

AVISO PRÉVIO – ART. 7º, XXI, DA CF C/C ART. 487 A 491 DA CLT

1) CONCEITO - aviso prévio é o nome que se dá à comunicação antecipada e obrigatória que, numa relação de emprego onde inexista prazo determinado para o fim do contrato, uma parte deve fazer à outra de que deseja rescindir sem justa causa o contrato de trabalho existente.

Esta comunicação deverá ser efetuada com prazo mínimo de 30 dias (CF, art. 7º, XXI) para contratos que tenham até um ano de vigência. Para contratos que tenham completado um ano será acrescido 3 dias ao período de comunicação obrigatória, sendo que a cada ano de vigência do mesmo contrato acrescenta-se mais 3 dias ao prazo mínimo exigido. (Legislação Trabalhista/CLT)

O aviso prévio:

1. não exige forma especial;
2. é direito bilateral;
3. não comporta aceitação pela outra parte; (potestativo)
4. o arrependimento apenas produz efeitos se a outra parte aceitar a reconsideração;
5. direito irrenunciável;
6. admite-se a aplicação de justa causa;
7. é incompatível com causas de suspensão e interrupção do contrato (férias, p. ex)

2) Destinatários: urbanos, rurais e domésticos;

3) Modalidades: O Aviso Prévio possui duas modalidades: Pode ser trabalhado ou indenizado.

Trabalhado

Será trabalhado quando a parte comunicante deixar claro que haverá prestação de serviços durante o período de trinta dias, ou mais, conforme o tempo de vigência do contrato de trabalho. O Aviso Prévio Trabalhado é a regra geral.

Indenizado

Será Indenizado quando a parte comunicante não avisar com a antecedência de 30 dias ou mais o encerramento do contrato, deixando claro, com sua atitude que não haverá a prestação de serviços no período exigido pela lei.

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.

A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

O aviso prévio é então considerado como indenizado, sendo a exceção à regra.

3) Reconsideração – 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 de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

4) Jornada de Trabalho durante o aviso prévio – art. 488 da CLT

Caso a rescisão do contrato tiver sido promovida pelo empregador o horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

É facultado ao empregado trabalhar sua jornada integral, sem a redução das 2 (duas) horas diárias, podendo por isso faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos.

Sendo o empregado rural, na forma do art. 15 da Lei 5889/73, terá o empregado direito a folga de 1 dia por semana durante o aviso concedido pelo empregador.

A intenção do legislador era permitir ao empregado conseguir nova colocação, aproveitando melhor seu tempo livre.

5) Prazo do Aviso

O prazo do aviso em razão da vigência da Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011 aumenta proporcionalmente ao tempo de serviço prestado na mesma empresa. Além dos 30 dias já previsto na CF e na CLT para que as partes façam a comunicação, agora deve-se acrescentar três dias a cada ano de serviço ao prazo mínimo, limitado a 90 dias de aviso prévio.

A empresa poderá, por liberalidade, optar por liberar o empregado de cumprir o aviso prévio, sem ônus.

Pagamento

Uma vez trabalhado, é o aviso prévio salário propriamente dito e deverá ser pago, juntamente com as demais verbas rescisórias, até o 1º dia útil após o término do aviso (art. 477, §6º, “a” da CLT).

Se indenizado, sobre ele não incide o INSS, pois perde a natureza salarial (contra-prestação). No entanto, gera reflexos no FGTS (enunciado 305 do TST). Neste caso, as verbas rescisórias deverão ser pagas até o 10º dia da dação do aviso (art. 477, §6º, “b” da CLT).

A empresa tem que efetuar o pagamento no próximo dia útil após o vencimento do contrato (trabalho por prazo determinado) ou até o décimo dia, contado da data de notificação da demissão, quando o aviso não ocorrer ou quando não houver sido pago (trabalho por prazo indeterminado).

Caso o empregador não cumpra os prazos acima, ele estará sujeito à multa em FAVOR DO EMPREGADO, em valor equivalente ao seu salário, exceto quando o próprio empregado der motivo ao não pagamento do aviso prévio. (Art. 477. § 6º, a,b e §8º da CLT).

O pagamento devido pela empresa ou o desconto a ser efetuado nas verbas rescisórias do empregado, corresponderão sempre ao valor do último salário recebido pelo trabalhador, sendo que o valor das horas extraordinárias realizadas com habitualidade integra o aviso prévio indenizado.

Reajuste Sindical

O reajustamento salarial concedido em razão de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo que tenha sido determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso.

4) Outros Efeitos:

1. O período do aviso, ainda que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos legais;
2. A data da baixa da CTPS deve coincidir com o fim do aviso prévio, ainda que indenizado (SDI 82)

13º SALÁRIO - LEI 4.749, DE 12/08/1965

Conceito - Conhecida como décimo terceiro salário, a gratificação de Natal foi instituída no Brasil pela Lei 4.090, de 13/07/1962, e garante que o trabalhador receba o correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês trabalhado. Ou seja, consiste no pagamento de um salário extra ao trabalhador no final de cada ano.

Quem tem direito - Tem direito à gratificação todo trabalhador com carteira assinada, sejam trabalhadores domésticos, rurais, urbanos ou avulsos. A partir de

quinze dias de serviço, o trabalhador já passa ter direito a receber o décimo terceiro salário. Também recebem a gratificação os aposentados e pensionistas do INSS.

Cálculo - O cálculo do décimo terceiro salário é feito da seguinte forma: divide-se o salário integral do trabalhador por doze e multiplica-se o resultado pelo número de meses trabalhados. As horas extras, adicionais noturno e de insalubridade e comissões adicionais também entram no cálculo da gratificação. Se o trabalhador tiver mais de quinze faltas não justificadas em um mês de trabalho ele deixa de ter direito ao 1/12 avos relativos àquele mês.

Forma de pagamento - A gratificação de Natal deve ser paga pelo empregador em duas parcelas. A Lei 4.749, de 12/08/1965, determina que a primeira seja paga entre o dia 1º de fevereiro até o dia 30 de novembro. Já a segunda parcela deve ser paga até o dia 20 de dezembro, tendo como base de cálculo o salário de dezembro menos o valor adiantado na primeira parcela.

Caso a data máxima de pagamento do décimo terceiro caia em um domingo ou feriado, o empregador deve antecipar o pagamento para o último dia útil anterior. O pagamento da gratificação em uma única parcela, como feito por muitos empregadores, normalmente em dezembro, é ilegal, estando o empregador sujeito a multa.

Opção para receber 1ª parcela com as férias - Se o trabalhador desejar, ele pode receber a primeira parcela por ocasião de suas férias, mas, neste caso, ele deve solicitar por escrito ao empregador até o mês de janeiro do respectivo ano.

Extinção do contrato de trabalho - O trabalhador também terá direito a receber a gratificação quando da extinção do contrato de trabalho, seja por prazo determinado, por pedido de dispensa pelo empregado, ou por dispensa do empregador, mesmo ocorrendo antes do mês de dezembro. Só não tem direito ao décimo terceiro o empregado dispensado por justa causa.