

## CONSURT Relações do Trabalho

*Informe estratégico*



### Informe Estratégico – Considerações sobre Aviso-Prévio

1 - A palavra **aviso** é derivada de avisar, do francês “aviser”, que significa **comunicação, notícia, informação**. Já a palavra **prévio** significa **com antecedência**. Portanto, aviso-prévio é uma comunicação feita com antecedência.

Na prática, aviso-prévio é a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer à outra de que pretende rescindir o pacto sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de pagar uma indenização substitutiva.

1.1 - Segundo a doutrina o aviso-prévio possui **três dimensões**:

- A **1ª dimensão** é a **comunicação**, pois o aviso-prévio pode ser analisado como a comunicação que a parte que quer rescindir o contrato de trabalho, sem justa causa, deve fazer à outra.
- A **2ª dimensão** é o **tempo ou prazo**, pois o aviso-prévio pode ser analisado como período durante o qual, após essa comunicação, o empregado ainda permanecerá trabalhando para o empregador.
- A **3ª dimensão** é o **pagamento**, pois o aviso-prévio pode ser analisado como pagamento em dinheiro do empregador ao empregado relativo a esses dias, mesmo que o trabalho não seja prestado, como no caso do aviso-prévio indenizado.

2 - O aviso-prévio tem como **objetivo** possibilitar ao empregado disponibilidade de tempo para conseguir um novo emprego no mercado de trabalho.

Da mesma forma, o aviso-prévio dado pelo empregado visa propiciar ao empregador tempo para que a empresa possa procurar um novo trabalhador para substituir o que pediu demissão. Tendo conhecimento prévio do desligamento do empregado, a empresa poderá preparar o novo trabalhador para assumir as funções daquele.

3 - O aviso-prévio somente é **cabível** em **determinados tipos de contrato**, e com a **existência ou não de justa causa** (tanto do empregado quanto do empregador).

### 3.1 - Casos onde **é cabível** o aviso-prévio:

#### 3.1.1 - É cabível o aviso-prévio na **rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado**, nas seguintes hipóteses:

- Na dispensa ou despedida do empregado pelo empregador **sem justa causa**. Em tal hipótese, o empregador tem o dever de avisar antecipadamente ao empregado a sua decisão de rescindir o contrato de trabalho.
- Na **demissão** pedida pelo empregado ao empregador. Nessa hipótese, o empregado tem o dever de avisar antecipadamente ao empregador a sua decisão de rescindir o contrato de trabalho.

Segundo o “caput” e inciso II do [art. 487 da CLT](#), nos **contratos a prazo indeterminado**, a parte que quiser rescindi-lo sem justa causa deverá avisar à outra de sua intenção, com a antecedência mínima de trinta dias.

**3.1.2** - Na rescisão do contrato de trabalho por **dispensa indireta** (ou despedida indireta), conforme previsto no § 4º do [art. 487 da CLT](#). Juridicamente, a rescisão indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude de justa causa praticada pelo empregador, com base em alguma das hipóteses previstas no [art. 483 da CLT](#).

**3.1.3** - Na rescisão do contrato de trabalho em decorrência da **extinção da empresa**. A legislação nada fala sobre essa hipótese, mas a doutrina entende que é cabível aviso-prévio, pois a rescisão por extinção da empresa é equiparada à **dispensa sem justa causa**.

Da mesma forma, a Súmula nº 44 do TST prevê o pagamento do aviso-prévio na extinção da empresa.

Portanto, até mesmo se a empresa vier a falir será devido o aviso-prévio, pois o risco do negócio é do empregador, conforme o “caput” do art. 2º da CLT, e não pode ser transferido ao empregado.

**3.1.4** - Na rescisão do contrato de trabalho em decorrência de **culpa recíproca**. Segundo a Súmula nº 14 do TST, reconhecida judicialmente a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho ([art. 484 da CLT](#)), o empregado tem direito a 50% do valor do aviso-prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais. Na culpa recíproca tanto o empregado quanto o empregador praticam falta grave determinante da ruptura do contrato de trabalho.

### 3.2 - Casos onde **não é cabível** o aviso-prévio:

**3.2.1** - Na rescisão do **contrato de trabalho por prazo determinado**, inclusive o contrato de experiência, uma vez que as partes conhecem antecipadamente o seu termo final.

Porém, em existindo **cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão**, conforme o [art. 481 da CLT](#), a rescisão deverá ocorrer como se o pacto fosse por prazo indeterminado, ou seja, com a concessão do aviso-prévio, ou mesmo sua indenização.

Segundo a Súmula nº 163 do TST “cabe aviso-prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do [art. 481 da CLT](#)”.

**3.2.2** - Na rescisão do contrato de trabalho **por justa causa**, por decisão do empregador. Em praticando justa causa o empregado perde o direito ao aviso prévio.

**4** - Quanto à **forma**, a legislação do trabalho não prevê um formato para o aviso-prévio, tratando-se de um ato informal, podendo **ser verbal** ou **escrito**. Porém, usualmente, e até mesmo por uma questão de segurança jurídica é utilizado o aviso por escrito.

**5** - Já quanto à **duração** do aviso-prévio a Constituição Federal de 1988 e o inciso II do [art. 487 da CLT](#) preveem que o aviso-prévio é de, no mínimo, **trinta dias**.

**6** - No tocante ao **início da contagem do prazo** de trinta dias do aviso-prévio, a Súmula nº 380 do TST prevê que deve ser aplicada a regra prevista no “caput” do art. 132 do [Código Civil](#) de 2002 para a contagem do prazo do aviso-prévio, **excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento**.

Assim, no caso de o empregador avisar o empregado da sua decisão de rescindir o contrato de trabalho sem justa causa no dia:

- 1º de janeiro, o aviso-prévio irá terminar no dia 31 de janeiro.
- 05 de março, o aviso-prévio irá terminar no dia 04 de abril.
- 19 de abril, o aviso-prévio irá terminar no dia 19 de maio.
- 02 de maio, o aviso-prévio irá terminar no dia 1º de junho.

**7** - Quanto aos **efeitos**, o aviso-prévio tem como principal efeito a **projeção do contrato de trabalho** pelo tempo correspondente ao período do aviso-prévio. Assim, não é pelo fato de uma parte comunicar à outra que vai romper o vínculo jurídico que este estará imediatamente extinto, visto que a extinção somente irá ocorrer após o transcurso do período do aviso-prévio.

De acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 82 da SDI-I do TST, “a data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso-prévio, ainda que indenizado”.

Portanto, deverá ser anotada na carteira de trabalho do empregado a data do aviso prévio e, se indenizado, a data projetada para o término do contrato de trabalho (inciso VII do “caput” do art. 14 da [Portaria MPT nº 671/2021](#)).

**8** - Segundo a Súmula nº 73 do TST, “a ocorrência de **justa causa**, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso-prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória”.

Portanto, se durante o prazo do aviso-prévio o empregado cometer falta grave, a rescisão será por justa causa, perdendo o empregado o direito ao restante do período do aviso-prévio.

**9** - A **não-concessão** do aviso-prévio, tanto por parte do empregado quando por parte do empregador, vai gerar os seguintes efeitos jurídicos:

**9.1** - A **falta do aviso-prévio por parte do empregador** dá ao empregado o direito ao salário correspondente ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço (§ 1º do [art. 487 da CLT](#)). Portanto, se o empregador deixar de avisar o empregado a sua decisão de romper o vínculo de emprego, terá de pagar ao trabalhador o salário dos dias referentes ao tempo entre o aviso que deveria ter sido dado e o fim do contrato de trabalho, caso esse período for cumprido. Importante ressaltar que mesmo não concedido pelo empregador, o tempo do aviso-prévio será contado na duração do contrato de trabalho.

**9.2** - A **falta de aviso por parte do empregado** dá ao empregador o direito de descontar o salário correspondente ao prazo respectivo (§ 2º do [art. 487 da CLT](#)). Portanto, se o empregado deixar de avisar ao empregador a sua decisão de romper o vínculo de emprego, dará direito à empresa de reter o saldo do seu salário no valor correspondente ao aviso-prévio não concedido pelo trabalhador.

**10** - Segundo o [art. 489 da CLT](#), dado o aviso-prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante **reconsiderar o ato**, antes do seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração. Em assim sendo, as partes de comum acordo podem reconsiderar o aviso-prévio, mantendo o curso normal do contrato de trabalho.

**11** - Quanto à **redução da jornada de trabalho**, durante o aviso-prévio, o “caput” do [art. 488 da CLT](#) determina que o horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, **será reduzido de duas horas diárias**, sem prejuízo do salário integral.

Portanto, durante o aviso-prévio o empregado tem direito a uma redução de duas horas por dia na jornada de trabalho, quando a comunicação da dispensa houver sido dada pelo empregador. Tal redução tem como objetivo proporcionar tempo livre para o empregado obter uma nova colocação no mercado de trabalho.

Descumprida a exigência contida no [art. 488 da CLT](#), com a não-concessão da redução da jornada de trabalho, a jurisprudência trabalhista tem manifestado o entendimento que **o aviso-prévio é nulo**, e a empresa deverá pagar ao trabalhador uma indenização correspondente ao valor do aviso.

**11.1** - Segundo o parágrafo único do [art. 488 da CLT](#), é **facultado** ao empregado trabalhar sem a redução das duas horas diárias, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, **por sete dias corridos**. Isso significa que o empregado pode escolher entre a redução diária das duas horas na jornada de trabalho ou faltar ao serviço pelo período de sete dias corridos, sem prejuízo do pagamento do salário integral.

De acordo com a Súmula 230 do TST, “é ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso-prévio, pelo pagamento das horas correspondentes”, ou seja, é considerado ilegal substituir a redução das duas horas da jornada de trabalho pelo pagamento em dinheiro do período correspondente.

Outrossim, juridicamente, o cumprimento de aviso-prévio "em casa" é considerado irregular, gerando o direito do empregado a multa prevista no § 8º do [art. 477 da CLT](#), correspondente a um salário do trabalhador.

**12** - Em conformidade com a Súmula 276 do TST, o direito ao aviso-prévio é **irrenunciável** pelo empregado, e o pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo no caso de comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Portanto, o aviso-prévio não pode ser renunciado pelo empregado, tendo em vista o **princípio da irrenunciabilidade** previsto no [art. 9º da CLT](#), na qual são nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Em regra, os **direitos trabalhistas** são irrenunciáveis pelo trabalhador, tendo em vista que as normas trabalhistas são de ordem pública, por força de seu conteúdo econômico e moral. Tal princípio consiste na impossibilidade jurídica de o empregado se privar voluntariamente das vantagens concedidas pelo Direito do Trabalho. Nesse caso, está-se referindo à **renúncia** que consiste em um ato voluntário unilateral, pelo qual o empregado “abre mão” de um direito que legalmente é reconhecido a seu favor.



**12.1** - Conforme informado, a Súmula nº 276 do TST prevê que no caso de **comprovação** de haver o empregado **obtido novo emprego**, o pedido de dispensa de cumprimento pelo trabalhador exime o empregador de pagar o respectivo valor. Esta constitui a **única hipótese de renúncia** do direito ao aviso-prévio aceita pelo Tribunal Superior do Trabalho, mas desde que haja a efetiva comprovação de que o empregado tenha obtido um novo emprego.

Em tal hipótese, não serve como documento uma carta ou mesmo uma declaração assinada pelo empregado informando que desiste de cumprir o aviso-prévio por ter conseguido um novo emprego, pois para o TST isso equivale a mera informação ao empregador.

Em tal situação, para que a empresa tenha o **mínimo de segurança jurídica**, além do pedido escrito de dispensa do cumprimento do aviso-prévio por parte do empregado, o trabalhador também deverá apresentar para o empregador um documento emitido pela nova empregadora contendo a informação de que está sendo por ela admitido, inclusive com a data em que tal fato irá ocorrer.

Porém, ainda assim **há risco** de o trabalhador pretender buscar a devolução judicial do valor descontado em suas verbas rescisórias. Tal possibilidade pode ser constatada pelas várias decisões do Tribunal Superior do Trabalho que determinaram a devolução do valor descontado pela empresa na rescisão contratual do trabalhador, mesmo com a apresentação de documento em que requer ao empregador a dispensa do cumprimento do aviso-prévio por ter conseguido um novo emprego.

Então, **para evitar qualquer risco**, sugere-se que o aviso-prévio trabalhado transcorra normalmente, dentro do prazo legal, até a data de seu efetivo término. O empregador até mesmo pode informar ao empregado que o aviso-prévio é um direito considerado irrenunciável, ou seja, que nem mesmo o trabalhador pode “abrir mão”, e como a empresa não pode fazer nenhum desconto deverá cumprir o restante do aviso. Se por acaso o empregado deixar de cumprir a integralidade do período, as faltas poderão ser descontadas quanto do pagamento das verbas rescisórias. Desta forma, não haverá como o empregado buscar judicialmente a devolução do desconto, pois o registro de ponto irá demonstrar que efetivamente faltou ao serviço durante o período do aviso-prévio.

**12.2** - Segundo a CLT, no § 1º do [art. 487](#), 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. Portanto, quando a iniciativa do rompimento for do empregador, este deverá dar o aviso-prévio para o empregado, sob pena de ter que indenizar.

Em assim sendo, no caso em que o empregador dispensa o empregado, este tem o direito irrenunciável ao aviso-prévio, não podendo “abrir mão” de tal direito, exceto na situação prevista na Súmula nº 276 do TST, mas ainda com risco de o empregador ser obrigado judicialmente a devolver o valor descontado.

Já o § 2º do [art. 487](#) prevê que a **falta do aviso-prévio por parte do empregado** dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo. Em assim sendo, no caso do pedido de demissão é o empregado quem deverá dar o aviso-prévio para o empregador, que poderá descontar, no todo ou em parte, se o trabalhador não vier a cumprir o prazo. Importante ressaltar que quando o empregado pede demissão comunica ao empregador sua decisão de rescindir o contrato de trabalho, e informa se irá cumprir ou mesmo se não irá cumprir o aviso, seja por qual motivo for, inclusive em razão do fato de ter obtido um novo emprego. Em não cumprindo, o empregador poderá descontar o valor relativo ao aviso não trabalhado pelo empregado.

Portanto, quando o empregado pede demissão, cabe a ele dar o aviso-prévio ao empregador, sob pena de ter o valor descontado quando do pagamento rescisório (§ 2º do [art. 487 da CLT](#)). Como a própria CLT prevê a possibilidade de desconto, não há como se alegar que o desconto foi um ato ilegal por parte do empregador. Ademais, o § 2º do [art. 487 da CLT](#) não elenca nenhuma hipótese em que o empregado pode justificar para deixar de cumprir o prazo do aviso-prévio, mas prevê a possibilidade de desconto no caso do seu não cumprimento, seja por qual motivo for.

Porém, se o empregado pedir demissão e o empregador lhe solicitar que não cumpra o aviso, a empresa deverá indenizar o período ao trabalhador.

**13** - Em outubro de 2011 foi publicada a [Lei nº 12.506](#), com a seguinte previsão:

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. (Grifou-se)

A citada Lei regulamentou o denominado **aviso-prévio proporcional** para o caso de dispensa sem justa causa, ou seja, na hipótese de ruptura sem justa causa do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador.

No caso, o aviso-prévio deverá ser concedido na proporção de trinta dias aos empregados com **até um ano incompleto de empresa**. A partir daí serão acrescidos **três dias a cada ano completo** de serviço prestado para a mesma empresa, até o máximo de sessenta dias, podendo perfazer um total de até noventa dias.

Logo após a entrada em vigor da [Lei nº 12.506/2011](#) surgiu o seguinte questionamento: **mas será que o aviso-prévio proporcional pode ser integralmente trabalhado?**

A possibilidade de o empregador exigir que o empregado trabalhe por todo o período do aviso-prévio proporcional despertou polêmicas desde a edição da Lei que o criou. A discussão é: será que o empregador, ao dispensar o empregado, pode exigir dele que cumpra integralmente o aviso-prévio proporcional trabalhado, e não somente os primeiros trinta dias, indenizando os restantes?

Ao julgar um caso envolvendo a matéria na 2ª Vara do Trabalho de João Monlevade/MG, o juiz Ronaldo Antônio Messeder Filho entendeu que não há nenhuma ilegalidade em que **o aviso-prévio proporcional seja trabalhado por tempo superior a trinta dias**, já que a norma que o instituiu ([Lei nº 12.506/2011](#)) não faz qualquer restrição a esse respeito.

No caso, o reclamante foi por vários anos empregado da Empresa Brasileira de Terraplanagem - EMBRATER até ser dispensado sem justa causa, tendo trabalhado nos quarenta e quatro dias do período do aviso-prévio proporcional que lhe foi concedido pela empresa, de 16/06/2014 a 14/08/2014.

Na ação, o trabalhador afirmou que não estava obrigado a trabalhar nos dias do aviso acrescidos pela [Lei nº 12.506/2011](#), tendo requerido que o ex-empregador fosse condenado a lhe pagar as diferenças por quatorze dias do aviso proporcional trabalhado.

O magistrado de primeiro grau não deu razão ao trabalhador, e na sentença ressaltou que a Lei que institui o benefício não estabelece que o aviso-prévio proporcional seja indenizado, ou mesmo trabalhado, inexistindo fundamento legal para a limitação de trinta dias de trabalho, de forma a não abranger a proporcionalidade fixada na lei. O juiz reforçou seu posicionamento citando jurisprudência do TRT mineiro, que ressalta que a exigência legal de concessão pelo empregador do aviso-prévio proporcional ao tempo de trabalho se aplica tanto na modalidade trabalhada como na indenizada, já que [Lei nº 12.506/2011](#) não faz qualquer restrição nesse aspecto (TRT da 3.ª Região; PJe: 0012817-12.2014.5.03.0030 (RO); Disponibilização: 26/09/2016; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Taisa Maria M. de Lima).



Por fim, o julgador ponderou que há também decisões do Tribunal Superior do Trabalho acolhendo a tese de que a [Lei nº 12.506/2011](#), que regulamentou o aviso-prévio proporcional, não prevê a obrigação de o empregador conceder, de forma indenizada, a parcela proporcional excedente ao mínimo de trinta dias. (Processo: RR - 410-54.2013.5.04.0232 Data de Julgamento: 17/06/2015, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/06/2015).

Por tudo isso, o magistrado reconheceu a validade aviso-prévio proporcional trabalhado, por quarenta e quatro dias, tendo rejeitado o pedido do trabalhador, que recorreu da decisão para o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, porém novamente não obteve sucesso.

Posteriormente, o trabalhador reclamante recorreu para o Tribunal Superior do Trabalho que lhe deu razão sob o argumento de que **o período excedente a trinta dias de aviso-prévio deve ser indenizado**, tendo condenado a empresa a pagar o período em que o empregado trabalhou durante o aviso-prévio que supera os trinta dias.

Portanto, este é um exemplo de caso que demonstra que o Tribunal Superior do Trabalho tem se orientado no sentido de que a proporcionalidade do aviso-prévio, prevista na [Lei nº 12.506/2011](#), é um **direito exclusivo do trabalhador**, de modo que sua exigência pelo empregador impõe o **pagamento de indenização pelo período excedente a trinta dias** (E-RR-1964-73.2013.5.09.0009, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, SBDI-I, DEJT 29/9/2017).

**14** - Em 2012, o Ministério do Trabalho emitiu a **Nota Técnica 184**, indicando a forma que deve ser feita para a **contagem do acréscimo de três dias** ao aviso-prévio.

Segundo a citada Nota Técnica o acréscimo de três dias por ano deverá ser computado a partir do momento em que a relação contratual **supere um ano na mesma empresa**, conforme o quadro a seguir:

Tempo de serviço	Aviso-prévio proporcional
0 (menos de 12 meses completos)	30 dias
1 ano completo	33 dias
2 anos completos	36 dias
3 anos completos	39 dias
4 anos completos	42 dias
5 anos completos	45 dias

Tempo de serviço	Aviso-prévio proporcional
6 anos completos	48 dias
7 anos completos	51 dias
8 anos completos	54 dias
9 anos completos	57 dias
10 anos completos	60 dias
11 anos completos	63 dias
12 anos completos	66 dias
13 anos completos	69 dias
14 anos completos	72 dias
15 anos completos	75 dias
16 anos completos	78 dias
17 anos completos	81 dias
18 anos completos	84 dias
19 anos completos	87 dias
20 anos completos ou mais	90 dias (no máximo)

Segundo a tabela, o empregado com **sete meses** de contrato de trabalho tem direito ao aviso-prévio de trinta dias, e o com **um ano e um mês** tem direito a trinta e três dias de aviso-prévio (30 + 3). Já o trabalhador com **dois anos completos** faz jus ao aviso de trinta e seis dias (30 + 3 + 3).

**14.1** - Apesar de a referida Norma Técnica ser uma interpretação administrativa do Ministério do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho a tem citado e utilizado em várias decisões, demonstrando que suas previsões foram acolhidas pela instância máxima da Justiça do Trabalho.

#### **Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

#### **Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT