

Brasília, 20 de agosto de 2012.

À Sua Senhoria a Senhora  
**ZILMARA DAVID DE ALENCAR**  
Secretária de Relações do Trabalho  
Ministério do Trabalho e Emprego - MTE  
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 4º andar  
70059-900 – Brasília / DF

**Assunto:** Interpretação da nova lei sobre o Aviso Prévio Proporcional (Lei nº 12.506/2011).

**Referência:** Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE. Processo nº 46034.000170/2011-69

1. Cumprimentando-a, com as reverências de estilo, faço remissão à Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE devidamente aprovada, em 07 de maio de 2012 por Vossa Senhoria, que ganhou destaque à velocidade da luz nos quatro cantos desse imenso país ao interpretar e orientar os dispositivos da Lei nº 12.506/2011 (Nova Lei do Aviso Prévio).

2. Em que pese o talento jurídico apresentado pelo respeitável Agente Administrativo subscritor vislumbra equívoco na tabela ilustrativa, uma vez que aquela aparentemente não está em consonância com a própria conclusão alcançada, ou seja, "... 3) o acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, comutar-se-á a partir do momento em que a relação contratual **supere um ano na mesma empresa**". Assim, salvo melhor juízo, entende-se que a tabela merece a seguinte retificação:

**Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT**

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço (nº de dias)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42

**Proposta de retificação**

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço (nº de dias)
De 0 a 1 ano	30
2	33
3	36
4	39
5	42

3. Atente-se que o legislador prescreveu na norma que: "... será concedido na proporção de **30 (trinta) dias** aos empregados que contem **até 1 (um) ano** de serviço ...", isto é, o primeiro ano de trabalho **não será computado pois já estaria contabilizado nos 30 dias**. Interpretar o contrário, na minha humilde opinião, causa *bis in idem* quanto ao primeiro período laboral, ademais, em tese, estar-se-á promovendo insegurança jurídica ao ponto de causar dano irreparável ou, de no mínimo, difícil reparação à classe empregadora que está a pagar indevidamente indenização não prevista em lei (art. 5º, II – CF/88). Incabível invocar o princípio da proteção eis que essa não foi a intenção do legislador. Deve refletir se o direito é

patente e se não houve distorções que supervalorem o que é devido em Justiça, ou, se a situação como está, não está a implicar, no mínimo, em injustiças.

4. A forma indicada pelo MTE presume enriquecimento sem causa ao empregado.

5. Neste ângulo, vale destacar que a matéria se tornou por *veras* ainda mais tormentosa eis que a Fundação Carlos Chagas - FCC e os Tribunais Regionais do Trabalho vem trazendo o tema, nos concursos, com a contagem correta dos prazos e **não** da forma equivocada orientada por este eminente órgão ministerial, vejamos alguns exemplos:

"Prova: **FCC - 2012 - TRT - 6ª Região (PE) - Analista Judiciário** - Área Administrativa.

Em Fevereiro de 2012, Artêmis e Hera, empregadas da empresa "XX", receberam aviso prévio de rescisão injustificada de contrato individual de trabalho por prazo indeterminado. Considerando que Artêmis possuía três anos de serviço na empresa "XX" e Hera dez anos, elas terão direito ao Aviso Prévio de

- a) 30 dias.
- b) 45 dias.
- c) 33 dias e 51 dias, respectivamente.
- d) 36 dias e 57 dias, respectivamente.
- e) 39 dias e 60 dias, respectivamente.

6. Se seguir a orientação do MTE a resposta seria a alternativa "e". Porém, o gabarito indica a letra "d", isso porque **após o primeiro ano passa a valer os 3 dias** por cada ano de serviço prestado. **JUSTIFICATIVA** = Dessa forma, considerando que Artêmis trabalhou por 3 anos. O primeiro ano conta-se somente os 30 dias e mais 6 dias pelo os outros 2 anos que ela trabalhou, o que dá o total de 36 dias de aviso. Por outro lado, Hera trabalhou por 10 anos, mas o primeiro ano não conta-se para o cálculo da proporcionalidade, uma vez a obreira vai receber somente os 30 dias. Então, multiplica-se  $9 \times 3 = 27$  somando-se aos 30 dias o que totaliza 57 dias de aviso-prévio. **Gabarito "D"**.

Prova: **TRT 21R (RN) - 2012 - TRT - 21ª Região (RN) - Juiz - 1ª Parte.**

José Paulo, admitido em 20.04.2004, recebeu, em 02.01.2012, comunicação da empresa de que, a partir desta data, teria início o seu aviso prévio. Após 15(quinze) dias de trabalho, durante o cumprimento do aviso prévio, o seu superior hierárquico, perante todos os demais empregados, atacou a honra da esposa de José Paulo, que, de pronto, abandonou o trabalho, não mais retornando à empresa. Diante dessas circunstâncias, é correto afirmar:

- a) nesse caso, o abandono do emprego pelo empregado resulta na perda do direito à percepção dos 15 dias restantes do aviso prévio;
- b) diante da agressão sofrida, configura-se a hipótese de rescisão indireta, assegurado o pagamento dos 15 dias restantes do aviso prévio;
- c) não tendo havido agressão ao empregado, configurou-se o abandono do emprego, com a consequente perda do direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória;

- d) nesse caso, o empregado tem direito ao pagamento dos 15 dias trabalhados e mais 33 dias indenizados, em face das circunstâncias em que ocorreu a ruptura do pacto laboral;
- e) a hipótese não configura rescisão indireta, pois a agressão não foi perpetrada contra o empregado, mas contra sua esposa, que não é parte na relação contratual.

7. **JUSTIFICATIVA:** 20.04.2004 - 20.04.2005 daria direito a 30 dias de aviso prévio. 20.04.2005 - 02.01.2012 = passaram-se mais 6 anos. 3 dias por ano de serviço = 3 dias x 6 anos = 18 dias. Somando 30 dias do primeiro ano + 18 dias dos anos restantes = 48 dias de aviso prévio proporcional. Como ele já havia cumprido 15 dias descontam-se do total de 48 = 48 dias - 15 dias = 33 dias. Gabarito **letra “D”**

8. Como se vê, data vênua, a exegese alcançada não aparenta ser a mais sensata em consonância a indicada pelo legislador. Está correta a análise conclusiva transcrita, porém, por lapso, a tabela apresenta-se discrepante ao enunciado. A controvérsia reclama uma pacificação de modo a dirimir e concomitante rechaçar dúvidas.

9. Não obstante, carece de complementação a Nota Técnica quanto:

- a) à situação do trabalhador afastado pelo INSS que, após anos de afastamento, retorne ao serviço e posteriormente venha a ser demitido. Será aquele período (afastamento) computado como tempo de serviço?
- b) empregado que trabalhou em várias empresas, do mesmo grupo econômico (mesmo que cada uma delas tenham autonomia e atividades diferentes), terá o prazo contado como se fosse uma única empresa?
- c) se a empresa já tiver um acordo coletivo que trate sobre o assunto, qual deve prevalecer: a Lei ou a Convenção Coletiva que buscou outrora regulamentar uma situação em favor de sua classe (atente-se que o art. 7º, XXI, da CRFB não é empecilho para a ampliação do período de 30 dias por meio de norma coletiva) ?

10. Ao tempo, no aguardo de sua manifestação, coloco-me à disposição para prestar quaisquer esclarecimentos e registro meus votos de profunda admiração.

Respeitosamente,

CLINSTON ANTONIO FERNANDES CAIXETA

[clinston.fernandes@gmail.com](mailto:clinston.fernandes@gmail.com)

Tel: 3381-6987 / 8566.5551

QE-17 Conjunto “H” casa 27, Guará II – Brasília/DF – 71050-082