

O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL LEI N. 12.506/2011

A aplicação da Lei N. 12.506/2011, que regulamenta o aviso prévio proporcional de que trata o Art. 7º, inciso XXI, da Constituição Federal, tem suscitado muitas controvérsias. Uma decorrente do próprio texto legal, que não é claro nem completo. Outras, de interesses escusos, que visam a prejudicar os trabalhadores.

Por essas razões, a Diretoria Executiva da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (Contee) apresenta sua posição sobre tais controvérsias, fazendo-o, a seu juízo, em absoluta consonância com o dispositivo constitucional.

1. A primeira controvérsia diz respeito a quem se aplica a proporcionalidade, se somente aos trabalhadores ou se, também, ao empregador.

Pode-se afirmar, peremptoriamente, que a proporcionalidade só se aplica aos trabalhadores. Isto é, ela só tem lugar quando há demissão por iniciativa do empregador. Quando a iniciativa da rescisão do contrato é do trabalhador o aviso prévio é de apenas e tão-somente de 30 (trinta) dias, não importando o seu tempo de trabalho na empresa.

Assim o é por força do caput do Art. 7º, da Constituição da República e do Art. 1º, da Lei N. 12.506/11, que tratam de direitos dos trabalhadores, não fazendo, por óbvio, nenhuma menção a direitos dos empregadores.

2. A segunda controvérsia relaciona-se com a natureza do aviso prévio proporcional, se é de caráter indenizatório ou não. À luz do preceito constitucional trata-se de direito social fundamental, que não possui natureza indenizatória.

3. A terceira controvérsia relaciona-se com o tempo de aviso prévio proporcional deve ser computado para todos os efeitos legais, com incidência no tempo de contribuição, fundamental para efeito de aposentadoria, nas férias, no 13º salário e na indenização estabelecida no Art. 9º, da Lei N. 7.238/84, que tem lugar quando a demissão ocorre no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base etc.

Se o empregado demitido sem justa causa conta com até um ano de casa, trabalha no máximo 23 (vinte e três) dias; se até dois anos, 25 (vinte e cinco) dias; se 3 (três) anos, 27 (vinte e sete) dias; e assim sucessivamente, de sorte que se o seu aviso for de 90 (noventa) dias, devem ser trabalhados 69 (sessenta e nove), nenhum a mais.

Registra-se que qualquer que seja a duração do aviso prévio proporcional, o empregado pode optar pela redução da jornada em duas horas.

4. A quarta controvérsia, que se tem suscitado, é quanto ao modo de calcular a proporcionalidade, ou seja, se ela cabível apenas quando o tempo de casa é contado por ano cheio, ou se é aplicável nos intervalos entre um ano e outro.

Apesar de a Lei sob comentários fazer referência a anos completos, com base no texto constitucional e no princípio da condição mais favorável, pode-se afirmar, categoricamente, que a proporcionalidade é cabível em todos os casos de contrato de trabalho com mais de um ano.

Ao contrário do que se tem dito, a aplicação da proporcionalidade é plenamente cabível em todos os intervalos, ou seja, entre um ano e dois anos, entre dois anos e três anos e assim sucessivamente.

Desse modo, se o contrato tem duração de doze meses mais um dia, o aviso prévio é de 33 dias; se de dois anos e um dia, o aviso prévio é de 36 dias e assim sucessivamente.

Tempo de Serviço	Aviso Prévio
Ano Completo	Dias
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

5. A quinta controvérsia relaciona-se com a indenização prevista no Art. 9º, da Lei Nº 7.284/84. 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.

6. Quanto à ressalva nas homologações das rescisões dos contratos de trabalho, por se tratar de matéria nova e muito controvertida e, na tentativa de que sejam evitadas falsas expectativas no trabalhador, sugerimos que sua redação seja bem genérica. Por exemplo: ***“ficam ressalvados os direitos relativos à lei 12.506/2011, bem como os do art. 7º, inciso XXI da Constituição Federal.”***