

Aviso prévio proporcional pode ser aplicado a favor do empregador

O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, estabelecido pela Lei 12.506/2011, aplica-se também a favor do empregador. Com esse entendimento, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso de revista interposto por uma técnica de suporte contra decisão que indeferiu seu pedido de declaração de nulidade do aviso prévio de 33 dias que foi obrigada a cumprir.

Em seu artigo 1º, a lei de 2011 estabelece que, aos 30 dias de aviso prévio previstos na CLT, serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias. Na reclamação, a profissional requereu a condenação da empresa ao pagamento do aviso prévio indenizado de forma proporcional e dos dias excedentes trabalhados, em dobro ou como extra, e reflexos, alegando que o benefício da proporcionalidade do aviso prévio é dirigido apenas ao empregado.

A 9ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR), porém, indeferiu o pedido, entendendo que a pretensão da empregada de receber os 33 dias de aviso prévio sem trabalhar "beirava a má-fé". A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR). "Não há espaço para acolher a pretensão voltada para o reconhecimento de que o acréscimo do tempo referente ao aviso-prévio apenas é aplicável quando ele é indenizado e nunca quando é trabalhado", afirmou a corte.

Obrigação recíproca

Em novo recurso, desta vez ao TST, a profissional sustentou que a decisão violou o artigo 7º, inciso XXI, da Constituição. Mas, na avaliação do relator, ministro João Oreste Dalazen, o aviso prévio é obrigação recíproca de empregado e de empregador, conforme fixa o artigo 487, caput, da CLT. Ele explicou que a Lei 12.506/2011 somente mudou a duração do aviso prévio, tomando em conta o maior ou menor tempo de serviço do empregado.

Para Dalazen, reconhecer, sem justificativa plausível, a duração diferenciada para o aviso prévio conforme fosse concedido pelo empregador ou pelo empregado afrontaria o princípio constitucional da isonomia. "Assim como é importante o aviso prévio para o empregado, a fim de buscar recolocação no mercado de trabalho, igualmente o é para o empregador, que se vê na contingência de recrutar e capacitar um novo empregado", ressaltou.

Pra um lado e pro outro

O entendimento sobre o direito de o empregador se beneficiar do aviso prévio vem mudando. A 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região [negou recurso de uma empresa](#) que foi condenada a pagar a uma trabalhadora 48 dias de aviso prévio proporcional. A corte definiu que a Lei 12.506/2011 conferiu o direito ao aviso prévio proporcional apenas ao empregado, e não ao empregador. Impossível, portanto, que o empregador exija do empregado o cumprimento da proporcionalidade do aviso prévio.

Já para a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, [nada impede o empregador](#) de determinar o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de forma trabalhada se o empregado é dispensado sem justa causa, pois não há qualquer previsão legal que limite o período trabalhado em 30 dias e obrigue a empresa a indenizar o tempo restante. Com esse entendimento, a corte anulou a

indenização devida por uma construtora a um funcionário que trabalhou 39 dias depois de ser demitido.
Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Processo 1964-73.2013.5.09.0009

Date Created

24/11/2016