

AVISO PRÉVIO

INTRODUÇÃO –

Aviso prévio é uma comunicação que deve ser feita pelo empregador ao funcionário (ou vice-versa), avisando o fim do contrato de trabalho, em determinado prazo, para garantir a busca de novo sustento ou a continuidade da prestação dos serviços.

- **ORIGEM** : As origens do aviso prévio não são estudados no direito do trabalho.
- Nas corporações de ofícios, o Companheiros não poder iam abandonar o emprego sem conceder aviso prévio ao mestre . Não havia a m esma reciprocidade em r elação ao companheiro .
- O Código Civil de 1916: tratava o aviso prévio no art. 1.221, no tocante a locação de serviços:

“Não havendo prazo estipulado, nem se podendo inferir da natureza do contrato, ou do costume do lugar, qualquer das partes, a seu arbítrio, mediante prévio aviso, pode rescindir o contrato.

- No direito do trabalho a Lei 62 de 1935, especificou o aviso prévio no art. 6, em que tal exigência era somente em relação do empregado ao empregador.

Lei 62 de 1935:

Art. 6º O empregado deverá dar aviso prévio ao empregador, com o prazo mínimo de trinta dias, quando desejar retirar-se do emprego. A falta do aviso prévio sujeita-o ao desconto de um mês de ordenado ou do duodécimo do total das comissões percebidas nos últimos doze meses de serviço.

Parágrafo único. O empregador ou seu representante é obrigado a fornecer imediatamente ao empregado que tiver feito o aviso prévio de que trata este artigo, por escrito, uma declaração de haver recebido essa comunicação.

- A CLT tratou o aviso prévio nos arts. 487 e 491.

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.

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.

- A CF e 1988 versou sobre aviso prévio no art. 7, inciso XXI: aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei.
- A Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011 – dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências:

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.

- Acréscimo de 3 (três) dias por ano (COMPLETO) de serviços:

Lei 12.506/11 –

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.

- Exemplos:

- Empregado trabalhou 2 meses tem 30 de aviso
- Empregado trabalhou até 1 ano tem 30 de aviso
- Empregado trabalhou 1 ano tem 33 de aviso ;
- Empregado trabalhou 2 anos tem 36 de aviso ;
- Empregado trabalhou 20 anos tem 90 de aviso
- Empregado trabalhou 30 anos tem 90 de aviso

- Formalidades: não há formalidades.

Pode ser:

1. Oral;
2. Escrito;

- TIPOS DE AVISO PRÉVIO

1- Concedido pelo empregador – Ocorre quando o empregador demite sem justa causa, esse pode ser:

- A) Trabalhado:



B) Indenizado;

A) Aviso Prévio Trabalhado: É aquele em que o empregado trabalha normalmente.

Efeitos na jornada: (reduz para procura de emprego)

- Rural: 1 dia por semana.
- Urbano : 2 horas diárias ou 7 dias sem trabalhar. (escolha do empregador).

Art. 488 – CLT - 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.

- ATENÇÃO: O AVISO PRÉVIO será nulo se o empregado:

- fizer hora extra durante o aviso prévio.
- Se não for concedida diminuição de jornada.
- concedida durante estabilidade.

B) Aviso Prévio Indenizado : Ocorre quando há desligamento imediato do empregado, sendo que cessa o trabalho imediatamente. Todavia, receberá o valor do aviso prévio em caráter indenizatório .

- Aviso Prévio pelo Empregado:
 - Se concedido pelo empregado, este terá que cumprir os 30 dias do aviso prévio de forma integral, sem redução da jornada de trabalho.

Cuidado pegadinha: o empregado não pode renunciar ao A. P., salvo se o A. P. for trabalhado e o empregado entrar em outro emprego:

Súmula 276 – TST - O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

- Data de baixa na CTPS



- Embora é comum as empresas darem baixa na CTPS do empregado no dia da dispensa, tal data deve observar a projeção do aviso prévio:
Oj 82 – SDI I -A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

Prof. Eduardo Carvalho
Direito do Trabalho II