
Aos Sindicatos Patronais

Prezados Presidentes,

ASSUNTO: ANÁLISE DA LEI Nº 12.506/11 - QUE DISPÕE SOBRE O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL E O PRECEITUADO NOS ARTIGOS 9º DAS LEIS Nº 6.708/79 E 7.238/84 QUE DETERMINAM A INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA O EMPREGADO DISPENSADO SEM JUSTA CAUSA 30 (TRINTA) DIAS QUE ANTECEDE À DATA-BASE.

I – DOS FATOS E DA QUESTÃO REAL E RELEVANTE SUSCITADA

Temos as Leis seguintes:

1.1. AS LEIS Nº 6.708/79 e 7.238/84, nos seus artigos 9º, prevêm uma indenização adicional correspondente a um salário mensal nominal (base) que faz jus o empregado que for dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base.

1.2. -A LEI Nº 12.506/11, que entrou em vigor a partir do dia 13.10.11, dispõe sobre as novas regras para o aviso prévio proporcional, por sua vez, estabeleceu que o aviso prévio serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias.

Em face ao conteúdo destes dos três Diplomas Legais, foi suscitada a **QUESTÃO RELEVANTE E REAL** seguinte: “*A nova Lei (12.506/11) gera impacto na regra do trintídio que antecede à data-base, para pagamento da indenização adicional, equivalente a um salário mensal (base)?*”

Assim, será sobre esta “***QUAESTIO JURIS***” que realizaremos o cotejamento analítico, bem como conduziremos este parecer.

II – DA ANÁLISE DAS LEIS QUE REGULAM A MATÉRIA EM QUESTÃO

2.1. - DAS LEIS Nº 6.708/79 E Nº 7.238/84 – INDENIZAÇÃO ADICIONAL

2.1.1. - LEI Nº 6.708/79, em seu art. 9º, estabelece, *ipsis litteris*: “*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, ou não, optante pelo FGTS.*”

2.1.2. - LEI Nº 7.238/84, em seu art. 9º, estipula *expressis verbis*: “*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 FGTS.*”

Da leitura dos dois textos legais acima, percebe-se que evidenciam nitidamente que o empregado que for dispensado, sem justa causa, **no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base de sua correção salarial** terá direito a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, ou seja, um salário base.

MOTIVO, esta indenização adicional foi criada com a finalidade de minimizar os desligamentos, sem justa causa, por parte do empregador, **no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base de sua correção salarial**. Desse modo, ofereceu uma **proteção ao empregado que está sendo dispensado próximo à sua correção salarial**, que é o período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base.

Como pode-se constatar, os artigos 9º, das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, tratam **de uma multa** de um salário mensal (base) se ocorrer a efetiva dispensa imotivada do empregado no **trintídio que anteceder à revisão salarial (data-base)** da respectiva categoria profissional.

Em razão disso, os respectivos Diplomas Legais, caracterizaram como uma **indenização adicional**, que significa que o empregado que for dispensado, imotivadamente, fará jus tão-somente à multa de 01 (um) salário mensal (base), adquirindo o direito à indenização adicional.

Como se pode constatar por intermédio dos mencionados Diplomas Legais, o legislador instituiu a denominada indenização adicional, somente, para o trintídio que anteceder à revisão salarial.

Nesse contexto, aliado ao supra exposto, a outra razão da criação da indenização adicional foi a de diminuir o número de rescisões contratuais abruptas, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base. Sendo assim, a **indenização adicional, objetiva impedir ou dificultar a dispensa, sem justa causa, do empregado no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base.** Dessa forma, como antedito esta indenização adicional visa dar uma **proteção ao empregado que está sendo dispensado próximo à sua correção salarial,** que é o período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base.

Nessa esteira, a projeção do aviso prévio deverá ser levada em consideração, para fins de indenização adicional, apenas os 30 (trinta) dias que antecede à data-base, conforme preconizam os artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, por sua vez, não se considerando o aviso prévio superior ao de 30 (trinta) dias, estabelecido pelo nova regra do aviso prévio proporcional que oscila de 33 (trinta e três) dias (para 2 anos de Empresa) até 90 (noventa) dias (para 21 anos de Empresa).

A contrario sensu, se formos considerar o tempo superior ao trintídio (30 dias), com as devidas vênias, ousamos afirmar que estaremos modificando o sentido dos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, tendo em vista que os mencionados textos legais garantem a indenização adicional apenas para os empregados que forem dispensados no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, por sua vez, não importando se o empregado possui menos ou mais anos na mesma Empresa.

2.2. – DA LEI Nº 12.506/11 -AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

A LEI Nº 12.506/11 dispôs que o aviso prévio serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias.

RAZÃO DA LEI Nº 12.506/11, tão-somente objetivou regulamentar o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço previsto no inciso o inciso XXI, do art. 7º, da Carta

Republicana, que determinou “*aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.*”

Como se denota, aqui a intenção do legislador foi de assegurar aos empregados o “*aviso proporcional ao tempo de serviço*”, isto é, proporcionar um aviso prévio maior para aqueles empregados que mantém o vínculo empregatício por determinado tempo na mesma Empresa.

Logo, o legislador ao conceder o aviso prévio proporcional, por intermédio da Lei nº 12.506/11, que serão acrescidos de 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, apenas **quis beneficiar o empregado com vantagens econômicas, isto é, elevando as respectivas verbas rescisórias.**

Desse modo, a projeção do contrato de emprego para o futuro, pela concessão do aviso prévio proporcional, estatuído pela Lei nº 12.506/11, **tem efeitos limitados à vantagem econômica**, ou seja, **aumento dos haveres rescisórios**. Por sua vez, o referido dispositivo legal, não visou alterar o prazo de 30 (trinta) contido nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, que determinaram se o empregado for dispensado, sem justa causa, **no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base de sua correção salarial** terá direito a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal (base).

Por oportuno, destaque-se que o bem jurídico tutelado pela Lei nº 12.506/11, quando estabelece a proporcionalidade para o aviso prévio, deixa evidente que visa estimular a manutenção do empregado em seu emprego por extenso tempo, se não fosse assim não haveria a vinculação da ampliação do prazo pré-aviso à duração da relação empregatícia.

Nesse sentido, nos inclina a reconhecer que a proporcionalidade para o aviso prévio, se reveste de duas razões:

A) - Natureza de um benefício, restrito à vantagem econômica de aumento das verbas rescisórias por tempo de trabalho na mesma Empresa, ou seja, à regra da proporcionalidade para o aviso prévio é de eficácia limitada ao valor pecuniário da rescisão contratual.

B) - Minimizar os danos decorrentes da ruptura abrupta e imotivada do contrato de emprego, no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base de sua correção salarial, com isso elevando a importância das verbas rescisórias.

Prosseguindo o raciocínio, confrontando os três textos das **LEIS Nº 6.708/79, Nº 7.238/84 E Nº 12.506/11**, podemos observar que **possuem natureza jurídicas distintas, a saber:**

1º - A LEI Nº 12.506/11, tem efeito limitado de **natureza de um benefício, à vantagem econômica, que é a majoração das verbas rescisórias para aqueles empregados que permanecem por certo tempo na mesma Empresa.** Como se constata, não tem o condão de modificar o prazo previsto nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84 (**rescisão contratual no trintídio que antecede à data-base da respectiva categoria profissional**).

A LEI Nº 12.506/11, **não alterou o entendimento da regra do trintídio.** Assim, continua recaindo o término do aviso prévio nos trinta dias que antecede à data base, fazendo jus o empregado à indenização prevista nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84.

2º - AS LEIS Nº 6.708/79 E Nº 7.238/84, em seus artigos 9º, que prevêem a indenização adicional de um salário mensal (base), quando ocorrer a efetiva dispensa imotivada do empregado no **trintídio que antecede à data-base da respectiva categoria profissional, isto é, à revisão salarial.**

NOTE BENE, esta indenização adicional de um salário mensal (base) tem **caráter de multa**, tendo em vista que foi instituída com o desígnio de **proteger o empregado que está sendo dispensado no período de 30 (trinta) dias que antecede à sua correção salarial, bem como evitar rescisões contratuais repentinas, sem justa causa, com o intuito de não conceder o respectivo reajuste salarial, por ocasião da data-base.**

III - DAS SÚMULAS EDITADAS PELO TST SOBRE O ASSUNTO

Referente ao tema em tela, é de extrema importância trazermos à lume, as **SÚMULAS DO TST** que versam sobre a matéria em discussão.

VEJAMOS:

3.1. - SÚMULA N° 182, define, **verbo ad verbum**: *“O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979.”*

DESTAQUE-SE a **SÚMULA N° 182** cogita o **tempo de aviso prévio**, ainda que indenizado, deverá ser considerado para fins da contagem **os 30 (trinta) dias** antecedentes. Sendo assim, o tempo de aviso prévio para projeção futura para obtenção do direito à indenização adicional continua de 30 (trinta) dias que antecede à data da correção salarial e não devendo ser acrescidos de 3 (três) dias por ano prestado na mesma Empresa.

Assim, a projeção futura do aviso prévio considera-se apenas o trintídio que antecede à data-base e não se incluindo a proporcionalidade estatuído pela Lei nº 12.506/11, isto é 33 (trinta e três) dias (para 2 anos na Empresa) até 90 (noventa) dias (para 21 anos de Empresa).

FRISE-SE a **regra do trintídio continua a mesma**, isto é, **não mudou**, por sua vez, para a projeção será apenas de 30 (trinta), se a dispensa do empregado ocorrer nos 30 (trinta) dias que anteceder a correção salarial na data-base, sendo devida a indenização adicional, no valor de um salário mensal (base) do empregado.

3.2. - SÚMULA N° 314 – Indenização Adicional – Verbas Rescisórias – Salário Corrigido, determina, **verbo pro verbo**: *“Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observada a Súmula nº 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis ns. 6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 28.10.1984.”*

Por conseguinte, a dicção da **SÚMULA N° 314 do TST** foi claramente publicada com o seguinte fim: *“o direito à indenização adicional é devido ao desligamento do empregado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observando a projeção do aviso prévio indenizado, no caso de 30 (trinta) dias.*

Desta feita, o que efetivamente está disposto na **SÚMULA N° 314 do TST** contempla tão-somente a situação em que o Empregador *dispensa o empregado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observando a projeção do aviso prévio indenizado* e o prazo da quitação das verbas rescisórias.

Assim, como reforço aos fundamentos supra elencados, apresentamos mais um pronunciamento do **TST**, nos termos seguintes:

INDENIZAÇÃO ADICIONAL. AVISO PRÉVIO – POSIÇÃO DO TST

“Se, com o cômputo do prazo de aviso prévio, mesmo indenizado, no tempo de serviço do empregado, a data da rescisão do contrato de trabalho se dá no período de 30 dias antes da data da correção salarial da categoria profissional, devida é a indenização prevista nos arts. 9º das Leis ns. 6.708/79 e 7.238/84, independentemente de haver o empregador pago as verbas rescisórias com base no salário reajustado. Se, porém, com a soma do prazo do aviso prévio, a data da rescisão ultrapassar a data-base, a indenização adicional não é devida.”(grifamos).

OBSERVAÇÃO, recomendamos consultar a interpretação jurídica que foi apresentada à época pela Comissão Jurídica da **CEAG-10** em que houve a indagação: *“se devia ser pago a indenização adicional e mais a correção salarial da data-base?”*. Por outro vértice, é bom lembrar que as Entidades Sindicais dos Trabalhadores emitiram circulares às Empresas sobre este fato apresentando compreensão diversa das Entidades Sindicais Patronais.

3.3. – SÚMULA Nº 342, Indenização adicional. Valor. *“A indenização adicional, prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979 e no art. 9º da Lei nº 7.238, de 28.10.1984, corresponde ao salário mensal, no valor devido na data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.”*

NOTE BENE, a **SÚMULA Nº 342**, encontra-se consoante a regra do trintídio supra explicitado e prevista no artigo 9º da Lei nº 6.708/79 e no artigo 9º da Lei nº 7.238/84.

IV – DAS NOTAS TÉCNICAS DO MTE

O **MTE**, com o intuito de esclarecer acerca do que poderia ser a correta aplicação da nova legislação instituidora do aviso prévio proporcional, editou duas **NOTAS TÉCNICAS**, sendo a primeira no ano de 2011 e a segunda no ano 2012 com o número de 184.

Percebe-se que o teor estampados nas duas **NOTAS TÉCNICAS**, são contraditórios, apresentam equívocos e extrapolaram o limite de sua competência ao legislar. Portanto, sendo **ineficaz**, por sua vez, para este estudo nos ateremos a **NOTA TÉCNICA Nº 184/12**.

Por seu turno, no que se refere a **nova Lei nº 12.506/11 que determinou as novas regras para o aviso prévio proporcional e os artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, que prevêm a indenização adicional de um salário mensal (base) quando ocorrer a efetiva dispensa imotivada o empregado no trintídio que antecede à data-base da respectiva categoria profissional,** o **MTE** manifestou-se da forma seguinte:

4.1.- NOTA TÉCNICA Nº 184 DE 07.05.2012, declarou: *“Por derradeiro, no que tange à indenização devida ao trabalhador no caso de dispensa 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. 9º - 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.”

Na hipótese, compreende-se que o aviso prévio proporcional deverá ser observado em sua integralidade para verificação da hipótese. Desta feita, a lei sob comento, não alterou esse entendimento. Assim, recaindo o término do aviso prévio nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado à indenização prevista na Lei nº 7.238/8.”

Com efeito, é forçoso observar que a **NOTA TÉCNICA Nº 184/12**, quando firmou o seu entendimento para a regra da proporcionalidade do aviso prévio foi ambígua, além de extrapolar a sua competência, pois altera o conteúdo dos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84. Por conseguinte, a **orientação contida na NORMA TÉCNICA Nº 184/12 denota-se que não se amolda a “mens legis” e ao verdadeiro sentido dos textos das Leis nº 6.708/79, nº 7.238/84 e nº 12.506/11.**

V. – DA CONCLUSÃO

Em conclusão, diante do todo o exposto, da clareza solar gravados nos conteúdos das **LEIS Nº 6.708/79, 7.218/84 E 12.506/11**, insta-nos concluir o quanto segue:

5.1. - A LEI Nº 12.506/11, que insculpiu as novas regras de proporcionalidade para o aviso prévio, teve como **fim precípua proteger o vínculo empregatício onerando progressivamente o ato rescisório, com o passar do tempo** (para cada ano de trabalho após o primeiro ano completo de trabalho na mesma Empresa, devem ser acrescentados 3 (três) dias ao aviso prévio de 30 (trinta) dias devidos pelo primeiro ano trabalhado, sendo que a Lei nº 12.506/11 limitou o período máximo em 90 (noventa) dias).

A **LEI Nº 12.506/11**, **nasceu com o propósito de recompensar o empregado pelos seus anos de dedicação ao mesmo empregador**, por sua vez, definiu diretrizes normativas de um novo critério para o cálculo da proporcionalidade a ser utilizado para os anos serviço

prestado pelo empregado ao mesmo empregador, no momento da rescisão contratual. Por conseguinte, o aviso prévio proporcional para a rescisão do contrato de emprego, passou a ser escalonado em função do tempo de registro do empregado na mesma Empresa, ou seja, doravante adotando-se a regra da proporcionalidade.

A LEI Nº 12.506/11, não subordinou a regra do trintídio à nova proporcionalidade para o aviso prévio, isto é, não foi estendido os 30 (trinta) dias para, 33, 36, 39 ou até 90 dias. **A regra do trintídio é fixa e não foi modificada**. Todavia, se **fosse a intenção do legislador ordinário querer mudar a regra do trintídio, no que tange ao prazo de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, era necessário fazê-la de forma expressa e objetiva**.

5.2. - AS LEIS Nº 6.708/79 E Nº 7.238/84, em seu artigos 9º, que prevêm a indenização adicional, originou-se com finalidade minimizar ou até impedir rescisões contratuais abruptas, sem justa causa, por parte do empregador, **no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base de sua correção salarial**. Desse modo, proporcionou uma **proteção ao empregado que está sendo dispensado próximo à sua correção salarial**, que é o período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base.

AS LEIS Nº 6.708/79 E Nº 7.238/84, em seu artigos 9º, tratam **de uma multa** de um salário mensal (base) se ocorrer a efetiva dispensa imotivada do empregado no **trintídio que anteceder à revisão salarial (data-base)** da respectiva categoria profissional.

Em razão disso, que os respectivos Diplomas Legais, caracterizaram como uma **indenização adicional**, significa que o empregado que for dispensado, imotivadamente, fará jus tão-somente à multa de 01 (um) salário base, correspondendo ao direito à indenização adicional.

Como se pode constatar por intermédio dos mencionados Dispositivos Legais, o **legislador ordinário instituiu a denominada indenização adicional, somente, para o trintídio que anteceder à revisão salarial**.

Por outro lado, a projeção do aviso prévio deverá ser levada em consideração, para fins de indenização adicional, apenas os 30 (trinta) dias que antecede à data-base, conforme

preconizam os artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, por sua vez, não se considerando o aviso prévio superior ao de 30 (trinta) dias, estabelecido pelas novas regras do aviso prévio proporcional, que oscila entre 33 (trinta) dias (para 2 anos de Empresa) e até 90 (noventa) dias (para 21 anos de Empresa).

A contrario sensu, se formos considerar o tempo superior ao trintídio (30 dias), com as devidas vênias, ousamos afirmar que estaremos modificando o sentido dos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, tendo em vista que os mencionados textos legais garantem a indenização adicional apenas para os empregados que forem dispensados no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base e não se importando se o empregado possui menos ou mais anos na mesma Empresa.

Nesse quadro contextual, confrontando os três textos das **LEIS Nº 6.708/79, Nº 7.238/84 E Nº 12.506/11**, podemos observar que **possuem natureza jurídicas distintas**, a saber:

A) - A **LEI Nº 12.506/11**, tem efeito limitado de **natureza de um benefício, à vantagem econômica, majoração das verbas rescisórias para aqueles empregados que permanecem por certo tempo na mesma Empresa**. Como se constata, não tem o condão de modificar o prazo previsto nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84 (*rescisão contratual no trintídio que antecede a data-base da respectiva categoria profissional*).

A **LEI Nº 12.506/11**, não alterou o entendimento da regra do trintídio. Assim, continua recaindo o término do aviso prévio nos trinta dias que antecede à data base, fazendo jus o empregado à indenização prevista no artigo 9º das Leis nº 6.708/79 e nº7.238/84.

Por conseguinte, no tocante à **regra da proporcionalidade para o aviso prévio repousa na eficácia limitada à vantagem econômica de aumentar as verbas rescisórias por tempo de trabalho na mesma Empresa**.

B) - AS **LEIS Nº 6.708/79 e Nº 7.238/84**, em seus artigos 9º, que prevêem a indenização adicional de um salário mensal (base) quando ocorrer a efetiva dispensa imotivada o empregado no **trintídio que antecede à data-base da respectiva categoria profissional, isto é, à revisão salarial**.

CABE RESSALTAR, que esta indenização adicional de um salário mensal (base) tem **caráter de uma multa**, tendo em vista que foi instituída com o desígnio de **proteger o empregado que está sendo dispensado no período de 30 (trinta) dias que antecede à sua correção salarial, bem como evitar rescisões contratuais abruptas, sem justa causa, com o intuito de não conceder o respectivo reajuste salarial, por ocasião da data-base.**

C) – AS SÚMULAS Nº 182, 314 E 342 DO TST, deixam expressamente evidente “a ocorrência a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base”, por sua vez, encontram-se em consonância ao que decretaram as Leis ns. 6.708/79 e a 7.238/84, nos artigos 9º: - *“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.”*

Por seu turno, a **regra do trintídio permanece inalterada**, uma vez que a LEI Nº 12.506/11, não teve reflexo sobre os artigos 9º das LEIS Nº 6.708/79 e Nº 7.238/84.

Assim, **para aplicação da regra do trintídio**, nos deparamos com três situações diferentes, a saber:

1º - Se a rescisão contratual, sem justa causa, ocorrer há mais de 30 (trinta) dias anteriores à data-base. Nesse caso, o empregado não fará jus ao recebimento da indenização adicional, tampouco qualquer correção salarial.

2º - Se a rescisão contratual, sem justa causa, ocorrer dentro do período de 30 (trinta) dias imediatamente anteriores à data-base. Nesse caso, o empregado fará jus à indenização adicional, equivalente a um salário mensal (base).

3º - Se a rescisão contratual, sem justa causa, acontecer dentro do mês da data-base. Nesse caso, o empregado não fará jus à indenização adicional, mas receberá as verbas rescisórias com base no salário já corrigido. Nesse caso, de o aviso prévio ser indenizado e sua projeção de 30 (trinta) dias consumir-se dentro do mês da data-base, por sua vez, o empregador fará uma ressalva de futura rescisão complementar, no momento em que será conhecido o índice de correção salarial da respectiva categoria, através da assinatura da convenção coletiva de trabalho.

5.3. OUTROS PONTOS IMPORTANTES DA LEI Nº 12.506/12

5.3.1. – DA NÃO RETROATIVIDADE DA LEI Nº 12.506/11 – Sustentado no artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal, segundo o qual não poderá prejudicar o ato jurídico perfeito e o direito adquirido, depreende-se que para a manutenção da segurança jurídica a **LEI Nº 12.506/11 é IRRETROATIVA.** Dessa forma, é **INAPLICÁVEL aos contratos de emprego extintos antes de 13.10.11,** isto é, data da sua entrada em vigor. Por outro lado, a **LEI Nº 12.506/11** aplica-se aos contratos que estavam em vigor na data de sua vigência e aos contratos firmados após a data de 13.10.11, ou seja, aplica-se a contagem da nova regra da proporcionalidade para o aviso prévio vigente no momento da extinção do contrato de emprego.

5.3.2. – NOVAS REGRAS DA CONTAGEM DA PROPORCIONALIDADE PARA O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL – Pela **LEI Nº 12.506/11** estabeleceu que para cada ano de trabalhado após o primeiro ano completo trabalhado na mesma empresa pelo empregado devem ser acrescidos 3 (três) dias ao aviso prévio de 30 (trinta) dias devidos pelo primeiro ano laborado, sendo que a **LEI Nº 12.506/11** limitou o período máximo de aviso prévio em 90 (noventa) dias, por exemplo: menos de 2 (dois) anos = 30 (trinta) dias de aviso prévio; 02 (dois) anos = 33 (trinta e três) dias de aviso prévio; 03 (três) anos = 36 (trinta e seis) dias e assim sucessivamente até o máximo de 90 (noventa) dias (para 21 anos de Empresa).

Por derradeiro, tem-se plena consciência de que a **LEI Nº 12.506/11** tem gerado **inúmeras divergências de compreensão.** Nessa moldura, a **COMISSÃO JURÍDICA DO CEAG-10**, apresenta o seu entendimento consubstanciado à luz dos conteúdos nas **LEIS Nº 6.708/79, Nº 7.238/84 em seus artigos 9º e na LEI Nº 12.506/11 e nas SÚMULAS NS. 182 e 314 e 342 DO TST.**

Sem mais, no momento, a **COMISSÃO JURÍDICA DA CEAG-10** está ao inteiro dispor para dirimir qualquer dúvida que porventura tenha pairado.

Atenciosamente


Dr. Enio Sperling Jaques

Coordenador da Comissão Jurídica da CEAG-10.