

**PROJETO DE LEI Nº , DE 2024**

(Do Sr. MARCOS TAVARES)

Altera a Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, que “Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências, para dispor sobre o aviso prévio trabalhado e indenizado.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, passa a vigor com a seguinte redação:

“Art. 1º- .....

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos, exclusivamente em benefício do empregado, 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. (NR)”

“Art. 1º B. O aviso prévio de que trata essa lei será trabalhado ou indenizado até o limite de 30 (dias), a partir do qual será obrigatoriamente indenizado, a requerimento do empregado.”

Art.2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

**JUSTIFICAÇÃO**

A Constituição Federal em seu art. 7º, XXI, assegurou ao empregado o direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, no mínimo de trinta dias, remetendo à lei a regulamentação desse direito.

Com a inércia do Poder Legislativo, já no ano de 2007, O Supremo Tribunal Federal – STF, ao decidir sobre um mandado de injunção impetrado contra o Banco do Brasil por empregado que trabalhara por mais de vinte anos na empresa e que, dispensado sem justa causa, recebera apenas o



pagamento de trinta dias, julgou procedente o pedido formulado para declarar a mora legislativa do Congresso Nacional na regulamentação do direito ao aviso prévio proporcional.

Em julgamento posterior, o STF destacando a evolução do pensamento da Corte em relação ao mandado de injunção, da simples comunicação da mora à solução normativa e concretizadora, discutiu a possibilidade de estabelecer diretamente o regulamento para suprir a lacuna jurídica.

Nesse contexto, veio à luz a lei nº 12.506/2011, que fixou o prazo de aviso prévio em 30 dias em favor dos empregados que contem com até um ano de serviço na mesma empresa, acrescentando-se três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de sessenta dias, perfazendo um total de até noventa dias.

Após a publicação da Lei, naturalmente, surgiram vários entendimentos quanto ao cumprimento e à aplicabilidade da norma. Para atualizar seus os procedimentos de fiscalização e orientar empregadores e empregados o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE produziu a Nota técnica nº 184 da SRT/TEM, em 7 de maio de 2012, concluindo pela aplicação da proporcionalidade somente em benefício do trabalhador, entre outras questões.

A Jurisprudência dos tribunais trabalhistas acolheu os termos da Nota Técnica:

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL - 1º ANO COMPLETO Conforme à conclusão da Norma Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT, de 7 de maio de 2012, item 3), "o acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, computar-se-á a partir do momento em que a relação contratual supere um ano na mesma empresa" (fl. 7), ou seja, o 1º (primeiro) ano deve ser considerado para fins de contagem do aviso prévio proporcional, de modo que o empregado que possuir tempo de serviço superior a 1 (um) ano e inferior a 2 (dois) terá direito a 33 (trinta e três) dias de aviso prévio. Julgados. Recurso de Revista não conhecido" (ARR-1048-20.2015.5.09.0122, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 30/11/2018).

O entendimento jurisprudencial também se firmou no sentido de que, mesmo que proporcional, o aviso prévio não pode ser trabalhado em período superior a 30 dias:



“AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. LEI 12.506/2011. APLICAÇÃO EM BENEFÍCIO DO TRABALHADOR. Não se pode exigir que o empregado trabalhe por mais de trinta dias no período do aviso prévio, porquanto a proporcionalidade prevista na Lei 12.506/2011 deve ser aplicada somente em benefício do trabalhador. Assim é que, independentemente do número de dias de aviso prévio proporcional a que faz jus o empregado, o trabalho só pode ser exigido pelo período máximo de trinta dias. Com efeito, como a Constituição da República não prevê obrigação extensiva ao empregado de prestar o aviso prévio de forma proporcional ao seu empregador, deve ser mantido o prazo de trinta dias fixado na CLT.” (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010581-37.2017.5.03.0142 (RO); Disponibilização: 22/10/2019, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1014; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Milton V.Thibau de Almeida).

Assim, no Projeto de Lei em epígrafe, propomos a alteração da Lei nº 12.506/2011, para agasalhar, de forma expressa, o entendimento já estabelecido. Essa providência é importante para orientar e aumentar a segurança jurídica dos empregadores, evitar a abertura de ações judiciais com esse objeto e assegurar o direito dos trabalhadores.

Em razão do elevado teor social da matéria, pedimos aos nossos Pares o apoio necessário para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em        de        de 2024.

Deputado MARCOS TAVARES

2024-1304

