

AVISO PRÉVIO: AS NOVAS REGRAS CONFORME A LEI 12.506/11

Fatima Dias Brandão¹
Dijosete Verísimo da Costa Júnior²

RESUMO

Esse estudo tem como proposta apresentar uma análise sobre o instituto do aviso prévio, e especificamente a regulamentação do artigo 7º, inciso XXI da Constituição Federal de 1988, através da Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011 que introduziu a relação de proporcionalidade ao tempo de serviço. O funcionário que tem mais de 1 (um) ano de trabalho na mesma empresa terá direito ao aviso prévio proporcional, se for demitido por justa causa. A cada ano trabalhado o funcionário ganha mais 3 (três) dias de aviso prévio, podendo este benefício chegar a 90 (noventa) dias. Assim o funcionário está sendo beneficiado conforme a proporcionalidade do seu tempo na empresa, nada mais justo recompor seus esforços.

Palavras-chave: Aviso prévio. Regulamentação. Proporcionalidade. Lei 12.506/11.

ADVANCE NOTICE: THE NEW RULES ACCORDING TO THE LAW 12.506/11

ABSTRACT

This study is proposed to present an analysis about the institute's prior notice, and specifically the regulation of Article 7, Paragraph XXI of the Constitution of 1988, by Law 12 506 of 11 October 2011 that introduced the relationship of proportionality to time service. The employee that has more than one (1) year of work at the same company will be entitled to prior notice proportional if dismissed for just cause. Each year the employee labored more wins three (3) days prior notice, this benefit may reach ninety (90) days. So the employee is being benefited as the proportionality of its time in the company, it is fair to recompose their efforts.

Keywords: Advance notice. Regulation. Proportionality. Law 12.506/11.

¹ Bacharelada em Ciências Contábeis pela Universidade Potiguar (UNP), Pós-graduada em Gestão Fiscal e Tributária pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). Email: faodbrandao@hotmail.com

² Procurador Legislativo Municipal em Natal (RN), Professor da UERN e UNI-RN, Advogado, Mestrando em Direito pela UFRN. Email: dijosete@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como foco o aviso prévio, especialmente as mudanças introduzidas pela Lei nº 12.506, de 13 de outubro de 2011.

O aviso prévio é o comunicado que uma das partes faz a outra com a finalidade de romper o contrato de trabalho. Teve seu início na Idade Média, nas corporações de Ofício. Surgindo no Código Comercial de 1850, no art. 81, vislumbra acerca do conceito do aviso prévio e do prazo necessário para informar a quebra do contrato de trabalho. No século seguinte a Constituição Federal de 1988, no art. 7º, inciso XXI, nos diz: “[...] aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei”. (BRASIL, 2004, p.30)

Para vigorar o aviso prévio por tempo de serviço era necessário uma regulamentação, por se tratar de uma norma de eficácia limitada. Após 23 anos, a lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, veio preencher essa lacuna e regulamentar o dispositivo.

O presente estudo se inicia com um breve relato pelos aspectos históricos mundiais, e no Brasil, seu conceito, fundamento jurídico, passando pela CLT nos artigos 487 a 491, e por último destacando as modificações que a nova Lei 12.506/11 trouxe para o empregado e empregador, demonstrando os benefícios através da proporcionalidade que o novo aviso prévio gerou.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS

Abordaremos a seguir o surgimento do instituto do aviso prévio, nos aspectos históricos Mundiais e no Brasileiro.

2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS MUNDIAS

O instituto do aviso prévio teve seu início na Idade Média, no período das corporações de ofício.

No século XIII, há registros em estatutos de corporações, onde o empregado concede um prazo maior de aviso prévio em relação ao concedido pelo empregador. Deixando em evidência que não havia reciprocidade entre as partes.

Os Ideais liberais e individualistas originados na Revolução Francesa fizeram com que surgisse o entendimento de que a ruptura brusca do contrato era um direito, onde nem patrão nem empregado estariam obrigados a dar prévio aviso quanto à quebra do vínculo empregatício, gerando excessos, principalmente por parte dos patrões, fazendo com que os Juízes europeus gradualmente mudassem de postura, obrigando o uso já corriqueiro do aviso prévio.

2.2 Aspectos Históricos no Brasil

O aviso prévio surgiu no Código Comercial de 1850, no Art. 81 que vislumbra:

Não se achando acordado o prazo do ajuste celebrado entre o preponente e os seus prepostos, qualquer dos contraentes poderá dá-lo por acabado, avisando o outro da sua resolução com 1 (um) mês de antecipação. Os agentes despedidos terão direito ao salário correspondente a esse mês, mas o preponente não será obrigado a conservá-los no seu serviço.

Assim houve a primeira manifestação de reciprocidade entre os contratos de rescisão.

Logo após, em 1916 surgiu no Código Civil o aviso prévio que regulamentava os contratos de alocação de serviços, no Art. 1.221, que dizia³:

Conforme Decreto 16.107 de 30 de setembro de 1923, foi trazido para o direito do trabalho o instituto do Aviso Prévio, Esse Decreto trouxe a unilateralidade para o mesmo.

Em sua origem o Aviso Prévio não é um instituto trabalhista. Como citado acima, ele surgiu no Código Comercial, depois foi inserido com alterações significativas no Código Civil.

Segundo Martins (2010, p.404):

No âmbito do Direito do Trabalho, a Lei nº 62, de 5-6-1935, especificou o aviso-prévio no art. 6º, em que tal comunicação só era exigida do empregado em favor do empregador.

³Art. 1.221. Não havendo prazo estipulado, nem se podendo inferir da natureza do contrato, ou do costume do lugar, qualquer das partes, a seu arbítrio, mediante prévio aviso, pode rescindir o contrato.

Parágrafo único. Dar-se-á o aviso prévio:

I - com antecedência de 8 (oito) dias, se o salário se houver fixado por tempo de 1 (um) mês, ou mais;

II - com antecipação de 4 (quatro) dias, se o salário se tiver ajustado por semana, ou quinzena;

III - de véspera, quando se tenha contratado por menos de 7 (sete) dias".

Pela primeira vez a Lei 62, de 5 de junho de 1935, tratou do aviso prévio especificamente na relação de trabalho.

Art. 6º O empregado deverá dar aviso prévio ao empregador, com o prazo mínimo de 30 dias, quando desejar retirar-se do emprego. A falta do aviso prévio sujeita-o ao desconto de um mês de ordenado ou do duodécimo do total das comissões recebidas nos últimos doze meses de serviço.

Parágrafo único: O empregador ou seu representante é obrigado a fornecer imediatamente ao empregado que tiver feito o aviso prévio de que trata este artigo, por escrito, uma declaração de haver recebido essa comunicação. (BRASIL, Lei nº. 62, de 5 de junho de 1935, 1935)

Para só então em capítulo próprio, nos artigos 487 a 491 do Decreto n. 5.452, de 1943 na CLT, firmar sua relação no âmbito trabalhista. Resultando reciprocidade nas relações de trabalho.

A Lei 4.886/65 previu no art. 34, que o aviso prévio só seria devido para os contratos de representação comercial por tempo indeterminado, após ter decorrido o prazo de 6 meses. Ou seja, o empregado teria direito após 6 (seis) meses de contrato ao aviso prévio, se o prazo fosse menor não teria direito.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, relata os direitos dos empregados, urbano e rural, e em seu inciso XXI dizia “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”, conferindo ao aviso prévio o status de garantia constitucional, sendo um direito social do trabalhador.

Em 2002, no novo Código Civil, o art. 599 repetiu o art. 1221 do Código Civil de 1916, com uma ressalva não mais como locação de serviços, agora como forma de resolução do contrato de prestação de serviço.

3 CONCEITO

De acordo com Vólia Bomfim Cassar (2011, p. 1084, 1085):

O aviso prévio é um lapso de tempo imposto por lei entre a denúncia do contrato e a sua terminação. Neste sentido, Martins Catharino e Octavio Bueno Magano. O conceito de aviso prévio não pode ser o mesmo da despedida. Despedida é declaração unilateral receptícia desconstitutiva de vontade e o aviso é prazo obrigatório entre a declaração e a efetiva extinção. A prova que os institutos são diferentes é que a contagem do

prazo do aviso inicia-se após a declaração de extinção, na forma da Súmula nº 380 do TST.

Conforme Maurício Godinho Delgado (2009, p. 1080) diz:

Aviso prévio, no Direito do Trabalho, é instituto de natureza multidimensional, que cumpre as funções de declarar à parte contratual adversa a vontade unilateral de um dos sujeitos contratuais no sentido de romper, sem justa causa, o pacto, fixando, ainda, prazo tipificado para a respectiva extinção, com o correspondente pagamento do período do aviso.

Assim Gustavo Felipe Barbosa Garcia também conceitua o aviso prévio como “uma comunicação que uma parte faz à outra, no sentido de que pretende findar o contrato de trabalho” (GARCIA, 2010, p. 671, 672).

Diante dos conceitos expostos, chegamos à conclusão que DELGADO complementa as informações citadas pelo GARCIA, ou seja, o aviso prévio é a comunicação do final do contrato de trabalho, que uma das partes faz a outra.

4 FUNDAMENTO JURÍDICO DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio tem tríplice natureza: comunicação, prazo e pagamento.

Assim concorda Sérgio Pinto Martins (2010, p. 405), quando diz:

A primeira é comunicar á outra parte do contrato de trabalho que não há mais interesse na continuação do pacto. Num segundo plano, o aviso prévio também pode ser analisado como o período mínimo que a lei determina para que seja avisada a parte contrária de que vai ser rescindido o contrato de trabalho, de modo que, o empregador possa conseguir novo empregado para a função ou o empregado possa procurar novo emprego. Em terceiro lugar, diz respeito ao pagamento que vai ser efetuado pelo empregador ao empregado pela prestação de serviços durante o restante do contrato de trabalho, ou á indenização substitutiva pelo não cumprimento do aviso prévio por qualquer das partes. Há, assim, a combinação dos elementos comunicação, prazo e pagamento.

No mesmo sentido assevera Maurício Godinho Delgado ao afirmar:

Efetivamente, a natureza do pré-aviso, no ramo juristrabalhista, é tridimensional, uma vez que ele cumpre as três citadas funções: declaração de vontade resilitória, com sua comunicação a parte contrária; prazo para a efetiva terminação do vínculo, que se integra ao contrato para todos os fins legais e pagamento do respectivo período de aviso, seja através de trabalho e correspondente atribuição salarial, seja de sua indenização. (DELGADO, 2002, p. 1149)

Da mesma forma entende Amauri Mascaro Nascimento:

Aviso prévio é instituto que comporta três acepções, já que significa a comunicação que a parte que quiser imotivadamente rescindir o contrato deve a outra, o tempo que vai desde a comunicação até o desligamento do empregado e o pagamento efetuado em função desse tempo". (NASCIMENTO, 1989, p. 189)

O aviso prévio é um direito potestativo, a que a outra parte não pode se opor. É por isso que se diz que o aviso prévio é unilateral. Criando assim uma nova situação jurídica em relação ao contrato de trabalho, ou seja, existindo uma rescisão do pacto laboral.

Consiste o aviso prévio num empecilho oneroso, caso o empregador manifeste a vontade de despedir o empregado, que deve concedê-lo, sob pena de pagar indenização conforme legislação vigente; Por outro lado, pode ser encarado, como uma limitação para o empregado, fazendo com que o mesmo não abandone abruptamente a empresa. Deixando o empregador sem a mão de obra do mesmo.

5 AVISO PRÉVIO CONFORME A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Com o regulamento da matéria dos art. 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho, chegou definitivamente ao fim o período civilista do instituto, estabelecendo o aviso prévio conforme os parâmetros trabalhistas de reciprocidade e simetria jurídica da época. Conforme o texto da CLT⁴.

⁴ Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com antecedência mínima de:

I – oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior (obs.: Prazo de trinta dias fixado pela CF/88, arte. 7º XXI);

II – trinta dias nos que perceberem por quinquena ou mês, ou que tenham mais de doze meses na empresa.

§ 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.

§ 2º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º Em se tratando de salário pago na base tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviço.

§ 4º É devido o aviso prévio na despedida indireta (red. L. 7.108/83).

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

§ 6º O reajustamento salarial coletivo determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mês mo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço pra todos os efeitos legais (§§ 5º e 6º red. L. 10.218/01).

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 duas horas diárias sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É 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 (texto do parágrafo: L. 7.093/83; parcial e tacitamente alterado pela CF. de 1988).

Art. 489. Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso não tivesse sido dado.

A Lei nº 1.530 de 26 de dezembro de 1951, idealizada por Segadas Viana, alterou o artigo 487 da CLT, estabelecendo novos prazos para o aviso prévio⁵. A Lei nº. 5.889, de 8 de junho de 1973, deu especial tratamento aos empregados rurais, estabelecendo que estes tinham direito⁶.

A Lei 7.093 de 25 de abril de 1983 instituiu a possibilidade de opção pelo empregado entre a redução da jornada de trabalho diária, a liberação da última semana, na hipótese do aviso prévio sem justa causa trabalhado, conforme previsto no art. 488⁷ da CLT.

A Lei 7.108 de 5 de julho de 1983 regulamentou a obrigatoriedade de concessão do aviso prévio na despedida indireta.

Art. 487

4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta.

O dispositivo de lei é frontalmente contrário à orientação sumulada do Tribunal Superior do Trabalho, à época, que se estabelecia:

Número 31 Aviso Prévio – é incabível o aviso prévio na despedida indireta.

Na sequência houve a alteração na Lei nº 10.218 de 11 de abril de 2001, exteriorizando o entendimento jurisprudencial majoritário, incluiu os parágrafos 5º e 6º ao artigo 487, tal qual podemos verificar no art. 487⁸, CLT.

O § 5º representa o entendimento que se apóia no Enunciado n.º 94 do Tribunal Superior do Trabalho:

Art. 490. O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Art. 491. O empregado que, durante o prazo de aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para rescisão perde o direito ao restante do respectivo prazo.

⁵ Art. 1º Os art. ... (vetado), 132, letra b, 142, parágrafo único, 486 e 487, incisos I e II, do Decreto-lei número 5.452, de 1 de maio de 1943, passam a ter a seguinte redação:

(...)

Art. 487

I – oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II – trinta dias nos que perceberem por quinquena ou mês, ou que tenham mais de doze meses na empresa.

(...)

Art. 3º Esta Lei entrará em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 26 de dezembro de 1951; 130º da Independência e 63º da República.

GETÚLIO VARGAS

Segadas Viana

⁶ Art. 15 Durante o prazo do aviso prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho.

⁷ Art. 488.....

Parágrafo único. É 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.

⁸ Art. 487

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

§ 6º O reajustamento salarial coletivo determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mês mo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço pra todos os efeitos legais.

Número de horas extras – O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

O §6º foi inspirado no Enunciado n. 5º do Tribunal Superior do Trabalho:

N 5º Reajustamento salarial – o reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra o seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Estes enunciados foram cancelados pela Resolução 121/2003 de 22 de novembro de 2003; já o Enunciado 31 foi cancelado pela Resolução 31/2994 de 12 de maio de 1994.

Segundo Uade Lammêgo Bulos: “Além dos direitos fundamentais Gerais, previstos, difusamente, ao longo do articulado constitucional, notadamente no Art. 5º, os trabalhadores urbanos e rurais encontram amparo no Art. 7º da Carta de Outubro”.

Ainda sobre o Art. 7º é incisivo ao dizer: “É engano, contudo, pensar que a extensa enumeração de direitos do mencionado art. 7º é exemplificativa, como já decidiu o Supremo Tribunal Federal”.

Precedente: “Concluiu-se que o Rol de garantias do art. 7º da CF não esgota a proteção aos direitos sociais” (STF, ADIn 639, Rel. Min. Joaquim Barbosa, Informativo STF n. 390.) “Esta declaração feita pelo Min. Joaquim Barbosa, em apreciação a jurisprudência foi incluída pelo Autor”

É transcrito abaixo o Art. 7º, inciso XXI, que assegura aos trabalhadores urbanos e rurais o direito ao aviso prévio, conforme texto previsto na Constituição de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

O inciso XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

Condições de aplicabilidade – O inciso XXI possui eficácia no que concerne a proporcionalidade ao tempo de serviço. Porém, no tocante ao prazo mínimo de trinta dias, o preceito está apto para surtir efeitos plenos. Assim, ficou derogado o prazo de oito dias, disposto no art. 487, I, da CLT, para os empregados que receberem remuneração semanal ou de periodicidade inferior, “nota do Min.Joaquim Barbosa”.

6 NOVA LEI DO AVISO PRÉVIO

Antes da Lei 12.506 de 2011 não existia diferença na proporcionalidade do tempo de serviço com relação ao aviso prévio. Houve uma espera de 23 anos para ser sancionada a Lei que regulamentou a proporcionalidade do aviso prévio ao tempo de serviço. A constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXI) já assegurava esse direito, mas devido à inércia do Legislativo prevalecia o aviso prévio de 30 dias independentemente ao tempo de serviço do trabalhador.

A duração do aviso prévio conforme o artigo 7º da Constituição Federal, já garantia no mínimo 30 dias, tendo eficácia firmada para todos os contratos de trabalho, afinal apenas passa a ter efeito legal conforme o art. 487, II, da CLT, bem como revogava o prazo de 8 (oito) dias estipulado no inciso I, do art. 487 do mesmo instrumento legal.

Faltava a regulamentação através da Lei 12.506/11, para o inciso XXI da Constituição Federal, pois se tratava de uma norma de eficácia limitada, assim foi regulamentada a proporcionalidade do aviso prévio por tempo de serviço. Conforme a Lei 12.506 de 13 de outubro de 2011 determina:

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 5452, 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.(BRASIL, Lei 12.506, de 13 de outubro de 2011, 2011).

Assim fica claro que, o empregado que tem apartir de 1(um) ano de carteira assinada na mesma empresa, terá o direito ao aviso prévio proporcional, se for demitido sem justa causa. Para cada ano trabalhado o funcionário tem o acréscimo de 3 (três) dias no seu aviso prévio. De modo que o período máximo de aviso prévio será de 90 (noventa) dias para o empregado que tem 20 anos trabalhados na mesma na empresa.

O exemplo prático da diferença: Um funcionário trabalha há 10 anos recebendo um salário no valor R\$ 2.000,00. Será demitido sem justa causa da empresa. O seu aviso indenizado seria R\$ 2.000,00. Com a mudança da nova lei o funcionário receberá o valor de R\$ 4.000,00, uma vez que 10 (dez) anos de trabalho

equivalem a mais 30 dias de aviso prévio, no total o funcionário trabalhará 60 dias de aviso prévio.

É certo que a ampliação do aviso prévio vai exigir das empresas um melhor gerenciamento das relações de trabalho entre os seus empregados já que as empresas desembolsarão valores maiores.

Se analisarmos por outro aspecto, o funcionário que desenvolveu suas funções durante 20 (vinte) anos na mesma empresa e será demitido sem justa causa, justo é recompensar seus esforços efetuando o pagamento referente a 2 (dois) salários.

A Lei 12.506/11 não alterou a projeção do contrato de trabalho, nem a questão da estabilidade. Assim podemos dizer que a cessação do contrato de trabalho é feita após o prazo de expiração do aviso prévio. Interpretamos que o instituto jurídico confere ao acordo efeitos de contrato a prazo determinado.

A estabilidade é um prazo em que o empregado permanece na empresa sem poder ser dispensado pelo empregador, exceto se for demitido por justa causa ou força maior. O Tribunal Superior do Trabalho relata sobre a estabilidade ou garantia no emprego, que não são adquiridas no curso do aviso prévio, sendo assim a candidatura de um empregado a cargo de dirigente sindical durante o período do aviso prévio, mesmo que seja indenizado, não garante a estabilidade (Súmula, 369, V do TST).

O mesmo se aplica no que tange aos outros assuntos pertinentes, como as outras modalidades de estabilidade provisória e garantia de permanência no emprego.

Não é válida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, pois há uma incompatibilidade entre os dois institutos. Portanto o período de aviso prévio não pode ser o mesmo dos últimos dias de estabilidade.

Se ocorrer a ausência do aviso prévio, por parte do empregador, ele deverá efetuar o pagamento referente ao salário do período do aviso para o empregado, como forma de indenização. (art. 487, §1º da CLT)

Se no caso for o empregado que não cumprir o período do aviso prévio, será descontado na sua rescisão o valor correspondente aos salários referentes ao período.

Esse tempo cumprido pelo empregado referente ao aviso é contado como tempo de trabalho, ou seja, o funcionário recebe 13º salário e férias proporcionais.

Sendo assim, a data de saída informada na CTPS, é igual ao termino do período do aviso prévio, mesmo que seja indenizado.

Na nova regulamentação do aviso prévio a lei não deixa claro se será aplicada para os contratos de trabalho vigentes antes da sua publicação ou somente para os contratos firmados após a sua publicação no Diário Oficial da União. Por falta de jurisprudência e pela falta de clareza no que diz respeito a este assunto, têm sido exercidas âmbas as práticas.

Está sendo praticada tanto pelo funcionário que pede demissão ou para o funcionário que é demitido por justa causa ou sem justa causa. A regra é igual para empregado e empregador.

Somente na situação que o funcionário é demitido sem justa causa pelo empregador é assegurada a redução na jornada de trabalho. O funcionário escolhe no momento que for iniciar o período do aviso prévio, se prefere a redução de 2 (duas) horas por dia ou a redução de 7 (sete) dias corridos, ao final do período.

7 CONCLUSÃO

O aviso prévio comunica com antecedência a rescisão, ou seja, a finalização do contrato de trabalho. Existem duas formas de aviso: o indenizado, o qual o empregado não trabalha durante o aviso prévio, ou seja, cessa suas atividades profissionais assim que comunica o término do contrato, tanto se for o empregado que pede demissão ou se ele é demitido pelo empregador.

A regulamentação do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço ratifica que o direito do trabalho continua protetivo, exercendo o seu papel de assegurar ao trabalhador garantias e medidas de proteção, uma vez que representam a parte hipossuficiente na relação de trabalho.

A proporcionalidade do aviso prévio regulamentada pela Lei 12.506/11 após 23 anos nos demonstra que, ainda é muito lento os direitos no país. No inicio em que a lei foi inserida no âmbito trabalhista houve muitas dúvidas acerca de várias lacunas. Mas após 1 (um) ano e alguns meses verificamos que na prática essas lacunas foram resolvidas.

Concluimos que a nova Lei 12.506/11 beneficia de maneira proporcional cada empregado de acordo com o seu tempo de serviço na mesma empresa. Também o empregador, pois o funcionário terá mais tempo para passar sua função para o

substituto. Um funcionário que exerce o cargo de gerência, quanto mais tempo houver para repassar seus conhecimentos a cerca da função, melhor será para o empregador.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BULLOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. e ver. atual. de acordo com a emenda constitucional n. 66/2010. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. de acordo com a emenda constitucional n. 56/2007. São Paulo: Saraiva, 2008.

CARRION, Valentin. **Comentários á Consolidação das Leis do Trabalho: Legislação Complementar/ Jurisprudência**. 34. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. ver. ampl. e atual. Niterói: Impetus, 2011.

DANTAS, Alessandra da Silva Garcia. **Aviso prévio e sua aplicação na prática contratual**. 2007. 70 f. Monografia (Graduação em Direito do Trabalho) – Instituto a Vez do Mestre, Pós-Graduação Latu Sensu, Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. ver. e atual. São Paulo: Método, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 24. ed. atual. até a Ec nº 57/08. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascavo. **Consequências do descumprimento da obrigação de reduzir a jornada de trabalho durante o aviso prévio.** São Paulo: Syntheis, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascavo. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

PRETTI, Gleibe. **O novo Aviso Prévio:** De acordo coma Lei 12.506/2011. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

**ANEXO A – TABELA DE PROPORCIONALIDADE DO AVISO PRÉVIO
CONFORME LEI 12.506/11.**

Para cada ano completo de trabalho é acrescido mais 03 (três) dias de aviso até o limite de 90 dias. Segue abaixo tabela prática:

TEMPO DE TRABALHO	DIAS DE AVISO PRÉVIO
Menos de 1 ano	30
1 ano	33
2 anos	36
3 anos	39
4 anos	42
5 anos	45
6 anos	48
7 anos	51
8 anos	54
9 anos	57
10 anos	60
11 anos	63
12 anos	66
13 anos	69
14 anos	72
15 anos	75
16 anos	78
17 anos	81
18 anos	84
19 anos	87
20 anos	90