

Hamilton Novo Lucena Junior
Davis D' Albuquerque Braga

CÁLCULO TRABALHISTA

em perguntas e respostas para
elaboração de petição inicial

dos conceitos à
elaboração dos cálculos

5^a | revista
edição | atualizada
ampliada

2024

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

3

VERBAS TRABALHISTAS

Passamos a estudar cada uma das verbas trabalhistas.

3.1. SALDO DE SALÁRIO

● Professor, o que significa saldo de salário?

Saldo de salário são os dias do mês trabalhado, ou seja, se o empregado trabalhou até o dia 14 de Maio, seu saldo de salário será de 14 dias. No caso de uma rescisão trabalhista, saldo de salário é o valor a ser pago proporcional aos dias trabalhados no mês.

● Em qual tipo de rescisão o saldo de salário é devido?

É devido em qualquer tipo de rescisão, seja ela **sem justa causa / com justa causa / rescisão indireta / pedido de demissão / culpa recíproca, etc.** Possui natureza salarial e tem a incidência de FGTS conforme determina a Súmula 63 do TST.

TST, SUM 63 – FUNDO DE GARANTIA – A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

● Se o empregado trabalhou 14 ou mais dias no mês eu posso contar como mês cheio (30 dias) para fazer o cálculo?

Não meu caro, essa projeção de “mês cheio” **só vai contar para as férias e 13º salários**, pois, existe previsão legal conforme art. 146, parágrafo único da CLT e art.1º, § 2º, da Lei 4.090/62.

● Sábado é dia útil para contagem do pagamento dos salários?

O entendimento consolidado pelo TST, é que para o pagamento do salário nos termos do art. 459, § 1º, da CLT, considera-se o sábado como dia útil para a contagem do prazo. Nesse sentido, são os seguintes julgados:

PRAZO PARA PAGAMENTO DO SALÁRIO. INCLUSÃO DO SÁBADO COMO DIA ÚTIL PARA FINS DO ART. 459, § 1º DA CLT 1 – O entendimento consubstanciado nesta Corte é que para o pagamento do salário nos termos do art. 459, § 1º, da CLT, considera-se o sábado como dia útil para a contagem do prazo. 2 – Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AG-AIRR nº 79900-75.2008.5.23.0005, 6ª Turma do TST, Rel. Kátia Magalhães Arruda. j. 19.09.2018, Publ. 28.09.2018).

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 – AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA DECORRENTE DE ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA DO SÁBADO COMO DIA NÃO ÚTIL. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, o reconhecimento das negociações coletivas não autoriza a subtração de direitos indisponíveis dos trabalhadores. Assim, a jurisprudência do TST tem entendido que não é válida norma coletiva que elastece o prazo previsto no art. 459, § 1º, da CLT, para fins de pagamento salarial, considerando o sábado como dia não útil. Agravo conhecido e não provido.” (Ag-AIRR – 81210-48.2014.5.22.0001, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 27/09/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/09/2017)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. ATRASO DE SALÁRIO. SÁBADO. DIA NÃO ÚTIL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. Diante da aparente violação do art. 459, § 1º, da CLT, nos termos exigidos no artigo 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. ATRASO DE SALÁRIO. SÁBADO. DIA NÃO ÚTIL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. O legislador constituinte (art. 7º, XXVI), ao prever o reconhecimento das negociações coletivas, não chancelou a possibilidade de se subtrair direito indisponível dos trabalhadores. Nesse sentido, a jurisprudência desta Corte tem se apresentado no tocante a não ter validade a norma coletiva a qual elastece o prazo previsto no art. 459, § 1º, da CLT para o pagamento dos salários, ao considerar o sábado como dia não útil. Há Precedentes. Logo, o sábado deve ser considerado dia útil para fins de pagamento de salário em decorrência do disposto no art. 459, § 1º, da CLT. *In casu*, o salário do reclamante referente ao mês de agosto de 2009 foi quitado em 8/9/2009, o que “levou o Auditor Fiscal do Trabalho a lavrar o auto de infração nº 16752562, ao fundamento de que a autora teria descumprido o art. 459, § 1º, da CLT, deixando de (...) efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado”. O Regional, por sua vez, manteve a sentença, a qual desconsiderou a multa aplicada com fundamento na norma coletiva determinando que o sábado não é dia útil para fins do previsto no art. 459, §

1º, da CLT. Ante o exposto, não merece validade a norma a qual dilata prazo previsto em lei que garante direitos indisponíveis dos trabalhadores. Recurso de revista conhecido e provido.” (RR – 1923-56.2010.5.18.0011, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 09/11/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/11/2016)

“I – AGRAVO DE INSTRUMENTO – MULTA ADMINISTRATIVA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS – TERMO FINAL – QUINTO DIA ÚTIL DO MÊS SUBSEQUENTE AO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS – SÁBADO – DIA ÚTIL – INCLUSÃO NO CÔMPUTO DO PRAZO. Diante de possível violação ao art. 459, § 1º, da CLT, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para mandar processar o Recurso de Revista. **II – RECURSO DE REVISTA – MULTA ADMINISTRATIVA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS – TERMO FINAL – QUINTO DIA ÚTIL DO MÊS SUBSEQUENTE AO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS – SÁBADO – DIA ÚTIL – INCLUSÃO NO CÔMPUTO DO PRAZO.** A C. Seção de Dissídios Coletivos deste Tribunal, em situação análoga, sinalizou entendimento de que não tem validade norma coletiva que determina que o sábado seja considerado dia não útil para o pagamento dos salários, salvo na hipótese em que esse dia houver contraprestação como repouso semanal remunerado. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido.” (RR – 2819-49.2011.5.18.0081, Relator Desembargador Convocado: João Pedro Silvestrin, Data de Julgamento: 08/04/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/04/2015)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. ELASTECIMENTO DO LIMITE LEGAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. Demonstrada a ocorrência de afronta ao artigo 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, viabiliza-se o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. **RECURSO DE REVISTA PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. ELASTECIMENTO DO LIMITE LEGAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE.** 1. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente. 2. O prazo máximo para o pagamento dos salários está assegurado pelo artigo 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste do caráter de ordem pública. A dilação do prazo legalmente estabelecido (até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido), mediante norma coletiva, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho. Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. 3. Recurso de Revista conhecido e provido.” (RR – 1635-58.2011.5.18.0081, Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pentece, Data de Julgamento: 09/12/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2015)

● E como é feito o cálculo do saldo de salário, professor?

O cálculo é simples, basta dividir o salário por 30 (média de dias no mês) e multiplicar o resultado pelos dias efetivamente trabalhados.

CÁLCULO DO SALDO DE SALÁRIO

Salário **dividido** por 30 (média de dias no mês) **multiplicado** pela quantidade de dias trabalhados no mês.

OBS: Independentemente dos dias do mês (se 31, 30 ou 29), sempre dividir por 30 dias.

EXEMPLO DE CÁLCULO DE SALDO DE SALÁRIO

- Período de trabalho: 20/03/14 a 17/03/16.
- Quantidade de dias trabalhados no mês de março de 2016 = 17.
- Salário mensal – R\$ 1.800,00.

Valor de Saldo de Salário = **R\$ 1.020,00** (Salário de R\$ 1.800,00 ÷ 30 “média de dias no mês” x 17 “quantidade de dias trabalhados no mês”).

3.2. AVISO PRÉVIO

● Professor, quando é cabível o aviso prévio?

O aviso prévio é cabível nas seguintes situações:

- Extinção **sem justa causa** nos **contratos indeterminados**, seja por iniciativa do empregador ou do empregado;

CLT, Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

- **Rescisão indireta** do contrato de trabalho;

CLT, Art. 487 – [...]

§ 4º – É devido o aviso prévio na despedida indireta.

- **Extinção antecipada do contrato a termo** que contenha **cláusula assecuratória** dos direitos recíprocos;

CLT, Art. 481 – Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

TST, SUM 163 – AVISO PRÉVIO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.

- Rescisão por **culpa recíproca**, hipótese em que é devido pela metade.

TST, SUM 14 – CULPA RECÍPROCA – Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

- **Acordo** entre empregado e empregador.

CLT, Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: (Artigo incluído pela Lei nº 13.467/2017 – DOU 14/07/2017)

I – por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

● Entendi, agora me explique qual o prazo do aviso prévio?

Com a nova Lei¹², o aviso prévio, **será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que possuem menos de 1 (um) ano de serviço** na mesma empresa. Cada ano completado, serão **acrescidos 3 (três)**

12. LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011. – Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências.

dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Art. 7º da CF – [...]

XXI – Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

Para ter direito aos 90 dias de aviso prévio o empregado deverá ter laborado pelo menos **20 anos na mesma empresa: 3 dias x 20 anos = 60 dias + 30 = 90 dias.**

Esta é a tese adotada por Godinho¹³;

“Quer isso dizer que o trabalhador que **complete um ano de serviço na entidade empregadora terá direito ao aviso de 30 dias**, mais três dias em face da proporcionalidade. A cada ano subsequente, desponta o acréscimo de mais três dias. Desse modo, completando o segundo ano de serviço na empresa, terá 30 dias de aviso prévio, mais seis dias, a título de proporcionalidade da figura jurídica, e assim sucessivamente. No 20º ano de serviço na mesma empregadora, terá direito a 30 dias de aviso prévio normal, mais 60 dias a título de proporcionalidade do instituto”. (grifos no original)

Nesse sentido, a jurisprudência do TST;

RECURSO DE REVISTA. LEI 12.506/11. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. DIFERENÇAS. TEMPO DE SERVIÇO NA MESMA EMPRESA SUPERIOR A TRÊS ANOS. Extraí-se do art. 1º da Lei 12.506/11 ser o aviso prévio mínimo de trinta dias devido apenas a quem não possui um ano completo de trabalho na mesma empresa, enquanto que o trabalhador com mais de um ano de serviço prestado à mesma empregadora possui direito ao acréscimo de três dias de aviso prévio proporcional para cada ano trabalhado. Ademais, como bem observado pela Corte Regional, o Ministério do Trabalho e Emprego esclareceu, por meio da Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE, o critério de apuração do aviso prévio proporcional a ser adotado no caso de aplicação da Lei 12.506/2011. Verifica-se que o período proporcional ao tempo de serviço deve ser apurado levando-se em consideração todo o lapso trabalhado, sem exclusão do primeiro ano, pois o parágrafo único do art. 1º da Lei 12.506/11, ao mencionar que serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, não apresentou ressalva. Há precedentes. Incólume o art. 1º da Lei 12.506/11. Recurso de revista não conhecido. [...] (RR – 83600-39.2012.5.13.0024, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 08/11/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/11/2017)

13. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1.218.

Segue abaixo a tabela conforme Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE.

Tempo de Serviço	Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço
Anos completos	Número de 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

Segundo a **OJ 82 DA SDI-1 do TST¹⁴**, a data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda

-
14. **RETIFICAÇÃO DA CTPS. PROJEÇÃO DO AVISO-PRÉVIO.** O aviso-prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais. Assim, a data do término do contrato de trabalho a ser anotada na CTPS deve corresponder àquela relativa ao final do prazo do aviso-prévio, ainda que indenizado, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 82 da SbdI-1 do TST,

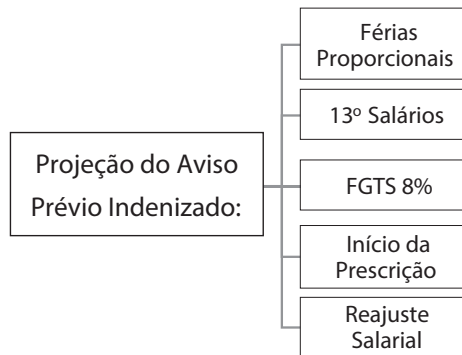
que indenizado, pois, o prazo do **aviso prévio indenizado, integra – projeta – o tempo do serviço**, devendo tal prazo, ser levado em consideração no cálculo das férias proporcionais, 13º salários, FGTS 8%, reajuste salarial e início da contagem do prazo prescricional. Nesse sentido, o § 1º, § 6º ambos do art. 487 da CLT e a OJ 83 da SDI-1 do TST:

CLT, Art. 487 – [...]

§ 1º – 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.

§ 6º – O reajustamento salarial coletivo, 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, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

TST, OJ n. 83 da SDI-1 – AVISO PRÉVIO. INDENIZADO. PRESCRIÇÃO. A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, CLT.



Professor, como faço para calcular o tempo de duração do contrato de trabalho para saber aplicar a tabela da proporcionalidade do aviso prévio?

Vou mostrar através de casos práticos.

01 – Imagine o seguinte caso: Admissão em 04/10/2018 e demissão em 18/11/2022.

que assim dispõe: “a data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado”. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR – 3291-87.2010.5.15.0010, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 19/09/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/09/2018)

Para saber o tempo de duração do contrato, você pega a data de demissão e subtrai pela data de admissão.

18/11/2022
(-) 04/10/2018

Primeiro passo, temos que verificar se 2022 dá para tirar de 2018. (Sim, resultado = 4 anos)

Cálculo ano:

2022
(-) 2018
= 4 anos

Segundo passo, se o mês 11 dá para tirar do mês 10. (Sim, resultado = 1 mês)

Cálculo mês:

11
(-) 10
= 1 mês

E, por fim se de 18 dias, dá para tirar 4 dias. (Sim, resultado = 14 dias)

Cálculo dia:

18
(-) 4
= 14 dias

Resultado: 4 anos, 1 mês e 14 dias.

02 – Imagine este outro caso: Admissão em 15/09/2020 e demissão em 30/08/2022.

Para saber o tempo de duração do contrato, você pega a data de demissão e subtrai pela data de admissão.

30/08/2022
(-) 15/09/2020

Primeiro passo, temos que verificar se 2022 dá para tirar de 2020.
(Sim, resultado = 2 anos)

Cálculo ano:

2022
(-) 2020
= 2 anos

Segundo passo, se o mês 8 dá para tirar do mês 9. (Não, resultado negativo, pois 8 meses não dá para tirar de 9). Assim, temos que passar um ano dos dois achados no primeiro passo, para que o segundo passo fique com 20 meses (8 meses + 12 meses retirados do primeiro passo). Assim, diminuindo 20 meses de 9, temos o resultado de 11 meses. O primeiro passo fica com 1 ano. Vejamos:

Cálculo mês:

8 meses
(-) 9 meses
= -1 (resultado negativo)

Diante do resultado negativo, temos que “pegar 1 ano emprestado” para realizar o cálculo dos meses. Logo o cálculo do ano muda e passa a ser contabilizado da seguinte forma:

Cálculo anterior
2022
(-) 2020
= 2 anos

Cálculo após o empréstimo de 1 ano
2 anos
(-) 1 ano emprestado
= 1 ano (12 meses)

E os **meses** da seguinte maneira:

Cálculo de meses anterior
8 meses

Cálculo após o empréstimo de 1 ano (12 meses)
8 meses

(-) 9 meses
= -1 (resultado negativo)

(+) 12 meses (1 ano)
= 20 meses

Cálculo final de meses após o empréstimo de 1 ano (12 meses):

20 meses
(-) 9 meses
= 11 meses

E, por fim se de 30 dias, dá para tirar 15 dias. (Sim, resultado = 15 dias)

Cálculo dias:

30 dias
(-) 15 dias
= 15 dias

Resultado: 1 ano, 11 meses e 15 dias.

03 – Imagine este outro caso: Admissão em 14/08/2023 e demissão em 11/09/2022.

Para saber o tempo de duração do contrato, você pega a data de demissão e subtrai pela data de admissão.

11/09/2023
(-) 14/08/2022

Primeiro passo, temos que verificar se 2023 dá para tirar de 2022. (Sim, resultado = 1 ano)

Cálculo ano:

2023
(-) 2022
= 1 ano

Segundo passo, se o mês 9 dá para tirar do mês 8. (Sim, resultado = 1 mês)

Cálculo mês:

9 meses
(-) 8 meses
= 1

E, por fim se de 11 dias, dá para tirar 14 dias. (Não, resultado negativo, pois 11 dias não dá para tirar de 14). Assim, temos que passar um mês (equivalente a 30 dias) do segundo passo, para que o terceiro passo fique com 41 dias (11 dias + 30 dias retirados do segundo passo). Assim, diminuindo 41 dias de 14, temos o resultado de 27 dias. O segundo passo fica com zero meses.

Cálculo dia:

11 dias
(-) 14 dias
= -3 (resultado negativo)

Diante do resultado negativo, temos que “pegar 1 mês emprestado” para realizar o cálculo dos dias. Logo o cálculo dos meses muda e passa a ser contabilizado da seguinte forma:

E os meses da seguinte maneira:

Cálculo anterior
9 meses
(-) 8 meses
= 1 mês

Cálculo após o empréstimo de 1 ano mês
1 mês
(-) 1 mês emprestado
= 0 meses

E os dias da seguinte maneira:

Cálculo de dias anterior	Cálculo após o empréstimo de 1 mês (30 dias)
11 dias	11 dias
(-) 14 dias	(+) 30 dias (1 mês)
= -3 (resultado negativo)	= 41 dias

Cálculo final de dias após o empréstimo de 1 ano (12 meses):

41 dias
(-) 14 dias
= 27 dias

E, por fim se de 41 dias, dá para tirar 14 dias. (Sim, resultado = 27 dias)

Resultado: 1 ano, 0 meses e 27 dias.

● Certo, agora me explique como ele é contado?

Segundo a Súmula 380 do TST, aplica-se a regra prevista no “caput” do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do Aviso Prévio, ou seja, **excluindo-se o dia do começo e incluindo o do vencimento**.

CC, Art. 132. Salvo disposição legal ou convencional em contrário, computam-se os prazos, excluído o dia do começo, e incluído o do vencimento.

■ Professor, se meu irmão foi demitido sem justa causa em 15.09.2011 e trabalhou 2 anos e 1 mês ele tem direito a 36 dias de aviso prévio?

Então, ele teria direito aos 36 dias de aviso **se fosse demitido depois de 13 de outubro de 2011**, pois o TST por meio da Súmula 441, entende que: “O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço **somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011**”. Assim, a lei 12.506/201 **não poderá retroagir** para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado.

Perfeito, Hamilton. Esse aviso proporcional é aplicado quando o empregado pede demissão?

A proporcionalidade do aviso prévio **não se aplica ao empregador**, assim, a Lei nº 12.506/2011 **não é aplicada quando o empregado pede demissão**, pois, a bilateralidade restringe-se ao aviso-prévio de 30 dias que tem de ser concedido também pelo empregado a seu empregador, caso queira pedir demissão (caput do art. 487 da CLT), sob pena de poder sofrer o desconto correspondente ao prazo descumprido (art. 487, § 2º, CLT).

A SBDI-I do TST, já decidiu que a proporcionalidade do aviso prévio, prevista na Lei nº 12.506/2011, é um direito exclusivo do trabalhador, de modo que sua exigência pelo empregador impõe o pagamento de indenização pelo período excedente a 30 (trinta) dias:

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTOS NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL – LEI Nº 12.506/2011 – OBRIGAÇÃO LIMITADA AO EMPREGADOR – AUSÊNCIA DE RECIPROCIDADE – Com a ressalva de meu entendimento, a C. SBDI-I já decidiu que a proporcionalidade do aviso prévio, prevista na Lei nº 12.506/2011, é um direito exclusivo do trabalhador, de modo que sua exigência pelo empregador impõe o pagamento de indenização pelo período excedente a 30 (trinta) dias (E-RR-1964-73.2013.5.09.0009, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, SBDI-I, DEJT 29/9/2017). Embargos conhecidos e providos. Processo: E-RR – 987-25.2013.5.04.0008 Data de Julgamento: 06/09/2018, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 14/09/2018.

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. ALTERAÇÃO DA LEI 12.506/2011. OBRIGAÇÃO LIMITADA AO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE RECIPROCIDADE. A proporcionalidade do aviso prévio a que se refere a Lei 12.506/2001 apenas pode ser exigida da empresa, uma vez que 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. Dessarte, conclui-se 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 intentarem resilir o contrato de emprego. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR – 1964-73.2013.5.09.0009, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, SBDI-I, DEJT 29/9/2017)

Desta forma, interpretar que o aviso prévio proporcional previsto na Lei 12.506/2011 é um **direito apenas dos trabalhadores** significa dizer que, se o **empregado pede demissão e não tem interesse no gozo do**

aviso prévio proporcional excedente de trinta dias, o empregador não pode exigir a proporcionalidade.

● **E como fica o aviso prévio trabalhado na dispensa sem justa causa?**

Quando o empregador demitir sem justa causa o empregado, este somente pode exigir do empregado o cumprimento de 30 (trinta) dias de aviso prévio trabalhado, de forma que o tempo que exceder tal prazo, terá que indenizar o empregado, por praticar conduta não autorizada por lei.

Nesse sentido, a jurisprudência, *in verbis*:

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DAS LEIS NºS 13.015/14 E 13.467/17. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL TRABALHADO. PERÍODO SUPERIOR A 30 DIAS. RESILIÇÃO PELO EMPREGADOR. DIREITO EXCLUSIVO DO EMPREGADO. O aviso prévio proporcional previsto na Lei nº 12.506/2011, a qual regulamenta o art. 7º, XXI, da CR/88, aplica-se exclusivamente aos empregados, uma vez que tal instituto está inserido no rol de direitos e garantias mínimas dos trabalhadores urbanos e rurais. Assim, na hipótese de resilição unilateral de iniciativa patronal, somente poderá ser exigido do empregado o cumprimento de 30 dias de labor (aviso prévio clássico mínimo) previsto no art. 487 da CLT. No caso em exame, o empregador exigiu que o empregado trabalhasse o período relativo ao aviso prévio proporcional de 12 (doze dias), que somado ao período de aviso prévio mínimo de 30 (trinta dias), totalizou 42 (quarenta e dois dias). Desse modo, o v. acórdão regional, ao condenar a Reclamada ao pagamento de indenização referente a doze dias de aviso prévio, decidiu em consonância com a jurisprudência desta c. Corte. Precedentes. Recurso de revista não conhecido” (RR-914-18.2016.5.12.0043, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 04/09/2020).

AGRAVO INTERNO EM EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL. CUMPRIMENTO ALÉM DOS 30 DIAS. LEI Nº 12.506/2011. DIREITO EXCLUSIVO DO TRABALHADOR. A Egrégia Turma decidiu consoante jurisprudência pacificada desta Corte, no sentido de que a proporcionalidade do aviso – prévio, prevista na Lei nº 12.506/2011, é direito exclusivo do trabalhador, de forma que sua exigência pelo empregador impõe o pagamento de indenização pelo período excedente a trinta dias. Precedentes. Incide, portanto, o disposto no artigo 894, § 2º, da CLT. Correta a aplicação do referido óbice, mantém-se o decidido. Verificada, por conseguinte, a manifesta improcedência do presente agravo, aplica-se a multa prevista no artigo 1.021, § 4º, do Código de Processo Civil. Agravo interno conhecido e não provido” (Ag-E-RR-100-36.2017.5.17.0009, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 29/11/2019).

“RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. LEI Nº 12.506/2011. OBRIGAÇÃO LIMITADA AO EMPREGADOR. 1. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que, com a entrada em vigor da Lei nº

12.506/2011, o empregador não pode exigir do empregado o cumprimento do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, por se tratar de direito social exclusivo dos trabalhadores.

2. Nesse contexto, o recurso de embargos se afigura incabível, nos termos do art. 894, § 2º, da CLT, considerada a consonância do acórdão embargado com a jurisprudência do TST. Recurso de embargos de que não se conhece” (E-RR-1478-06.2013.5.09.0004, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 02/08/2019);

“RECURSO DE EMBARGOS - INTERPOSIÇÃO SOB A REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL - LEI Nº 12.506/2011 - OBRIGAÇÃO LIMITADA AO EMPREGADOR - AUSÊNCIA DE RECIPROCIDADE I. Com a ressalva de meu entendimento, esta C. SBDI-I já decidiu que a proporcionalidade do aviso prévio, prevista na Lei nº 12.506/2011, é um direito exclusivo do trabalhador, de modo que sua exigência pelo empregador impõe o pagamento de indenização pelo período excedente a 30 (trinta) dias. 2. Estando o acórdão embargado em sintonia com esse entendimento, inviável o conhecimento dos Embargos (art. 894, II, e § 2º, da CLT). Embargos não conhecidos” (E-RR-10739-43.2015.5.03.0181, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 19/12/2018);

“RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. ALTERAÇÃO DA LEI 12.506/2011. OBRIGAÇÃO LIMITADA AO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE RECIPROCIDADE. A proporcionalidade do aviso prévio a que se refere a Lei 12.506/2001 apenas pode ser exigida da empresa, uma vez que 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. Dessarte, conclui-se 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 intentarem resilir o contrato de emprego. Recurso de embargos conhecido e provido” (E-RR - 1964-73.2013.5.09.0009, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, SBDI-1, DEJT 29/09/2017).

E como funciona a jornada de trabalho de quem está cumprindo aviso prévio trabalhado?

Depende!

Se o **empregado foi dispensado sem justa causa**, o aviso prévio possui duas possibilidades, a respeito das quais cabe a este empregado a opção de:

I) ter a **jornada reduzida em duas horas diárias** ao longo de todo prazo do aviso-prévio; ou

II) **faltar por sete dias corridos** durante o prazo do aviso prévio.

Nesse sentido, o art. 488 da CLT: