



Orientações Consultoria de Segmentos
Cálculo da rescisão sobre aviso prévio maior que 30 Dias

04/04/2014

Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas Apresentadas pelo Cliente.....	3
3.	Análise da Consultoria	3
3.1.	CLT	4
3.2.	Lei 12.506/2011.....	5
3.3.	Nota Técnica 184/2012	5
4.	Conclusão	6
5.	Informações Complementares	6
5.1.	Detalhamento do Processo	6
6.	Referências	7
7.	Histórico de Alterações	7

1. Questão

Analisar o cálculo da rescisão quando o aviso prévio for maior que 30 dias, para identificar se a base de cálculo será sobre 30 dias ou sobre o total de dias de cumprimento do aviso.

2. Normas Apresentadas pelo Cliente

Sem informações a serem apresentadas neste item.

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

3. Análise da Consultoria

A dúvida gira em torno do entendimento Lei 12.506/11 e sua aplicação quanto ao cálculo do 13º e férias indenizadas se serão necessários seguir a mesma regra de pagamento pelo total do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço do empregado ou se somente pelos 30 dias deverão ser calculados sobre o período mínimo de trinta (30) dias.

Analisamos a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei 12.506/11, além do portal IOB. Verificamos que existem várias discussões sobre a lei e suas implicações. Por este motivo o Ministério do Trabalho e Emprego, editou a Norma Técnica nº 184 de 2012, a fim de se posicionar a respeito de alguns pontos e esclarecer o entendimento que deve ser adotado a partir da publicação da referida norma que já está em vigor.

As legislações pertinentes e a Nota Técnica mencionada nos mostram que o entendimento do Ministério é que todas as verbas rescisórias serão calculadas sobre a integralidade do aviso prévio proporcional, ou seja, considerando o período proporcional conforme o tempo de serviço do empregado.

A norma também não discrimina os tipos de contrato, mas é claro que, para o contrato a termo, só é devido aviso prévio caso este possua a cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão. Desta forma será equiparado ao contrato indeterminado e seguirá as regras deste, como determina o artigo 481 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mencionado logo abaixo.

A Lei 12.506/12 deverá ser aplicada para ambas as partes, ou seja, o aviso prévio proporcional e o cálculo das verbas rescisórias sobre ele será independente da parte que rescindiu o contrato, devendo constar tanto para aviso prévio indenizado quanto para trabalhado.

3.1. CLT

[...]

Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

[...]

CAPÍTULO VI

DO AVISO PRÉVIO

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

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

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço 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 de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

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

§ 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, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

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 2 (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.

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 prévio não tivesse sido dado.

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 do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

3.2. Lei 12.506/2011

*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 no 5.452, 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.*

3.3. Nota Técnica 184/2012

A nota técnica de 2012 conclui dispões sobre a lei 12.506/11, esclarecendo o entendimento que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) possuem sobre as alterações provenientes daquela, com relação ao aviso prévio proporcional.

Suas principais conclusões são:

Em síntese, estes são os entendimentos que submete-se à consideração superior para fins de aprovação:

- *A lei não poderá retroagir para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado;*
- *A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da norma sob comento aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado;*
- *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;*

4. Conclusão

Após análise concluímos que todas as verbas rescisórias devem ser sobre o valor total do aviso prévio proporcional, conforme entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), descrito na nota técnica nº 184 de maio de 2012, visto que a lei é incompleta e não determina regras claras sobre as implicações das alterações que nos trás.

“O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias.”

5. Informações Complementares

O cálculo das verbas rescisórias afetam diretamente a folha de pagamento e o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) que deve contabilizar o valor correto de indenização a receber pelo empregado e todas as verbas rescisórias estabelecidas na norma.

5.1. Detalhamento do Processo

Para o cálculo das verbas rescisórias é necessário entender os impactos causados pela lei 12.506/11, que altera o artigo 487 e determina que o aviso prévio deva ser, a partir de sua publicação, proporcional ao tempo de trabalho do empregado, ou seja, caso seja dispensado ou solicite dispensa, em contrato de período indeterminado deverá ser indenizado ou cumprir aviso prévio conforme o tempo de trabalho que tiver prestado para o mesmo empregador.

Sendo assim, caso o empregado tenha até um (1) ano, o aviso prévio será de 30 dias (indenizado ou trabalhado). Deverão ser acrescentados três (3) dias, para cada ano completo, após os primeiros 12 meses. Além disto, o tempo computado de aviso prévio deverá também ser contabilizado no tempo de serviço do empregado.

Quadro exemplificativo da lei 12.506/11 conforme entendimento da Nota Técnica de maio de 2012.

TEMPO DE SERVIÇO (ANOS COMPLETOS)	AVISO PREVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO (Nº DE DIAS)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

6. Referências

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12506.htm
- <http://www.iobonlineregulatorio.com.br/pages/core/coreDocuments.jsf?guid=I618AFA00A2B6693CE040DE0A24AC2BF4¬a=0&tipodoc=3&esfera=FE&ls=2&index=2>
- <http://www.iobonlineregulatorio.com.br/pages/core/coreDocuments.jsf?guid=I618AFA00A2B6693CE040DE0A24AC2BF4¬a=1&tipodoc=3&esfera=FE&ls=2&index=2#pctrb-0014-18>
- <http://www.iobonlineregulatorio.com.br/pages/core/coreDocuments.jsf?guid=I618AFA00A2B0693CE040DE0A24AC2BF4¬a=0&tipodoc=3&esfera=FE&ls=2&secao=qa&index=5>

7. Histórico de Alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
VR	03/10/2013	1.00	Cálculo da rescisão sobre aviso prévio maior que 30 Dias	THODNI