”. De acordo com o art. 131 do Código Civil (CC): “o termo inicial suspende o exercício, mas não a aquisição do direito” (CASSAR, 2011).

Desta maneira, no entendimento de Cassar (2011, p.1085) o aviso prévio é o termo que suspende o exercício do direito à extinção imediata do contrato. Isto é, ao denunciar o contrato, o notificante o extingue. Todavia, os efeitos dessa extinção dependem do implemento do termo (prazo de 30 dias).

O contrato é extinto com a revelação de anseio de rompimento do pacto laboral, mas os efeitos só se tornam efetivos após o decurso do prazo, pois o aviso prévio é prazo legal imposto por lei para habilitar as partes para o término do contrato (CASSAR, 2011).

Por isso, o trabalho não adquire estabilidade no curso do aviso, porque no momento da despedida (declaração de extinção) não havia obstáculo para despedida.

A propósito, a CLT, art. 489, é elucidativa neste caso (ANGHER, 2008, p.762):

Art. 489. Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.
Parágrafo único. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

Este prazo é igual para o empregado quanto para o empregador. Aquele, para que possa ter tempo para procurar nova colocação no mercado ou novo emprego e, este, para que possa procurar um substituto para a vaga. Por se tratar de direito previsto em lei, o aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, salvo quando este comprovadamente conseguiu novo emprego (Súmula nº 276 do TST).

Porém, foi publicada a Lei nº 12.506/2011 (BRASIL, 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 1ª 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) dias.

Logo, 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), (Figura 1) de modo que o período máximo de aviso prévio será de 90 dias (PRETTI, 2012).

Figura 1: Novo aviso prévio



Fonte: Pretti (2012, p. 11)

Porém, segundo Pretti (2012), 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 desta legislação aos empregados dispensados anteriormente à mudança do texto legislativo.

Nesse sentido, segundo o entendimento de Pretti (2012), a nova lei gerou muitas polêmicas que dependerão de regulamentação posterior. Enquanto o detalhamento da matéria não vem, e como a ampliação do aviso já está em vigor, o primeiro palco destas discussões deverá ser o Poder Judiciário, que possivelmente receberá inúmeras ações versando sobre o aviso prévio ampliado e discutindo as regras para seu cumprimento.

De acordo com as polêmicas que lei a lei 12560/2011 trouxe para o mundo jurídico, gerando muitas incertezas, para Vieira Júnior (2011) se faz necessário uma intervenção urgente para que estes pontos sejam apreciados e seja promovida a integração do instituto do aviso prévio proporcional que, sem dúvida, traz um grande progresso para o direito trabalhista em prol dos trabalhadores.

Assim, após muitos conflitos e divergências para os operadores de direito, foi emitido a Nota Técnica nº 184, 2012/CGRT/SRT/MTE, em 7 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, que regula a nova regulamentação do aviso prévio e conclui que, em síntese, os entendimentos que submete-se à consideração superior para fins de aprovação são:

- 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) recaído 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 2011 (BRASIL, 2012, p.7-8).

Logo, 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 sai (PRETTI, 2012). 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 prévio (PRETTI, 2012, p.1).

Por fim, a simples concessão do aviso prévio à outra parte faz presumir que a dispensa se deu sem justa causa, pois este é um instituto devido apenas nas terminações sem justa causa dos contratos indeterminados. O aviso prévio é devido à parte inocente, tanto pelo empregador quando despedir o empregado, quanto pelo empregado quando pedir demissão. Pode ser trabalhado pelo empregado ou indenizado, quando será pago em pecúnia, no termo de rescisão. Assim, não existe aviso prévio “cumprido em casa”, devendo ser considerado este fato como aviso indenizado, conforme orientação jurisprudencial nº 14 da DSI-I do TST (CASSAR, 2011).

2.2 Metodologia

Para a classificação da pesquisa, toma-se como base a taxinomia apresentada por Vergara (2007), que a classifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa foi 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 (BRASIL, 1988), 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 visou descrever a percepção dos trabalhadores ou potenciais trabalhadores, estudantes da Faculdade Anhanguera de Brasília, sobre a nova regulamentação do aviso prévio.

Para realização deste trabalho foram coletados dados primários na Faculdade Anhanguera de Brasília, *campus* Águas Claras - DF. Os sujeitos da pesquisa eram graduandos dos cursos de Direito, Enfermagem e Pedagogia. A amostra foi definida pelo critério de acessibilidade e estratificação (VERGARA, 2007).

Na amostra estratificada, foi selecionado um número de cada grupo da população, ou seja, o público-alvo foi os alunos dos primeiros e últimos semestres de cada um dos cursos da Faculdade. 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 por já fazer parte do âmago de sua formação a reflexão sobre as políticas públicas e influência de variáveis ambientes como o político-legal no mercado que atuam ou atuarão. A quantidade da amostra foi de 30 alunos, uma vez que, de acordo com Stevenson (1981) e Levin e Fox (2004), um número amostral a partir de trinta casos 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.

3 Resultados e Discussão

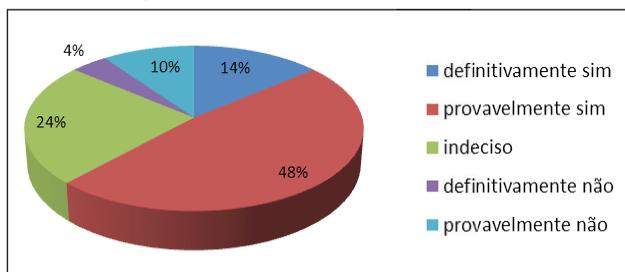
Essa análise de dados é referente ao questionário aplicado para as turmas de Direito, Enfermagem e Pedagogia da Faculdade Anhanguera de Brasília, Campus Águas Claras – DF, sendo 10 alunos de cada curso, totalizando um número de 30 alunos.

A pesquisa foi referente à nova regulamentação do aviso prévio que ocorreu em 11/10/2011 com a Lei nº 12.506, que regulamentou o novo aviso prévio, que passou de, no mínimo, 30 dias para até 90 dias, de forma que o empregado que tiver menos de 1 ano de carteira assinada fará jus a 30 dias. Contudo, após cada ano trabalhado esse período, o cumprimento do aviso aumentará em três dias, ou seja, mais de um ano de carteira assinada representarão 33 dias de aviso prévio, mais que dois anos equivalem a 36 dias e assim sucessivamente, até completar os 90 dias estabelecidos pela nova lei.

Com base no relatado acima, a análise dos gráficos referentes às perguntas feitas na pesquisa de campo, cujo questionário foi aplicado para 20 mulheres e 10 homens é demonstrada a seguir.

O Gráfico 1 apresenta os dados dos entrevistado, sendo que 28% tinha entre 26 a 30 anos; seguido de 23% entre 26 e 30 anos; e de 20% na faixa de idade dos 16 a 20. Assim, mais de 71% estão dentro da faixa de idade entre 16 a 30 anos, outros 29% estão divididos em 13% para as idades de 31 a 35 e 36 a 40, ficando em apenas 3% os entrevistados com idades acima de 45 anos. Concernente aos direitos humanos, no que tange à proteção contra o desemprego, foi questionado se os entrevistados acreditavam que essa nova Lei do aviso prévio trouxe mais segurança ao contrato de trabalho. O resultado pode ser visualizado no Gráfico 1.

Gráfico 1: Segurança da nova Lei veio ao contrato de trabalho



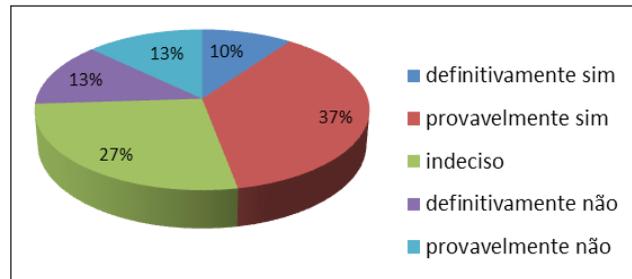
Fonte: Dados da Pesquisa

Após observação do Gráfico 1, chega-se à conclusão que 65% dos entrevistados acredita que a nova Lei provavelmente veio para dar mais segurança ao contrato de trabalho, com quase metade respondendo provavelmente “sim” e 14% “definitivamente sim”. Deste modo, 24% ficaram na categoria de indecisos, 10% acreditam que provavelmente a Lei não veio para dar mais segurança; e apenas 3% definitivamente não acreditam que a Lei veio para beneficiar o contrato de trabalho.

Por fim, para alcançar o segundo objetivo da pesquisa, sobre o papel das empresas no apoio e respeito à proteção de direitos humanos, condições justas e favoráveis de trabalho, foi informado que o aviso prévio é um direito irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, ou seja, é obrigatório para o empregador. Dessa forma, Nesse caso, perguntou-se se somente quem deve cumprir essa nova Lei é o empregador.

O dados são apresentados no Gráfico 2 a seguir.

Gráfico 2: Quem deve cumprir essa nova Lei é o empregador?



Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 2 demonstra que, como forma de direito social, as leis trabalhistas foram surgindo frente a uma valoração do ser humano e, com base nisso, essa questão objetivou saber qual a opinião dos entrevistados quanto a quem deveria cumprir essa nova regulamentação do aviso prévio. Assim, 47% dos entrevistados definitivamente e provavelmente acreditam ser o cumprimento por parte do empregador, totalizando 27% os que estão indecisos e 26% os que acreditam que provavelmente e definitivamente não é só o empregador que deve cumprir essa nova lei.

4 Conclusão

É preciso reconhecer, ainda, que a complexa realidade brasileira traduz um alarmante quadro de exclusão social e discriminação como termos interligados de forma a compor um ciclo vicioso, cuja exclusão implica discriminação que, por sua vez, implica exclusão.

Nesse contexto, as ações afirmativas surgem como medida urgente e necessária. Essas ações encontram um amplo respaldo jurídico, seja na Constituição (ao assegurar a igualdade material, prevendo ações afirmativas para os grupos socialmente vulneráveis), quanto nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Assim, os direitos humanos visam garantir dos poderes públicos não só a proteção de suas liberdades individuais, mas também a proteção do trabalho contra o desemprego.

Vemos que a proteção jurídica ao trabalhador, e ao próprio trabalho, deve ser entendida como ponto de viabilização da dignidade do homem e 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. O que se propõe é que se realize 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, é relevante alargar a tutela aos trabalhadores não empregados, com base numa visão humanitária e universal dos Direitos Humanos e do Trabalho.

Um dos direitos que foi adquirido ao longo de muitas lutas foi aviso prévio, que é tema desse trabalho. Assim, em consonância com o que vimos, a Lei 12560/2011 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, a nova regulação do aviso prévio promove apoio e respeito às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Além disso, reforça a conscientização das empresas no apoio e respeito à proteção de direitos humanos aceitos e reconhecidos internacionalmente, além da não participação em violações desses direitos.

O aviso, quando bem aplicado, beneficia contratante e contratado, aumentando 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.

Referências

- ANGHER, A.J. (Org.). *Vade Mecum acadêmico de direito*. 6.ed. São Paulo: Rideel, 2008.
- BIAVASCHI, M.B. Fundamentos do direito do trabalho: nosso tempo? In: KREIN, J.D. et al. *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2006.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1998.
- 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/112506.htm>. Acesso em: 13 mar. 2013.
- BRASIL. Presidência da República. Lei Nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011. Acesso em: 10 dez. 2013.
- 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 2013.
- BRASIL. Nota Técnica nº 184, de 7 de maio de 2012. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Disponível na internet: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/nota-tecnica-n-184-de-2012.htm>>. Acesso em: 18 maio 2013.
- CASSAR, V.B. *Direito do trabalho*. 5.ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.
- DROPA, R.F. *Direitos Humanos. Âmbito Jurídico*, 2004. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3873>. Acesso em: 25 maio 2013.
- GUIMARÃES, D.T. *Dicionário Jurídico*. 12.ed. São Paulo, Rideel, 2008.
- HERNANDEZ, M.C. A conferência de Viena: um marco em matéria de direitos humanos no pós-guerra fria. In: SALA, J.B. (Org.). *Relações internacionais e direitos humanos*. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2011.
- LEVIN, J.; FOX, J.A. *Estatística para ciências humanas*. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- MARTINS, S.P. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.
- NASCIMENTO, A.M. *Curso de direito do trabalho*. 25.ed. São Paulo Saraiva, 2010.
- ONU – Organizações das Nações Unidas. Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948. *Declaração universal dos direitos humanos*. 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 8 jul. 2013.
- PIOVESAN, F. Ações afirmativas da perspectiva dos Direitos Humanos. *Cad. Pesq.* v.35, n.124, p.43-55, 2005.
- PRETTI, G. *O novo aviso prévio*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.
- RIPPER, W.W. Aviso prévio proporcional: estudo das suas concepções e da constitucionalidade do inciso I do art. 487 da CLT. *Jus Navigandi*, v.11, n.1126, 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8725>>. Acesso em: 29 mar. 2013.
- STEVENSON, W.J. *Estatística aplicada à administração*. São Paulo: Harper & Row, 1981.
- VERGARA, S.C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2007.
- VIEIRA JÚNIOR, R.F. *A (des)regulamentação do aviso prévio proporcional pela Lei nº 12.506/2011*. 05 de dez. 2011. 2011. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/desregulamenta%C3%A7%C3%A3o-do-aviso-pr%C3%A9vio-proporcional-pela-lei-n%C2%BA-125062011>>. Acesso em: 30 abr. 2013.

