**São Paulo, 14 de outubro de 2011.**

**CIRCULAR SINAPRO-SP Nº 23.2011**

A/C: Depto. Recursos Humanos

Ref.: **Lei nº 12.506/2011 – Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Trabalho**

Prezada Filiada,

Foi publicada em 11 de outubro de 2011 a Lei nº 12.506, sancionada pela presidente Dilma Roussef, que amplia o período do aviso prévio para até 90 (noventa) dias, para empregados que recebem por mês, por semana ou por dia.

Em caso de rescisão contratual, o aviso prévio passa a ser proporcional à vigência do contrato de trabalho.

Assim, contratos com vigência de até 1 (um) ano, o aviso prévio permanecerá o mesmo, qual seja, de 30 (trinta) dias, conforme anteriormente previsto na Constituição Federal.

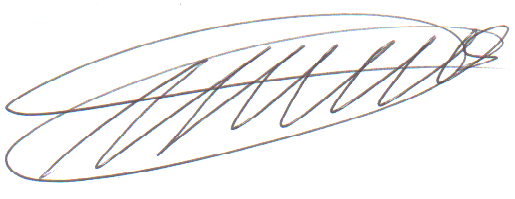
A cada ano de contrato de trabalho completo, serão acrescidos **3 (três)** **dias de aviso prévio**, período que poderá chegar a, no máximo, 90 (noventa) dias.

Seguem abaixo os principais impactos decorrentes da nova lei:

1. A Lei não veda a concessão do aviso prévio proporcional para casos de pedido de demissão. Assim, entendemos que a parte que avisar previamente está sujeita à nova lei e aplica-se também aos empregados. Portanto, no caso de pedido de demissão e solicitação pelo empregado para que ele seja dispensado do cumprimento do aviso, tampouco sofra os descontos equivalentes, a empresa deverá avaliar com cautela o impacto dessa decisão;
2. Especial atenção deve ser dada às hipóteses de rescisão sem justa causa ocorridas durante os 30 (trinta) dias que antecedem a data-base (Lei nº 6.708/79; Súmulas 182 e 306 do TST), devido à proporcionalidade do aviso prévio e à mobilidade do período para fins de projeção do aviso prévio indenizado;
3. A Lei nº 12.506/2011 possui vigência imediata, portanto, toda rescisão de contrato de trabalho sem justa causaou demissão observará as novas regrasa partir de 11 de outubro. Portanto, a sua vigência é imediata e não será aplicada para as hipóteses de rescisão de contrato ocorridas antes de 11 de outubro, mesmo que os empregados estejam cumprindo aviso prévio trabalhado ou indenizado. Embora seja esse o entendimento atual, os Sindicatos defendem que os empregados poderão pleitear eventuais verbas não pagas, alegando a retroatividade da lei;
4. Não houve regulamentação no que se refere à concessão de redução do horário de trabalho em (02) duas horas diárias ou da redução do período do aviso prévio em 7 (sete) dias corridos, na hipótese de rescisão sem justa causa. Portanto, não se sabe se as reduções de jornada também deverão ser feitas de forma proporcional se o aviso prévio for maior que 30 (trinta) dias. Trata-se de controvérsia que esperamos seja sanada por novas leis ou pelos Tribunais Trabalhistas.

As dúvidas poderão ser dirimidas pelo escritório de advocacia Gambôa Advogados, que presta consultoria Jurídica a esta entidade no telefone (11) 3819-3300 ou email: [**fabiana@gamboa.adv.br**](mailto:fabiana@gamboa.adv.br) **/** [**gamboa@gamboa.adv.br**](mailto:gamboa@gamboa.adv.br)

## Atenciosamente,



**Francisco Sales Romeu de Moraes**  
Diretor Executivo

[sinaprosp@sinaprosp.org.br](mailto:sinaprosp@sinaprosp.org.br)  
[romeu@sinaprosp.org.br](mailto:romeu@sinaprosp.org.br)

Fone : (11) 3816-0099  
Fax : (11) 3813-6233