

CIRCULAR Nº 01 DO SINDICATO DOS EMPR. INST. BEL. CAB. SRAS. MUN RJ SOBRE O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL.

Veja as orientações do SEIBCSMRJ sobre o AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL, LEI 12.506 DE 13 DE OUTUBRO DE 2011.

O SEIBCSMRJ diante as inúmeras solicitações buscadas pelas empresas de contabilidade, contadores e dos recursos humanos das empresas comerciais, resolveu esclarecer de que forma irá fazer a aplicação da Lei 12.506/2011 que trata sobre o aviso prévio proporcional devido aos comerciários para as homologações das rescisões contratuais, mediante as seguintes condições:

- 1) O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL SOMENTE É UM DIREITO DO EMPREGADO: O fundamento está na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXI, ao afirmar que é direito dos trabalhadores o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo 30 dias.  
A proporcionalidade do aviso prévio estabelecido pela Lei 12.506/2011 rege apenas como um direito dos trabalhadores, não fazendo nenhuma alusão aos empregadores.
- 2) PEDIDO DE DEMISSÃO TRABALHADO: A regra do aviso prévio proporcional na forma da nova lei, não cabe aplicação ao empregado nos casos de pedido de demissão.  
A nova lei veio regulamentar o art. 7º acima citado, prevendo o aviso prévio dado aos empregados.
- 3) PEDIDO DE DEMISSÃO IMEDIATA DO EMPREGADO: O empregador somente poderá cobrar do empregado o aviso pedido de demissão no valor de 30 dias de trabalho sem nenhum acréscimo de dias ou valor.  
O aviso prévio previsto na Lei 12506/2011 somente será aplicado quando da demissão dada pela empresa e não em caso de pedido de demissão do empregado.
- 4) CONTAGEM DO TEMPO DO AVISO E SEUS EFEITOS LEGAIS: O aviso prévio do art. 487, § 1º da CLT, portanto devem ser considerados os dias acrescidos no FGTS para cálculo de férias e 13º salário e demais direitos a que o empregado fizer jus.
- 5) EMPREGADO COM MENOS DE UM ANO DE EMPRESA: O empregado que não tiver completado um ano de empresa até o vencimento final do aviso prévio dado pelo empregador, seu aviso será de 30 dias.
- 6) EMPREGADO COM UM ANO DE EMPRESA: O empregado que fechar com o vencimento do aviso prévio dado pela empresa um ano, o seu avio será de 30 dias acrescidos de mais 03 dias indenizados a título de aviso prévio proporcional.
- 7) EMPREGADOS COM MAIS ANOS DE EMPRESA: Para cada ano completo o empregado terá no aviso prévio dado pela empresa o acréscimo de 03 dias de aviso prévio proporcional.
- 8) OS DIAS ADICIONAIS DO AVISO PRÉVIO SERÃO INDENIZADOS: O aviso prévio proporcional por cada ano de trabalho na mesma empresa, será indenizado e não trabalhado.
- 9) AVISO PRÉVIO TRABALHADO: Por analogia de já existira figura do aviso prévio proporcional em Convenções Coletivas de Trabalho, inclusive com dias superiores ao estabelecido na Lei 12.506 de 13/10/2011, não será devido o trabalho por parte do empregado, nos dias de acréscimo a título de aviso prévio proporcional e sim a indenização dos dias devidos.
- 10) DEMITIDO QUER DESLIGAMENTO IMEDIATO: Não é salutar tanto para o empregado como para a empresa se estes dias de acréscimo do aviso prévio proporcional fossem exigidos em alongamento em dias de trabalho, pois, já não existe qualquer disposição de trabalho regular por parte do demitido.
- 11) A REDUÇÃO DA JORNADA EM AVISO PRÉVIO TRABALHADO: A escolha do empregado pela redução de duas horas diárias ou 07 dias corridos ficam restritos aos 30 dias de aviso prévio normal conforme previsto no artigo 488 e seu Parágrafo Único da CLT. Os demais dias de aviso prévio advindos por cada ano de empresa deverão ser indenizados.

12) PRAZO MÁXIMO CONTAGEM DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: O aviso prévio proporcional de 03 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa tem o seu limite máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias.

13) CONTAGEM DE OUTROS DIREITOS: Assim ocorreu a contagem do direito como o salário-maternidade e as férias, que tiveram os seus respectivos períodos aumentados, quando a nova legislação da época apanhou os contratos de trabalho ainda em curso e não consumados.

O art. 489 da CLT dispõe que “dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo”.

14) TABELA DE PROPORCIONALIDADE DO AVISO PRÉVIO: O ideal, porém, seria regulamentar a norma constitucional que trata da garantia de emprego (art. 7º, I) e a concessão de salários mais justos aos trabalhadores.

A tabela que será utilizada pelo SEIBCSMRJ para cálculo de dias de aviso prévio proporcional, será a seguinte:

TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA OU GRUPO DA MESMA EMPRESA.	DIAS DE AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL
Até 1 ano incompleto	30 dias
De 1 ano completo e até menos de 2 anos	$30 + 3 = 33$ dias
De 2 anos até menos de 3 anos	$30 + 6 = 36$ dias
De 3 anos até menos de 4 anos	$30 + 9 = 39$ dias
De 4 anos até menos de 5 anos	$30 + 12 = 42$ dias
De 5 anos até menos de 6 anos	$30 + 15 = 45$ dias
De 6 anos até menos de 7 anos	$30 + 18 = 48$ dias
De 7 anos até menos de 8 anos	$30 + 21 = 51$ dias
De 8 anos até menos de 9 anos	$30 + 24 = 54$ dias
De 9 anos até menos de 10 anos	$30 + 27 = 57$ dias
De 10 anos até menos de 11 anos	$30 + 30 = 60$ dias
De 11 anos até menos de 12 anos	$30 + 33 = 63$ dias
De 12 anos até menos de 13 anos	$30 + 36 = 66$ dias
De 13 anos até menos de 14 anos	$30 + 39 = 69$ dias
De 14 anos até menos de 15 anos	$30 + 42 = 72$ dias
De 15 anos até menos de 16 anos	$30 + 45 = 75$ dias
De 16 anos até menos de 17 anos	$30 + 48 = 78$ dias
De 17 anos até menos de 18 anos	$30 + 51 = 81$ dias
De 18 anos até menos de 19 anos	$30 + 54 = 84$ dias
De 19 anos até menos de 20 anos	$30 + 57 = 87$ dias
De 20 anos em diante	$30 + 60 = 90$ dias

15) EMPRESAS E FILIAIS DO MESMO GRUPO: A nova lei sobre o aviso prévio trata do tempo de serviço “na mesma empresa”, expressão que admite interpretação em caso de tempo de serviço prestado para empresas do mesmo grupo econômico (art. 2º, § 2º, da CLT); e, ainda, a hipótese de contagem do tempo de serviço anterior em caso de readmissão na mesma empresa.

16) RESCISÃO INDIRETA: Os demais tópicos da CLT, quanto ao aviso prévio, continuam em vigor, inclusive a hipótese de seu cabimento na chamada rescisão indireta do contrato (art. 483/CLT).

17) TST. OJ-SDI1-82 AVISO PRÉVIO. BAIXA NA CTPS (inserida em 28.04.1997) A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda indenizado.

18) MULTA EM FUNÇÃO DA DATA BASE: A projeção do aviso prévio para o pagamento da indenização no caso de dispensa nos 30 dias que antecede a data-base da categoria, o AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL é projetado para contagem.

Desta forma, se o empregado foi demitido sem justa causa e com aviso prévio além dos 30 dias de aviso prévio normal, os dias indenizados a título de aviso proporcional serão devidos na contagem e verificados que os

mesmos vão recair nos 30 dias que antecedem a data base, é devida a indenização da multa revista no artigo 9º da Lei de 7.238 de 29/10/1984.

19) DO ENTENDIMENTO DOS PROCEDIMENTOS ADOTADOS: A Entidade Sindical tem liberdade de adotar o entendimento no que se refere a Lei do aviso prévio aprovada pelo congresso nacional, não cabendo modificação ou alteração dos procedimentos aqui adotados, em virtude de que está em consonância com a Lei citada, Federações, Confederações e Centrais Sindicais de trabalhadores do nosso País.

20) MUDANÇA DE PROCEDIMENTO: Qualquer mudança no procedimento da aplicação do aviso prévio proporcional, haverá comunicado oficial do SEIBCSMRJ.

Havendo dúvidas, solicitamos entrar em contato com a Secretaria do SEIBCSMRJ.

Rio de Janeiro, 23 de maio de 2012.

Atenciosamente.

Departamento Jurídico.