

MODALIDADES DE AVISO

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA

OBSERVAÇÕES INFORMEF ESPECIAL

Aviso Prévio

O Aviso prévio é a comunicação, antecipada e obrigatória, em que uma das partes (empregado ou empregador) deseja rescindir sem justa causa o contrato de trabalho vigente.

O aviso prévio é um importante direito previsto nos artigos 487 a 491 da CLT, que deve ser observado tanto pelo o empregado como o empregador no momento em que uma das partes decidir rescindir o contrato de trabalho sem justa causa.

O objetivo do aviso prévio é reduzir o efeito que o encerramento do contrato de trabalho possa representar para qualquer uma das partes, pois para o empregado, o aviso prévio permite encontrar uma nova oportunidade no mercado de trabalho, já para o empregador, o aviso prévio concede a oportunidade de encontrar alguém para ocupar a vaga que o empregado que solicitou a rescisão deixou em aberto.

Aviso Prévio Trabalhado

No aviso prévio trabalhado o empregado continua a cumprir suas atividades até o término do aviso prévio.

Observa-se que quando a empresa concede o aviso prévio ao empregado, o empregado terá direito realizar uma jornada de trabalho inferior para que o mesmo possa buscar por outra oportunidade no mercado de trabalho.

O empregado terá o direito a optar pela redução de sua jornada durante o cumprimento do aviso prévio em 2 horas diárias ou 7 dias consecutivos.



Aviso Prévio Indenizado

No aviso prévio indenizado o empregado é dispensado do cumprimento do aviso, porém ele receberá o pagamento referente a esse período. Destacamos que todo o período do aviso prévio indenizado pelo empregador integrará o tempo de serviço do empregado, conforme o §1º do art. 487 da CLT.

No aviso prévio concedido pelo empregado, o mesmo se afasta das atividades imediatamente e o empregador tem o direito de fazer o desconto do valor devido no momento da rescisão.

É importante ressaltar que nesse tipo de aviso o prazo para pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado em até 10 dias corridos a partir do término do contrato.

Aviso Prévio Cumprido em Casa

Não existe previsão legal que autoriza o aviso prévio cumprido em casa e existem diversas jurisprudências da invalidade desse tipo aviso prévio, uma vez que ao dispensar o empregado de trabalhar durante o período do aviso, o aviso prévio deverá ser indenizado e não cumprido em casa.

“TRT – 2 – 10005081920165020314 SP (TRT – 2)

AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA. INVALIDADE. MULTA PREVISTA NO ARTIGO 477 DA CLT DEVIDA. Não existe no ordenamento jurídico a figura do aviso prévio “cumprido em casa”. Não resta dúvida de que a empresa, ao dispensar a empregada de trabalhar durante este período, se obriga a efetuar o pagamento de verbas rescisórias dentro do prazo de dez dias (artigo 477, §6º, b, da CLT). Aliás, indigitado entendimento encontra-se pacificado na jurisprudência por meio da Orientação Jurisprudencial nº 14, da SBDI-1 do C. TST. Devida, por conseguinte, a multa prevista no artigo 477 da CLT. Apelo ordinário da ré a que se nega provimento.”

Aviso Prévio Proporcional

Para os empregados mensalistas, a duração do aviso prévio será de no mínimo 30 dias. Porém, a Lei nº 12.506 de 2011 trouxe o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, onde se acrescentou 3 dias de aviso prévio para a cada ano trabalhado até no máximo 60 dias, perfazendo um total de 90 dias.

O aviso proporcional é aplicado apenas em benefício do empregado, ou seja, somente no aviso concedido por parte do empregador ao empregado.

Assim, o aviso prévio concedido ao empregado deverá ter o seguinte acréscimo:

Tempo de Serviço (Anos Completos)	Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço (nº de dias)
Até antes de 01 ano	30 dias
1 ano	33 dias
2 anos	36 dias
3 anos	39 dias
4 anos	42 dias
5 anos	45 dias
6 anos	48 dias
7 anos	51 dias
8 anos	54 dias
9 anos	57 dias
10 anos	60 dias
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias
14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos	90 dias

Aviso Prévio Proporcional Trabalhado

Destacamos que perante a Legislação não existe previsão de que o aviso prévio proporcional trabalhado, deverá ser trabalhado apenas os 30 primeiros dias e o acréscimo de 3 dias por tempo de serviço deverá ser indenizado, no entanto, as jurisprudência tem sido favoráveis no sentido em que o aviso prévio trabalhado não poderá ultrapassar 30 dias e o restante indenizado, conforme jurisprudências, *in verbis*:

“TRT-4 – Recurso Ordinário Trabalhista ROT 00216903620175040331 (TRT-4) AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL TRABALHADO. Ocorrendo o trabalho no período do aviso prévio proporcional, aplicável o disposto na Súmula nº 120 deste Tribunal: A exigência de trabalho durante a proporcionalidade do aviso-prévio é nula, sendo devido a indenização do período de que trata a Lei nº 12.506/2011.

TRT-4 - Recurso Ordinário Trabalhista ROT 00203112820175040471 (TRT-4) AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL TRABALHADO. A empresa pode exigir do empregado labor apenas durante os 30 dias previstos no art. 487 da CLT, tendo em vista que o aviso prévio proporcional se aplica somente em benefício do

trabalhador, devendo os demais dias serem indenizados. Aplicação da Súmula nº120 deste Tribunal. Recurso do autor provido no aspecto.

TRT-10 – Recurso Ordinário Rito Sumaríssimo RO 00004212520205100021 DF (TRT-10) AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO. Lei nº 12.506/2011. *Direito do Trabalhador. Aviso Prévio Trabalhado Superior a 30 dias. Não cabimento. Indenização dos dias excedentes devida. Nos moldes da jurisprudência consolidada no âmbito do c. TST, a extensão do aviso prévio de acordo com a proporcionalidade prevista na Lei nº 12.506/2011 é obrigação apenas do empregador ou, sob outra perspectiva, é um direito/garantia apenas do empregado, de modo que, na hipótese de ruptura contratual por demissão sem justa causa, somente pode ser exigido do obreiro o cumprimento de até 30 dias de aviso prévio, em consonância com o período mínimo estipulado no art. 487 da CLT, cabendo o pagamento da indenização respectiva ao trabalhador caso extrapolado tal limite”.*

Orientamos que também seja consultada a Convenção Coletiva de Trabalhos, pois alguns sindicatos determinam que o acréscimo da Lei nº 12.506/2011 ao aviso prévio seja indenizado.

Esocial

O Evento S-2250 - Aviso Prévio - tinha como objetivo registrar a comunicação e o possível cancelamento do aviso prévio de iniciativa do empregador ou do empregado. Esse evento deveria ser informado pelo empregador, sempre que ocorrer a comunicação da rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa e deveria ser enviado em até 10 (dez) dias de sua comunicação.

No entanto, na atual versão simplificada (Versão S-1.0) houve a redução da quantidade de informações que precisam ser enviadas ao eSocial e a exclusão de diversos eventos, sendo que um dos eventos excluídos foi o S-2250.

Para mais informações, entre em contato conosco!

Consultora: Jéssica Rosa da Silva Barreto.