



## **COMUNICADO TÉCNICO CONTRAB**

**Nº 49 – 14 de fevereiro de 2014.**

### **AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL – LEI 12.506/2011**

Atento à reiterada jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, e às recomendações expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o CONTRAB, através do GRUPO DE ESTUDOS TÉCNICOS – GEST, deliberou por revisar e atualizar suas considerações a cerca do Aviso Prévio Proporcional, instituído pela Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011.

### **O AVISO PRÉVIO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

O prévio aviso de rescisão de contratos é instituto jurídico comum aos vários ramos do direito. Como tal, existe no direito civil, comercial, trabalho e administrativo, nas várias formas como se apresenta, aplicado nos contratos e nos ajustes de trato sucessivo e execução continuada, sem prazo de duração.

Trata-se, na verdade, de mera notificação prévia de uma parte contratante à outra quanto à intenção de romper vínculo contratual, não constituindo, portanto, em algo peculiar, próprio e exclusivo das relações de trabalho e do contrato de trabalho sem prazo. É simples notificação que uma parte faz à outra de que estará rescindido o contrato; é mera comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decide rompê-lo. Nada mais que isso. Apenas quando faltar essa prévia comunicação, é que a parte que toma a iniciativa de rescindir ajuste estará obrigada a pagar à outra um valor de indenização que substitua a falta da dação do pré-aviso da rescisão do contrato.

Portanto, cabe, antes de tudo, desmistificar o instituto do aviso prévio como prática própria e exclusiva do direito do trabalho, considerando tratar-se de instituto comum aos vários ramos do direito e, portanto sujeito aos mesmos princípios informativos, do ponto de vista contratual.

### **CONTEÚDO DA LEI Nº 12.506 DE 11/10/2011**

A Constituição Federal de 1988 dispôs que é direito do trabalhador urbano e rural, a concessão de “aviso prévio proporcional ao seu tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei” (artigo 7º, inciso, inciso XXI). Portanto, a expressão final do texto constitucional apontou para a necessidade de lei para disciplinar como se daria dita proporcionalidade.

Passadas mais de duas décadas desde a criação constitucional do conceito de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço é que o Congresso Nacional mobilizou-se para disciplinar o instituto, aprovando projeto

de lei que tramitava desde 1989, sancionado agora pela Presidente da República, conforme amplamente divulgado na imprensa nacional.

A Lei Nº 12.506 de 11 de outubro de 2011, publicado no D.O. U de 13 de outubro de 2011, tem o seguinte teor:

**LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011.  
Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências.**

**A P R E S I D E N T A D A R E P Ú B L I C A**

**Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:**

**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 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.**

**Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.**

A simplicidade do texto indica que o instituto do aviso prévio permanece intocável, tendo sido alterado apenas o seu prazo, com a inserção do conceito constitucional do prazo mínimo de trinta dias e da contagem proporcional ao tempo de serviço, podendo ser aproveitadas as normas e princípios que já tratavam do tema, assim como as orientações da jurisprudência que tratam do aviso prévio no contrato de trabalho.

Com tais premissas, o GEST apresenta as seguintes conclusões:

#### **I - DA NÃO RETROATIVIDADE DA LEI Nº 12.506/2011**

A lei não se aplica às hipóteses de rescisões e até mesmo comunicações de aviso prévio ocorridas antes de 13 de outubro de 2011, data da sua publicação. Assim, rescisões e comunicados ocorridos até 12 de outubro de 2011, permanecem regidos integralmente pelas regras anteriores contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, não havendo diferenças a serem pagas nem comunicações a serem estendidas.<sup>1</sup>

#### **II - DA CONTAGEM DO TEMPO DO CONTRATO PARA O EFEITO DA PROPORCIONALIDADE DO AVISO PRÉVIO**

Não haverá contagem de proporcionalidade para períodos inferiores a um ano, pois o módulo de contagem com acréscimos sucessivos de três dias estabelecido expressamente na lei é de um ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

---

<sup>1</sup> PROCESSO: 0000122-33.2012.5.04.0203 AIRR – EMENTA: AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL. LEI N. 12.506/2011. Ainda que a Lei n. 12.506/2011, com vigência em 13-10-2011, tenha vindo complementar o inciso XXI do art. 7º da Constituição da República de 1988, não pode ser aplicada de forma retroativa em razão do princípio da segurança jurídica e dos direitos adquiridos pelas partes. RELATOR DESEMBARGADOR CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS.

Assim, o acréscimo de três dias de que dispõe o § único do artigo 1º da Lei nº 12.506/2011 será computado a partir do primeiro ano completo de trabalho na mesma empresa, e assim, sucessivamente.<sup>2</sup>

A seguir, uma tabela prática:

Menos de 1 ano	30 dias
01 ano	33 dias
02 anos	36 dias
03 anos	39 dias
04 anos	42 dias
05 anos	45 dias
06 anos	48 dias
07 anos	51 dias
08 anos	54 dias
09 anos	57 dias
10 anos	60 dias
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias
14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos	90 dias

### **III – DA APLICAÇÃO IMEDIATA DA LEI AOS CONTRATOS VIGENTES NA DATA DA SUA PUBLICAÇÃO**

A nova contagem deve ser feita em todos os casos de rescisão sem justa causa a partir de 13 de outubro de 2011, pelo princípio da aplicação imediata da nova lei aos contratos em curso. Assim, não cabe considerar a contagem dos períodos adicionais apenas a partir da nova lei, pois esta deverá beneficiar todos os empregados que recebam a comunicação do aviso prévio a partir de 13 de outubro de 2011.

Nas hipóteses em que o empregado tenha mantido anteriormente contrato de trabalho com o mesmo empregador que agora o despede, tendo o empregado recebido na oportunidade da primeira rescisão

---

<sup>2</sup> PROCESSO: 0000015-36.2012.5.04.0252 RO – EMENTA: AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL. LEI 12.506/11. CONTAGEM. O parágrafo único do art. 1º da Lei 12.506/11 dispõe que o aviso-prévio proporcional deverá ser acrescido de 3 (três) dias para cada ano completo de serviço até o máximo de 60 (sessenta dias), perfazendo, no total, 90 (noventa) dias. Observância dos critérios estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE mediante a edição da Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE. RELATOR DESEMBARGADOR MARCELO GONÇALVES DE OLIVEIRA.

PROCESSO: 0000732-48.2012.5.04.0252 RO – EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. O reconhecimento do direito à percepção de aviso prévio proporcional dá-se a partir da vigência da Lei nº 12.506, em 13.10.2011, sendo devido o mínimo de 30 (trinta) dias, nos termos da lei, aqueles que trabalham até um ano para o mesmo empregador, somando-se três dias a cada ano na mesma empresa. Recurso desprovido. RELATOR DESEMBARGADORA ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER.

contratual a indenização legal, e excluída a ocorrência de fraude, não se contará o tempo de serviço prestado anteriormente para efeito de cálculo do aviso prévio proporcional.

#### **IV - DA RECIPROCIDADE DO AVISO PRÉVIO E SUA EXIGIBILIDADE NA APLICAÇÃO DA NOVA LEI**

É compatível com a nova lei o princípio da reciprocidade no cumprimento do aviso prévio, ou seja, sempre que o contrato de trabalho é rompido sem justa causa por uma das partes, e esta não comunicar à outra essa intenção no prazo estabelecido na nova lei, estará obrigada a pagar à outra um valor de indenização que substitua a falta da dação do pré-aviso da rescisão do contrato de trabalho.

No entanto, o texto legal expressa que o benefício da proporcionalidade será concedido ao empregado ([...] *“será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa”*), de forma que não cabe ao empregador exigir cálculo proporcional de aviso prévio a ser cumprido por empregado que apresentou pedido de demissão.

#### **V - DA INTEGRAÇÃO DO PERÍODO DO AVISO PRÉVIO, DA NOVA LEI, NO TEMPO DE VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Permanece aplicável a regra de que o período do aviso prévio projeta-se no tempo de serviço para todos os efeitos, mesmo o período acrescido pela contagem proporcional, cumprido ou indenizado. Dessa forma, projeta-se no tempo de serviço o período de aviso prévio para efeito de FGTS, férias, 13º salário, e também para a própria formação da contagem do aviso prévio proporcional.

#### **VI - DA APLICAÇÃO DO ARTIGO 488 DA CLT – REDUÇÃO DE DUAS HORAS OU SUA CONVERSÃO EM AFASTAMENTO DO SERVIÇO POR sete DIAS**

Considera-se compatível a regra contida no artigo 488 da CLT, com a nova contagem proporcional do aviso prévio. Assim, o horário normal do empregado demitido, durante todo o prazo do aviso prévio, inclusive o período proporcional, será reduzido em duas horas diárias. O empregado poderá optar pela falta ao serviço sem prejuízo de salários, por sete dias corridos. Não haverá acréscimo a esses sete dias, mesmo considerando aviso prévio maior que 30 dias.

#### **VII - DA RECOMENDAÇÃO CONTRÁRIA A QUALQUER AJUSTE INDIVIDUAL OU COLETIVO ESTIPULANDO REDUÇÃO DO TEMPO DO AVISO PRÉVIO PREVISTO NA LEI**

Em que pese a possibilidade de redução do aviso prévio por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, desde que destacada eventual compensação com outra vantagem coletiva concedida aos trabalhadores que justifique a redução, entende-se não recomendável referida redução, considerando entendimentos que apontam para alguns direitos trabalhistas tidos como “indisponíveis” por parte da Doutrina e da Jurisprudência.

#### **VIII - DO AVISO PRÉVIO AJUSTADO POR NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL OU COLETIVA EM DURAÇÃO SUPERIOR OU DIVERSA DO QUE PREVISTO NA LEI**

Nas hipóteses em que o empregador já concedia aviso prévio com algum tipo de extensão vinculada ao tempo de serviço, seja por liberalidade, seja por regra inserida em acordo coletivo ou convenção coletiva de

trabalho, caberá aplicar a regra mais vantajosa ao empregado, evitando-se a cumulação de prazos adicionais.

#### **IX - DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL (LEI N.º 7.238/84) E O TEMPO DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL DA NOVA LEI**

A nova lei não afastou a aplicação das regras do artigo 9º da Lei 7238/84. Assim, os empregados demitidos nos trinta dias anteriores à sua respectiva data-base continuam fazendo jus à chamada "indenização adicional". Registre-se que haverá um cálculo a ser feito para cada empregado no tocante à ocorrência ou não de rescisão de contrato nos trinta dias anteriores à sua data-base, não sendo mais possível estabelecer um período padrão quando seriam evitadas as demissões para não pagamento da indenização adicional.

#### **X - DOS EFEITOS DA SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL DA NOVA LEI - PERÍODOS DE AFASTAMENTO**

Devem ser considerados para cálculo do aviso prévio proporcional apenas os períodos em que o empregado esteve efetivamente à disposição do empregador, incluindo-se aí as ausências consideradas como de interrupção do contrato de trabalho (ausência ao serviço, porém com pagamento de salários), não se computando as de suspensão do contrato de trabalho (ausências ao serviço sem pagamento de salários).

---

**César Codorniz - Coordenador do CONTRAB**  
**E-mail: [contrab@fiergs.org.br](mailto:contrab@fiergs.org.br) - Fone: (51) 3347.8871**