

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO.

O SEANOR É SINDICATO DOS ESCREVENTES E AUXILIARES NOTARIAIS E REGISTRAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, VAI SEGUIR ESSA ORIENTAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO QUE PUBLICOU A CIRCULAR ESCLARECENDO SOBRE PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS PELOS SERVIDORES DO MT NAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO, POR ISSO DIVULGAMOS NA ÍNTEGRA, SEGUE:

Memorando da SRT sobre a Lei do Aviso PrévioData: 10/11/2011

MEMO. CIRCULAR SRT N° 010, DE 27 DE OUTUBRO DE 2011.

Aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego c/c Chefes das Seções de Relações do Trabalho.

Assunto: Orientar os servidores das Seções de Relações do Trabalho que exercem atividades relativas à assistência a homologação das rescisões de contrato de trabalho, tendo em vista a publicação da Lei n° 12.506, de 11.10.2011.

1. **Com advento da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, DOU 14/10/2011**, que trata do aviso prévio proporcional, esta Secretaria, diariamente é demandada a esclarecer

quanto aos procedimentos a serem adotados pelos servidores das Seções de Relações do Trabalho que exercem atividades relativas à assistência a homologação das rescisões de contrato de trabalho.

2. Tendo em vista a competência regimental desta Secretaria em "normatizar e coordenar as atividades relativas à assistência a homologação das rescisões contratuais" e de ser gestora do sistema Homolognet com base no art. 1º da Portaria Ministerial nº 1.620, de 14 de julho de 2010, declina o seu entendimento diante do teor da Lei 12.506/11, de 11 de outubro de 2011, senão vejamos:

3. A primeira questão é sobre a possibilidade da aplicação do conteúdo da Lei 12.506/11 em benefício do empregador. Nessa seara, salvo melhor juízo, não é possível a aplicação da proporcionalidade também em prol do empregador.

4. O entendimento acima se fundamenta no fato de que durante o trâmite do projeto de lei, é evidente o intuito do poder legiferante em regular o disposto no art. 7º, inciso XXI da Constituição Federal. Ora, o dispositivo citado é voltado estritamente em benefício de todos trabalhadores urbanos, rurais, avulsos e domésticos.

5. O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 a 90 dias, dependendo do tempo de serviço na empresa. Dessa forma, todos terão no mínimo 30 dias durante o primeiro ano de trabalho, somando a cada ano mais três dias, devendo ser considerada a projeção do aviso prévio para todos os efeitos. Assim, o acréscimo de que trata o parágrafo único da lei, somente será computado a partir do momento em que se configure uma relação contratual de dois anos ao mesmo empregador.

6. Nesse sentido, a contagem do acréscimo ao tempo de aviso prévio deverá ser calculada, a partir do segundo ano completo da seguinte forma:

Tempo de Serviço Ano Completo	Aviso Prévio dias
Até 02	30
2	33
3	36
4	39
5	42
6	45
7	48
8	51
9	54
10	57
11	60
12	63
13	66
14	69
15	72
16	75
17	78
18	81
19	84
20	87
21	90

7. Outro ponto importante a ser ressaltado, para cálculo do tempo total de contrato, é a projeção do aviso prévio para todos os fins legais. Nesse sentido, a projeção será devidamente levada em consideração no uso dos sistemas geridos por esta Secretaria, na conformidade do §1º, do art. 487 e Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais -1 nº 367, do TST, respectivamente:

"Art. 487.

...

§1º 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. " (grifamos)

"OJ 367. Aviso prévio de 60 dias. Elastecimento por norma coletiva. Projeção. Reflexos nas parcelas trabalhistas. O prazo de aviso prévio de 60 dias, concedido por meio de norma coletiva que silencia sobre alcance de seus efeitos jurídicos, computa-se integralmente como tempo de serviço, nos termos do §1º do art. 487 -da CLT, repercutindo nas verbas rescisórias, "(grifamos)

8. Assim, hipoteticamente, se um trabalhador for cientificado por escrito do aviso prévio e já tenha cumprido um período de contrato de onze anos e dez meses e dez dias, deverá ser concedido um aviso prévio total de 63 (sessenta e três) dias e não (sessenta) dias, uma vez que com a integração do aviso prévio inicial de sessenta dias, o contrato terá um total de mais de doze anos.

9. Oportuno ainda ressaltar, que diante do disposto no parágrafo único do art. 1º da referida norma, a incerteza pode nascer de que o aviso prévio poderá ser concedido inferior a três dias, quando o trabalhador apresentar parte do vínculo de trabalho menor que doze meses. Exemplificando: se um trabalhador ao final do aviso prévio, já incluída no cômputo do tempo de serviço a projeção do aviso prévio, um total de um ano e oito meses de contrato, não se pode aplicar um acréscimo de dois dias de aviso prévio.

10. O art. 2º da lei informa que a mesma entrará em vigor

na data de sua publicação, ou seja, a partir de 13 de outubro do corrente ano. Dessa forma, os seus efeitos serão percebidos a partir de tal data, não havendo a possibilidade de se aplicar o conteúdo da norma para avisos prévios já iniciados. Desta feita, segue-se a regra de que é do recebimento da comunicação do aviso que se estabelece os seus efeitos jurídicos.

11. O entendimento exposto no parágrafo anterior, também encontra fundamento no Princípio *lempus regit actum*. Por este postulado, entende-se que a lei do tempo do ato jurídico é a que deve reger a relação estabelecida. Demais disso, é cediço que a lei não pode modificar uma situação já consolidada por lei anterior, salvo no caso de autorização expressa, o que não ocorre no presente caso.

12. Outra dúvida aventada pelas Regionais, é acerca da aplicação da proporcionalidade ao disposto no art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, "in verbis":

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único E facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (Incluído pela Lei n° 7.093, de 25.4.1983)

13. O dispositivo acima trata do cumprimento de jornada reduzida ou faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, todavia a lei n° 12.506/2011 em nada alterou sua aplicabilidade, pois que nenhum critério de

proporcionalidade foi expressamente regulado pelo legislador. Assim, continuam em vigência redução de duas horas diárias, bem como a redução de 7 (sete) dias durante todo o aviso prévio.

14. Por derradeiro, no que tange à indenização devida ao trabalhador no caso de dispensa sem justa causa ocorrida nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria, prevista no art. 9º da Lei nº 7.238, de 29.10.1984, que assim dispõe:

"Art 9" O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. "

15. A jurisprudência de nossos Tribunais já pacificou entendimento de que a dispensa prevista no dispositivo acima citado compreende a data do término do contrato de trabalho, isto é, do término do aviso prévio, que recaia nos trinta dias anteriores à data base, indenizado ou não.

16. Desta feita, a Lei sob comento, não alterou esse entendimento, pois que recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei 7.238/84. Portanto, mesmo que os avisos prévios de duração superior a trinta dias, caso, por exemplo, de o aviso prévio for de 90 dias, sendo os 30 últimos dias da sua duração os do mês anterior à data-base, é devida a multa de uma remuneração mensal ao trabalhador.

17. Em síntese, estas são as orientações a serem observadas pelos servidores das Seções de Relações do Trabalho que exercem atividades relativas à assistência a

homologação das rescisões de contrato de trabalho:

- 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. 10 da norma sob comento aplica-se, exclusivamente, para os casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, promovida pelo empregador;**
- 3) o acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, computar-se-á a partir do momento em que relação contratual complete dois anos;**
- 4) a jornada reduzida ou a faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, previstas no art. 488 da CLT, não foram alteradas pela nova lei;**
- 5) recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei 7.238/84; e**
- 6) 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 nº 12.506, de 2011.**

18. Não obstante as orientações acima expostas, esta Secretaria providenciou o seguinte:

- 1) o envio à Consultoria Jurídica deste Ministério, NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/Nº 92/2011, que solicita o seu posicionamento nas matérias relacionadas, para fins de manutenção ou modificação dos entendimentos expostos;**
- 2) o encaminhamento ao Gabinete do Ministro de proposta de Lei com escopo de tentar adequar ao Capítulo VI do Título IV da Projeto.**

Brasília, 27 de outubro de 2011.

**ZILMARA DAVID DE ALENCAR
SECRETÁRIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO**

