

INFORME TRABALHISTA

Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço também pode ser aplicado a favor do empregado

O aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, estabelecido pela Lei 12.506/2011, se aplica também a favor do empregador. Com esse entendimento, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso de revista interposto por uma ex-empregada 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 acima citada 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, perfazendo um total de 90 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 não 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 (TRT-PR). Não é crível 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.

Em recurso ao TST, a profissional questionou sustentou que a decisão violou o artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal. 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.**

De fato a Lei 12.506/2011 somente mudou a duração do aviso-prévio, tomando em conta o maior ou menor tempo de serviço do empregado.

Observamos que **a lei fala em concessão, e não em indenização.** Portanto, não há qualquer irregularidade na concessão de aviso prévio proporcional de forma trabalhada.

Assim, **a empresa não é obrigada a indenizar o período, tratando-se apenas de uma faculdade que lhe é outorgada pela lei.**

Reconhecer, sem justificativa plausível, a duração diferenciada para o aviso-prévio conforme fosse concedido pelo empregador ou pelo empregado nada mais seria do que uma afronta ao 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.

Permanecemos à inteira disposição para maiores esclarecimentos.

Equipe Trabalhista.

Gabriel Atlas Ucci

gabriel.ucci@lbzadvocacia.com.br

Liselaine Marques de Castro Rosa

lise.rosa@lbzadvocacia.com.br

Milena Midori Kagohara

milena.midori@lbzadvocacia.com.br

Siga-nos no LinkedIn™ e receba notificações automáticas sempre que publicarmos novos informativos.

LinkedIn

<https://www.linkedin.com/company/lbz-advocacia>

Também estamos no Twitter™, onde podem acompanhar a nossa seleção de notícias relevantes sobre o mundo empresarial (clipping):

twitter

https://twitter.com/LBZ_Advocacia

Disclaimer:

Esse informativo representa, exclusivamente, a opinião acadêmica de seus autores sobre temas de conhecimento público, de forma que inexistente qualquer relação com um caso prático, principalmente de seus clientes. Esse informativo não tem função legal e não representa uma opinião decorrente de uma assessoria jurídica específica. Não corresponde, portanto, a um parecer jurídico.

Todos os direitos reservados. Os autores autorizam a reprodução do texto, desde que as fontes sejam devidamente citadas.

Caso não queira mais receber esse tipo de material, favor nos enviar um e-mail solicitando sua exclusão.