

## Proporcionalidade do aviso prévio só serve a favor do empregado

A proporcionalidade do aviso prévio, cujo período mínimo de 30 dias pode aumentar de acordo com o tempo de serviço, vale apenas para os casos em que a empresa demite o funcionário sem justa causa. Quando é o próprio empregado que pede para sair do trabalho, o empregador só pode exigir que ele cumpra o aviso, previsto na CLT para diminuir o impacto da extinção do contrato sobre a parte surpreendida, por no máximo 30 dias.

O [entendimento](#), unânime, foi firmado recentemente pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. No caso analisado pelo colegiado, a empresa foi condenada a pagar ao seu ex-funcionário três dias de trabalho a mais — prestados indevidamente no período do aviso prévio.

O relator do recurso foi o ministro Hugo Carlos Scheuermann. Para ele, a proporcionalidade do aviso prévio, de acordo com a Lei 12.506/2001, que regulamentou a questão, apenas pode ser exigida da empresa.

“Entendimento em contrário, qual seja, exigir que também o trabalhador cumpra aviso prévio superior aos originários 30 dias, constituiria alteração legislativa prejudicial ao empregado, o que, pelos princípios que norteiam o ordenamento jurídico trabalhista, não se pode admitir”, afirmou o ministro.

Em outras palavras, Scheuermann acrescentou que a norma relativa ao aviso prévio proporcional não guarda a mesma bilateralidade característica da exigência de 30 dias, essa, sim, obrigatória a qualquer das partes que queira encerrar o contrato de emprego.

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

**RR-1964-73.2013.5.09.0009**

**Date Created**

26/10/2017