

AVISO PRÉVIO

Conforme nos ensina o art. 487 da CLT, quando uma das partes do contrato de trabalho deseja rescindir o contrato sem justo motivo, deverá avisar a outra com antecedência mínima de 30 dias.

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.

O inciso I, fala sobre o aviso do empregado que recebe por semana ou tempo inferior. Todavia, neste artigo, daremos enfoque ao aviso prévio mais conhecido dos trabalhadores, que é o de 30 dias.

Como o próprio nome já diz, trata-se de um comunicado antecipado da vontade de rescindir o contrato. Essa figura existe, para que nenhuma das partes seja pega de surpresa com a rescisão contratual.

Existem basicamente duas formas de aviso prévio.

I. AVISO PRÉVIO TRABALHADO

O art. 488 nos explica os efeitos do aviso prévio trabalhado, vejamos:

Art. 488 - 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

Portanto, quando o empregador dispensar o empregado, a jornada do empregado deverá ser reduzida em 2 horas, no tempo do aviso.

Ainda, é facultado ao Reclamante não usufruir da redução da jornada e faltar 7 dias do aviso.

Tais medidas buscam auxiliar o empregado na sua recolocação no mercado de trabalho. Nesses momentos, poderá marcar entrevistas de emprego, por exemplo.

II. AVISO PRÉVIO INDENIZADO

Outra hipótese é o aviso prévio indenizado.

Este ocorre quando o empregador dispensa o empregado, mas não quer que esse cumpra o aviso prévio trabalhado.

Nesta hipótese, o empregador deverá indenizar o empregado no valor referente a um mês de trabalho.

O valor deverá ser pago em até 10 dias após a dispensa, juntamente com as demais verbas rescisórias, como preceitua o art. 477, §6º, "b" da CLT.

III. A LEI 12.506/11 E O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

A Lei 12.506/11 dispõe que o aviso prévio de 30 dias, é aplicado ao empregado que tiver até 1 ano de trabalho na mesma empresa.

A novidade trazida pela Lei, é que passado o primeiro ano, a cada ano trabalhado, somam-se 3 dias de aviso prévio, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de 90 dias.

Trocando em miúdos, o empregado com 2 anos completos de serviço na mesma empresa tem direito a 33 dias de aviso prévio. O empregado que for dispensado com 20 anos, ou mais, de serviços prestados a mesma empresa, terá 90 dias de aviso prévio.

Portanto, caso tenha sido dispensado de seu emprego, fique atento aos seus anos de casa, pois eles irão influenciar no tempo de seu aviso prévio.