

AVISO PRÉVIO - MOTIVADO PELO EMPREGADOR

Duração, Contagem, Recusa, Novo Emprego, Incidências, Coronavírus

Roteiro

1. Introdução

Previsto no [artigo 7º, inciso XXI](#) da [Constituição Federal de 1988](#) e regulamentado pela [CLT](#) no [artigo 487](#) ao [artigo 491](#), o aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho sem justo motivo por uma das partes, seja pelo empregado ou pelo empregador.

A presente matéria abordará o aviso prévio motivado pelo empregador.

2. Duração do Aviso Prévio

Conforme dispõe o [artigo 487](#) da [CLT](#), não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra parte da sua resolução com a antecedência mínima de:

- I) oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;
- II) 30 dias aos que perceberem por quinzena ou mês.

O mais comum na prática é o aviso prévio ter duração de 30 dias, no mínimo. Contudo, nos termos da [Lei nº 12.506/2011](#), a qual é regulamentada através da [Nota Técnica CGRT/SRT/MTE nº 184/2012](#), em caso de aviso prévio motivado pelo empregador, a cada ano completo de serviço será acrescido três dias no aviso prévio do empregado.

Nesse caso, a duração do aviso prévio será da forma a seguir:

Tempo de Serviço	Aviso Prévio
Ano Completo	Dias
0	30
1	33
2	36

3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

Para mais esclarecimentos sobre o aviso prévio proporcional sugere-se a leitura da seguinte matéria Econet:

[Aviso Prévio Proporcional](#) - Boletim nº 07/2020

3. Contagem do Aviso Prévio

Conforme determina o [artigo 20](#) da [IN SRT n° 015/2010](#), a contagem do aviso prévio terá início a partir do dia seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

Ainda, a [Súmula n° 380](#) do TST dispõe que a contagem do aviso prévio será no dia seguinte ao da comunicação ainda que se trate de dia não útil ou de dia sem expediente na empresa.

Exemplo: domingos, feriados, dias de compensação etc.

4. Aviso Prévio Trabalhado

Na rescisão sem justa causa, quando da comunicação do aviso prévio, o empregador deverá decidir se o aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

O aviso prévio trabalhado é aquele em que o empregado permanece desempenhando suas atividades habituais na empresa.

Nessa modalidade de aviso prévio o empregado possui direito a redução de sua jornada de trabalho.

Ou seja, o empregado poderá optar por reduzir sete dias corridos ou duas horas diárias, conforme determina o [artigo 488](#) da [CLT](#).

É importante deixar claro que, a opção da redução da jornada de trabalho deverá ser manifestada exclusivamente pelo empregado.

4.1. Recusa do Empregador Quanto ao Cumprimento do Aviso Prévio Trabalhado pelo Empregado

Nos termos da [Súmula n° 276](#) do TST, o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado e o pedido de dispensa de cumprimento não dispensa o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Isso quer dizer que, o empregador obrigatoriamente precisa conceder o aviso prévio ao empregado.

Diante disso, caso o empregador dispense o empregado do cumprimento do aviso prévio trabalhado deverão ser aplicadas as mesmas regras do aviso prévio indenizado, conforme determinado no [artigo 18](#) da [IN SRT n° 015/2010](#).

Cumpra-se mencionar que, existem dois entendimentos quando da interpretação do referido artigo.

Existe o entendimento de que, para fins anotação em CTPS, projeção para fins de férias e 13° salário, haveria a alteração para aviso prévio indenizado.

Por outro lado, tem quem entenda que, a intenção do referido dispositivo legal seria a mera indenização do período de cumprimento, sendo que a natureza do aviso permaneceria sendo, para todos os efeitos, de aviso prévio trabalhado.

Ante tais entendimentos, orienta-se o empregador consultar o posicionamento da Secretaria de Trabalho.

4.2. Recusa do Empregado em Cumprir o Aviso Prévio Trabalhado

Sendo o aviso prévio trabalhado, caso o empregado se recuse em realizar suas atividades habituais de trabalho, o empregador tem o direito de descontar o respectivo período.

Cumpra-se informar que a recusa do empregado em cumprir com o aviso prévio trabalhado deverá ser formalizada no verso do aviso prévio.

No entanto, mesmo nessa situação de recusa pelo empregado, este possui direito de escolher a redução do [artigo 488](#) da [CLT](#), seja redução de sete dias corridos ou duas horas diárias.

É importante mencionar ainda que, o empregador não poderá incluir tal período da redução no desconto que possui direito em razão da recusa do empregado em cumprir com o aviso prévio.

No que se refere a parte prática do desconto, em razão de inexistir previsão legal surgiram dois entendimentos, explanados nos subitens a seguir, os quais deverão ser confirmados com a Secretaria do Trabalho ou com o próprio Sindicato da Categoria.

4.2.1. Desconto sem Aguardar o Término da Contagem Integral do Aviso Prévio

O primeiro entendimento traz que o empregador não precisaria aguardar o término da contagem do aviso prévio para realizar o seu desconto, em razão da recusa do cumprimento pelo empregado.

Ou seja, nesse caso, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias nos termos do [artigo 477, § 6º](#) da [CLT](#) seria contado da data da formalização da recusa do cumprimento do aviso prévio pelo empregado.

É por essa razão que orienta-se que o empregado formalize por escrito a intenção pelo não cumprimento do aviso prévio.

Sendo utilizado na prática tal entendimento, o último dia efetivamente trabalhado deverá ser considerado para anotação na CTPS, bem como nos demais documentos rescisórios.

Contudo, por ser uma Consultoria Preventiva, é importante mencionar que tal entendimento poderá gerar duas consequências negativas ao empregador, as quais poderão acarretar a nulidade da rescisão efetuada:

a) Alegação de Inexistência de Aviso Prévio: Tal procedimento, em eventual reclamatória trabalhista, poderá ser considerado como se o empregador não tivesse concedido o aviso prévio ao empregado, o que estaria desrespeitando o disposto na [Súmula nº 276](#) do TST.

É por esse motivo que orienta-se a formalização por escrito da recusa pelo empregado.

b) Alegação de Desconto Indevido: O desconto integral sem aguardar o efetivo término do aviso prévio poderá ser considerado como desconto ilegal, uma vez que, o contrato de trabalho estaria sendo encerrado no último dia efetivamente trabalhado, não devendo ser efetuado descontos sobre situações que estejam fora do contrato.

Além do mais, poderá ser alegado prejuízo ao empregado em razão da não projeção do aviso para fins de férias e 13º salário.

Ante o exposto, caso o empregador deseje adotar tal entendimento, recomenda-se a formalização da recusa pelo empregado e o não desconto do aviso prévio, a fim de que tal desconto não seja considerado prejudicial ao empregado e/ou ilegal numa eventual reclamatória trabalhista, conforme mencionado acima.

4.2.2. Faltas Injustificadas no Decorrer de Todo o Aviso

O segundo entendimento é no sentido do empregador lançar faltas injustificadas no decorrer de todo o aviso prévio, mantendo-se a data final para o término do contrato.

Nesse caso, o empregador no término do aviso prévio irá apurar o valor do desconto em razão das faltas injustificadas e o prazo para pagamento das verbas rescisórias nos termos do [artigo 477 § 6º](#) da [CLT](#), que será iniciado somente após o término do aviso prévio.

Na CTPS, bem como nos demais documentos rescisórios, o empregador deverá anotar a data final do aviso prévio, ou seja, o dia efetivo do seu término.

No entanto, cumpre informar que os dias ou as horas referentes a redução do aviso prevista no [artigo 488](#) da [CLT](#) deverão ser pagas ao empregado, mesmo que este tenha faltado injustificadamente no aviso prévio.

Importante mencionar ainda que, as faltas injustificadas serão consideradas para desconto do descanso semanal remunerado, bem como para redução das férias proporcionais e 13º salário.

5. Proibição do Aviso Prévio Trabalhado em Casa

Por existir duas modalidades de aviso prévio, o empregador quando da comunicação do aviso ao empregado deverá informar qual modalidade deseja, se aviso prévio trabalhado ou indenizado.

Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado deverá efetivamente trabalhar.

É por essa razão que o cumprimento do aviso prévio em casa não é considerado, salvo se na forma de teletrabalho ou home office.

Diante disso, é vedada a concessão de aviso prévio cumprido em casa por interpretação da [Orientação Jurisprudencial da SDI- nº 14](#) do TST, sendo, nesse caso, considerado como aviso prévio indenizado.

6. Novo Emprego Durante o Aviso Prévio

No aviso prévio motivado pelo empregador, o [artigo 488](#) da [CLT](#) traz a possibilidade do empregado escolher, se haverá redução de sete dias corridos ou duas horas diárias.

A referida redução do aviso prévio tem por finalidade colaborar com a recolocação do empregado no mercado de trabalho.

Ou seja, tal redução é para que o empregado procure um novo emprego.

Diante disso, caso o empregado consiga este novo emprego no decorrer do aviso prévio trabalhado nada mais justo que ficar dispensado do cumprimento do restante do respectivo aviso, todavia é primordial que haja a comprovação adequada.

A comprovação do novo emprego poderá ser feita através de carta de admissão em papel timbrado/carimbado pelo novo empregador, determinando a data de início das atividades laborais ou ainda pela anotação do novo registro em CTPS.

Havendo a devida comprovação da obtenção de novo emprego, o empregado será dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio sem sofrer qualquer desconto, e, por outro lado, o empregador ficará desobrigado do pagamento do restante do aviso prévio.

Ou seja, nesse caso, o aviso prévio terá seu término na data constante na carta de admissão ou na data da anotação da CTPS, nos termos da [Súmula TST nº 276](#), bem como no [Precedente Normativo TST nº 24](#) que assim dispõe:

SUM - 276 AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. 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.

Nº 24 DISPENSA DO AVISO PRÉVIO (positivo) RO empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

7. Aviso Prévio Indenizado

Na rescisão sem justa causa, não havendo a dispensa do aviso prévio trabalhado decorrente de novo emprego, o empregado tem o direito de cumprir o aviso prévio trabalhado, com suas reduções, (duas horas por dia ou os últimos sete dias), dependendo da opção que este fizer.

Ocorre que, se o empregador não permitir que o empregado cumpra o aviso prévio trabalhado, deverá indenizar o período integral do aviso, nos termos do [artigo 487, § 1º](#) da [CLT](#).

Outra hipótese em que o aviso prévio indenizado será devido, é no caso do pedido de demissão, quando o empregador também não permitir que o empregado cumpra o aviso prévio.

Importante esclarecer que, no caso de rescisão por justa causa, não será devido o cumprimento do aviso prévio ou o seu pagamento indenizado.

8. Incidências no Aviso Prévio

Abaixo segue a tabela de incidências a respeito do aviso prévio, em suas modalidades trabalhada ou indenizada.

INCIDÊNCIAS	AVISO TRABALHADO	AVISO INDENIZADO
INSS	Sim, com base no artigo 28, inciso I , da Lei nº 8.212/91	Não, nos termos do artigo 7º da IN RFB nº 925/2009 ;

FGTS	Sim, nos termos do artigo 9º, inciso XXI da IN SIT nº 144/2018 e Súmula 305 do TST .	Sim, com fulcro no artigo 9º, inciso XXI da IN SIT nº 144/2018 e Súmula nº 305 do TST .
------	--	---

Cumpra informar que o aviso prévio indenizado até a competência maio/2016 havia incidência de INSS, com base no [artigo 1º do Decreto nº 6.727/09](#).

No entanto, a partir de junho/2016 tal incidência restou afastada pelas [Soluções de Consulta COSIT nº 99.014/2016](#) e [nº 249/2017](#), bem como alteração da [IN RFB nº 925/2009](#) pela [IN RFB nº 1.730/2017](#).

9. Horas Extras no Curso do Aviso Prévio Trabalhado

Na rescisão motivada pelo empregador, quando do cumprimento do aviso prévio trabalhado, o empregado poderá escolher pela redução do aviso em sete corridos ou duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral, nos termos do [artigo 488 da CLT](#).

Tem-se que referida redução do aviso possui como finalidade permitir que o empregado consiga nova oportunidade de trabalho. Diante disso, exigir que o empregado realize horas extraordinárias no curso do aviso prévio, poderá infringir o disposto no [artigo 488 da CLT](#) e descaracterizar o aviso.

Nesse sentido, prevê a [Súmula nº 230](#) do TST:

SUM - 230 AVISO PRÉVIO. SUBSTITUIÇÃO PELO PAGAMENTO DAS HORAS REDUZIDAS DA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

Ante o exposto, orienta-se pela não realização de horas extraordinárias no curso de aviso prévio trabalhado.

10. Aviso Prévio nas Medidas Preventivas do Coronavírus

Com a pandemia causada pelo Coronavírus no Brasil, foram editadas inúmeras normas com o objetivo de evitar maiores prejuízos nas relações de trabalho e na economia.

Dentre as várias normas preventivas criadas, houve a publicação da [Medida Provisória nº 936/2020](#), a qual trouxe a possibilidade de acordo de suspensão contratual e acordo de redução da jornada e salário do empregado, bem como foi publicada a [Medida Provisória nº 927/2020](#). Para maiores esclarecimentos sobre todas as medidas preventivas sugere-se a leitura da área especial sobre o [Coronavírus](#).

10.1. Estabilidade e a Medida Provisória nº 936/2020

Cumpra informar que, os empregados que tiverem firmado acordo de suspensão do contrato de trabalho ou acordo de redução de jornada e salário terão direito a garantia provisória no emprego, razão pela qual, em regra, não poderão ser demitidos durante o período do acordo e pelo mesmo tempo após reestabelecida as cláusulas originais do contrato de trabalho, nos termos do [artigo 10º da MP nº 936/2020](#).

No entanto, a própria Medida Provisória trouxe uma exceção, ou seja, havendo o pagamento de uma indenização ao empregado poderá ser efetivada a rescisão contratual, conforme dispõe o [artigo 10º, § 1º](#) da [MP nº 936/2020](#).

10.1.1. Aviso prévio na garantia de emprego da MP 936/2020

Cumpra esclarecer que o entendimento é no sentido de que a [Medida Provisória nº 936/2020](#) trouxe, em razão da calamidade pública, uma tratativa inovadora quando ao aviso prévio.

Como regra geral temos a [Súmula nº 348](#) do TST e o [artigo 19](#) da [IN SRT nº 015/2010](#) que nos revela a impossibilidade de concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego.

Contudo, com o [artigo 10º, § 1º](#) da [MP nº 936/2020](#) surgiu a possibilidade do pagamento de indenização para se perfectibilizar a rescisão contratual mesmo com a existência da garantia de emprego.

Diante disso, como regra excepcional prevista na [MP nº 936/2020](#), em razão da calamidade pública, admite-se o aviso prévio na fluência de garantia de emprego, desde que seja pago a devida indenização pela estabilidade provisória de emprego.

10.1.2. Aviso Prévio e o Pagamento da Indenização

Em razão do acordo de suspensão do contrato de trabalho ou de redução de jornada e salário os empregados terão direito a garantia provisória no emprego, isso quer dizer que, em regra, não poderão ser demitidos durante o período acordo e pelo mesmo tempo após reestabelecidas as cláusulas originais do contrato de trabalho.

Contudo, conforme [artigo 10º, § 1º](#) da [MP nº 936/2020](#), poderá haver dispensa sem justa causa neste período, caso em que o empregador deverá pagar, além das parcelas rescisórias, uma indenização correspondente à:

- 50% do salário a que teria direito quando a redução salarial for igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 75% do salário a que teria direito quando a redução salarial for igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou
- 100% do salário a que teria direito quando a redução salarial for superior a 70% ou no caso de acordo de suspensão do contrato de trabalho.

Ou seja, se o contrato for alterado por 90 dias em razão do acordo de redução de salário e jornada, a garantia de emprego terá duração de 180 dias a contar do início da alteração.

Quanto ao aviso prévio a discussão fica no sentido de considerar ou não o período do aviso prévio trabalhado para fins do pagamento da indenização.

Vamos a um exemplo prático:

O empregado teve sua jornada e salário reduzidos em 50% por 90 dias.
--

Isso quer dizer que o empregado possui garantia de emprego por 180 dias e caso seja realizada rescisão contratual terá direito a uma indenização de 50% do salário a que teria direito no período da garantia de emprego.

Finalizado o acordo de redução o empregador quer realizar a rescisão contratual e concede um aviso prévio trabalhado ao empregado.

Nesse caso, temos duas situações:

a) a indenização será paga considerando os 90 dias, independentemente do cumprimento do aviso prévio pelo empregado;

b) a indenização será paga considerando apenas 60 dias, uma vez que o empregado laborou 30 dias de aviso prévio.

No caso hipotético, infelizmente não há como afirmar que os 30 dias trabalhados no aviso prévio serão computados ou não para fins do pagamento da indenização ao empregado.

Ante todo o exposto, o empregador sobre tal questão deverá verificar o posicionamento da Secretaria do Trabalho da respectiva região ou entrar em contato com o número de telefone 158.

Por fim, tratando-se de aviso prévio indenizado, entende-se que o empregador deverá realizar o pagamento da indenização do aviso prévio, bem como de forma integral o pagamento da indenização da [MP n° 936/2020](#).

10.2. Aviso Prévio e o Teletrabalho/Home Office

Nos termos do [artigo 75-B](#) da [CLT](#), o teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

No contexto da pandemia instalada pelo Coronavírus (COVID-19), quando aplicável à atividade do empregador, o teletrabalho vem sendo uma alternativa para o isolamento social, o qual, nesse momento, restou regulamentado pela [MP n° 927/2020](#).

Quando da necessidade da concessão do aviso prévio, entende-se que não haverá desrespeito ao entendimento da [Orientação Jurisprudencial SDI 1 n° 14](#) do TST, uma vez que o empregado estará realizando suas atividades normais de trabalho, sendo a única diferença que a prestação do serviço será em home office.