

Resolução 001/2012
Sindicato da Trab. Est. Serv. Saúde de
Maringá e Região – STESSMAR

Diante da edição da Lei Federal n.º 12.506/11, como também da Nota Técnica nº 184/2012 do CGRT/SRT/TEM, que inovaram mecanismos do aviso prévio, e do 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, esta entidade sindical, após estudos e orientações jurídicas, resolve adotar a seguinte interpretação da nova Lei, a qual passará a adotá-la a partir de 1º de junho de 2012 nas seguintes forma.

- a) – A proporcionalidade do aviso prévio é aplicada única e exclusivamente em benefício do Empregado.
- b) – O aviso prévio (inclusive a proporcionalidade do mesmo) integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.
- c) Quando a demissão for por iniciativa do trabalhador (empregado) - “pedido de Demissão” - independentemente da quantidade de anos que o mesmo tiver na empresa, e independentemente se o aviso prévio for cumprido ou pago por aquele, o aviso prévio será sempre de 30 dias, neste caso não se aplicando a proporcionalidade determinada pela Lei 12.506/2011.
- d) - Quando a demissão for por iniciativa do empregador (patrão) na modalidade “demissão sem justa causa” - com aviso a ser cumprido pelo trabalhador, o tempo de cumprimento do referido aviso será de apenas 30 dias, na forma do artigo 487, inciso II da CLT, com a redução prevista no artigo 488 da CLT, INDEPENDENTEMENTE da quantidade de anos de trabalhos na empresa. Ainda, fará jus ao recebimento de indenização de 03 dias de aviso-prévio para cada ano de trabalho.



Ex: “o trabalhador com 02 anos de trabalho na empresa X é demitido com aviso prévio à cumprir e faz opção pelo redução em 02 horas diárias. Neste caso, cumprirá o aviso de 30 dias com redução de 02 horas diárias e a empresa indenizará na rescisão 06 dias de aviso prévio. A homologação da rescisão ocorrerá no 31º primeiro dia a contar do início do aviso prévio”.

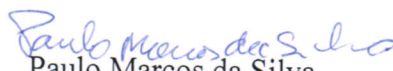
e) - Quando a demissão for por iniciativa do empregador (patrão) na modalidade “demissão sem justa causa”, com aviso prévio indenizado, o empregador pagará o aviso na quantidade de dias de acordo com a proporcionalidade estabelecida na Lei 12.506/2011, e a homologação da rescisão contratual ocorrerá na forma estabelecida no art. 477, parágrafo 6º, letra “b”, da CLT.

f) – Quando o trabalhador tiver menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa o aviso prévio será de 30 dias, **sendo que, vale lembrar, o aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais**, p. ex: o trabalhador tem 11 (onze) meses e 02 (dois) dias de trabalho na empresa e o empregador o demite com aviso a ser indenizado, (ou cumprido), aquele terá o direito de receber quando o aviso indenizado, 33 (trinta e três) dias de aviso prévio; se for cumprido o aviso o empregado trabalhará 23 (vinte e três) dias corridos (face a redução legal) ou 30 (trinta) dias corridos com redução de 02 (duas) horas diárias, bem como terá 03 (três) dias de aviso prévio indenizado na rescisão contratual.

O Sindicato dos Trabalhadores, ao editar esta Resolução tem o intuito de unificar os entendimentos a respeito do Aviso Prévio, o qual teve significativa mudança com a edição da Lei 12.506/2011, e por isto, somente homologará as rescisões contratuais que estiverem em acordo com esta resolução.

Maringá 23 de Maio de 2012.

Atenciosamente.


Paulo Marcos da Silva
Presidente do STESSMAR

Obs: Está postada no site: www.sindicatodasaude.com.br link - juridico