

# AVISO PRÉVIO NOVAS REGRAS A PARTIR DA LEI 12.506/11

**LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011 – DOU 13.10.11**

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.

Brasília, 11 de outubro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF  
*José Eduardo Cardozo*  
*Guido Mantega*  
*Carlos Lupi*  
*Fernando Damata Pimentel*  
*Miriam Belchior*  
*Garibaldi Alves Filho*  
*Luís Inácio Lucena Adams*

## **PARECER**

### **AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Finalmente, após mais de vinte e três anos, foi sancionada, em 11 de outubro de 2011, a Lei nº 12.506/11, que regulamenta o aviso prévio proporcional previsto na Constituição Federal (art. 7º, XXI)<sup>1</sup>.

Referida lei regulamenta a direito assegurado pela Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988, em apenas um artigo, acrescido de seu parágrafo único, que estão assim redigidos:

**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.

---

<sup>1</sup> 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.

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. (grifei)

Como se constata da leitura do novo texto legal, não foram alterados os dispositivos da CLT, mas apenas acrescido o direito dos empregados, e somente destes, a mais três dias de aviso prévio por ano de serviço prestado na mesma empresa.

O direito constitucional, que deu origem à lei, foi assegurado somente aos empregados, tendo em vista o disposto no *caput* do art. 7º da Constituição da República, não se aplicando, portanto, às empresas. Vale dizer que, quando a iniciativa da ruptura do contrato for do empregado, este continua obrigado a cumprir ou a indenizar o aviso prévio de trinta (30) dias.

### **1. Da vigência**

Segundo a lei, sua vigência é a partir da data da sua publicação, apesar da previsão constitucional desde 1988.

Assim, sem dúvida, é ela aplicável a todos os empregados que vierem a ser dispensados “sem justa causa” e nas rescisões indiretas do contrato de trabalho a partir de 11 de outubro de 2011.

Também aqueles empregados que estão cumprindo aviso prévio, ou que ainda não completaram o aviso prévio concedido pelo empregador, devem ter assegurado o direito.

Como o prazo do aviso prévio integra o tempo de serviço, ou seja, o contrato de trabalho, a ele é aplicada a nova lei, tendo em vista estar o contrato vigente.

Não se há falar, neste caso, de ato jurídico perfeito, porquanto o aviso estava em curso, nem em direito adquirido, pois o direito é do empregado e não do empregador.

### **2. Da retroatividade e da proporcionalidade mensal**

Como o direito estava assegurado constitucionalmente desde 1988, é possível entender-se que o direito aplica-se àqueles trabalhadores que tiveram o contrato rompido a partir de 11 de outubro de 2009, ou seja, ao período não prescrito de dois anos.

Considera-se, neste caso, a possibilidade de efeito retroativo da lei, que apenas regulamentou o direito adquirido, pendente apenas de regulamentação, não se aplicando o art. 6º da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro<sup>2</sup>.

Da mesma forma, falando o texto constitucional em “aviso prévio proporcional”, pode-se também entender que a proporcionalidade seja mensal a partir do primeiro ano. Assim, teria direito o empregado a 1/12 (um doze avos) de 3 dias de aviso a cada fração superior a 15 dias de mês a cada ano de contrato de trabalho. O prazo mínimo de trinta dias continua assegurado àqueles empregados com menos de um ano de serviço.

Contudo, tanto o efeito retroativo como a proporcionalidade mensal dependerão da regulamentação da matéria e da jurisprudência.

### **3. Do início da contagem do aviso proporcional**

---

<sup>2</sup> Art. 6º. A lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

§ 1º. Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.

§ 2º. Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo prefixo, ou condição preestabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.

§ 3º. Chama-se coisa julgada ou caso julgado a decisão judicial de que já não caiba recurso.

Os três dias acrescentados aviso prévio concedidos aos empregados são contados a partir de qualquer tempo de serviço do segundo ano do contrato de trabalho, que pode ser contado em segundos, minutos, dias ou meses. Basta haver trabalho após concluído o primeiro ano de trabalho.

#### **4. Outras considerações**

O aviso prévio proporcional deverá ser considerado para fixação do término do contrato, para efeito do reajuste salarial coletivo, na forma do § 6º do art. 487 da CLT, assim como de computa nas férias e 13º salário, e incidência de FGTS.

Quanto ao trabalho durante o aviso sem a redução de duas horas diárias, até que a matéria seja regulamentada, sugere-se observar a mesma proporcionalidade do parágrafo único do art. 488 da CLT para os dias corridos, devendo a fração ser convertida em um dia a mais de folga. Para facilitar, o ideal seria que fosse acrescido um dia a cada ano, atendendo à finalidade do aviso, que é procurar um novo emprego. Na fórmula adotada pelo citado dispositivo, deveria ser 0,7 (sete avos) de dia de folga nos três primeiros, 1,14 (um dia e catorze avos) no seguinte e assim sucessivamente.

Os instrumentos coletivos (convenção coletiva, acordo coletivo e sentença normativa), que possuírem condição mais benéfica do que a lei, prevalecerão sobre ela, em face dos princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica. Assim, aqueles que têm assegurado, por norma coletiva, aviso prévio de 45 dias após 5 anos, deverão ter os 15 dias a mais de aviso, em vez dos 12 dias previstos na lei. Aqueles que têm assegurado 60 dias após 5 anos deverão ter os 30 dias a mais até 10 anos de serviço. Neste caso, com 11 anos de serviço a norma coletiva assegura o mesmo direito que a lei, a qual é mais favorável a partir do décimo segundo ano.

*Florianópolis, 25 de outubro de 2011.*

*Oswaldo Miqueluzzi – OAB/SC nº 2641*

## **O QUE DIZ O RELATOR DO PROJETO DE LEI**

13/10/2011 16:41

### **Relator minimiza polêmica sobre aviso prévio e diz que a lei é clara**

*Arquivo/Brizza Cavalcante*

Relator do projeto que deu origem à nova Lei do Aviso Prévio (**12.506/11**), o deputado Arnaldo Faria de Sá (PTB-SP) minimizou as polêmicas sobre a aplicação da regra, que entrou em vigor nesta quinta-feira.

Pela nova lei, o trabalhador com até um ano de emprego, que for demitido sem justa causa, tem direito a 30 dias de aviso prévio ou indenização correspondente. Esse tempo será aumentado em três dias para cada ano adicional de serviço, até o limite de 90 dias. Para receber três meses de salário, o empregado precisa ter 20 anos de contrato. Anteriormente, os trabalhadores tinham direito a 30 dias de aviso prévio, independentemente do tempo de serviço.

Questionamentos sobre a norma levaram o Ministério do Trabalho e Emprego a estudar a edição de uma portaria ou instrução normativa para regulamentar o texto e eliminar as dúvidas. Mas, na avaliação de Faria de Sá, a lei é clara. “Algumas pessoas não souberam ler a lei”, disse.

### **Retroatividade**

As centrais sindicais querem que a nova regra possa ser aplicada para casos anteriores à lei e orientam os trabalhadores a buscar o direito na Justiça, porém o deputado entende que a norma não tem como retroagir. “Não existe essa abertura para retroatividade”, afirmou.

Outro ponto de questionamento é se a lei também valerá para o empregador, que teria direito a um aviso prévio maior que os 30 dias atuais se o funcionário pedir demissão. Para Faria de Sá, está explícito que o benefício só existe para o empregado demitido sem justa causa, e não para o empregador.

“O texto da lei é claro, fala de aviso prévio aos empregados, fala de prestação de serviço. Quem presta serviço é o trabalhador, não a empresa. Não há dúvida de que a norma só se aplica aos empregados”, argumentou.

**Reportagem – Carol Siqueira**

**Edição – Marcelo Oliveira**

**Publicado no site da Agência Câmara -**

<http://www2.camara.gov.br/agencia/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/203889-RELATOR-MINIMIZA-POLEMICA-SOBRE-AVISO-PREVIO-E-DIZ-QUE-A-LEI-E-CLARA.html>