

O Aviso Prévio Proporcional – Lei nº 12.506, de 11.10.2011.

O Aviso Prévio, previsto no inciso XXI, do artigo, 7º da Constituição Federal, foi instituído para resguardar o empregado da rescisão sem justa causa do contrato de trabalho, para que no período que antecede o seu desligamento possa verificar alternativas no mercado para sua realocação, sem que haja consequências financeiras.

Para assegurar que empregados com contrato de trabalho de maior tempo de serviço, ou seja, trabalhadores mais antigos, o legislador regulamentou o Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço por meio da Lei 12.506, de 11.10.2011, retificando a condição de trinta dias de aviso prévio, já disposta na Constituição Federal, acrescentando 3 (três) dias a cada ano completado pelo empregado na mesma empresa, podendo constituir no máximo 60 (sessenta) dias, perfazendo o total de 90 (noventa) dias. Vejamos os dispositivos transcritos na íntegra:

“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 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 presente norma, apesar da sua aparente simplicidade acabou por causar controvérsias sobre algumas questões, como por exemplo, a partir de qual o período serão acrescidos os dias proporcionais.

As dúvidas neste caso apresentam duas interpretações: a primeira, que deverá ser acrescido 3 (três) dias quando completar o segundo ano do pacto laboral do empregado. Já a segunda interpretação, considera o primeiro ano de serviço prestado pelo trabalhador, sendo assim quando completado o primeiro ano de trabalho, perfazendo 33 (trinta e três) dias de aviso prévio logo no primeiro ano laboral.

Com o intuito de unificar o entendimento dos serventuários responsáveis pelas atividades de assistência a homologação das rescisões de contrato de trabalho, foi publicada internamente pela Secretaria de Relações do Trabalho Coordenação-Geral de Relações do Trabalho, a Circular nº 010/2011 da Secretaria de Relações do Trabalho Coordenação-Geral de Relações do Trabalho, que trata sobre essa questão.

Apesar da publicação interna da Circular mencionada, a Secretaria de Relações do Trabalho Coordenação-Geral de Relações do Trabalho viu a necessidade de apresentar uma posição formal aos contribuintes quanto este tema, sendo assim publicou a Nota Técnica nº 184/2012, contendo as diretrizes sobre a aplicabilidade do Aviso Prévio Proporcional.

Sobre esta discussão, deve-se considerar o disposto no item 6 que esclarece sobre o início do benefício do acréscimo dos dias adicionais, bem como apresenta uma tabela com a projeção dos anos até os 90 (noventa) dias:

“2. Do lapso temporal do aviso em decorrência da aplicação da regra da proporcionalidade (...)

<i>Tempo de Serviço Ano Completo</i>	<i>Aviso Prévio dias</i>
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

Neste porto específico, após diversas conversações, esta Secretaria modificou o entendimento anterior oferecido por ocasião da confecção do Memorando Circular nº 10 de 2011 (itens 5 e 6). Por isso, apresenta novo quadro demonstrativo, conforme abaixo:

Portanto, a Lei 12.506, de 11.10.2011, apesar de sua simplicidade, apresentou diversas obscuridades em seu texto, deixando aberta a sua interpretação. Apesar da publicação da Nota Técnica nº 184/2012, que traz as diretrizes interpretativas para as diversas lacunas sobre a aplicabilidade da Lei, esta não tem força “erga omnes”, portanto não pacifica formalmente as controvérsias, mais sim traz uma forma alternativa para aplicabilidade a nova Lei.

Preparado por: Robson Takeshita