

HENRIQUE CORREIA

Resumo de
Direito do
TRABALHO

6ª edição

Revista e atualizada

2025

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

CAPÍTULO IX

AVISO-PRÉVIO, TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO, PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

Sumário • 1. Aviso-prévio - 2. Término do contrato de trabalho - 3. Prescrição e decadência.

1. AVISO-PRÉVIO

O aviso-prévio tem como finalidade indicar a data do término do contrato de trabalho. O período do aviso possibilita ao trabalhador procurar outro emprego, e, ainda, ao empregador buscar um substituto para o cargo vago. Dessa forma, torna-se possível que uma parte não seja surpreendida com a ruptura do contrato por ato unilateral da outra. Afasta-se, portanto, o evento surpresa.

A CLT não exige formalidade específica para concessão do aviso-prévio. Dessa forma, pelo menos em tese, caberia a notificação do aviso verbalmente. A concessão verbal, embora admitida, dificulta a comprovação de que ele tenha sido efetivamente dado.

A parte que decidir colocar fim ao contrato deverá avisar a outra com **antecedência mínima de 30 dias**. Nesse sentido estabelece o art. 7º, XXI, da CF/88:

Art. 7º, XXI, da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social: aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, **sendo no mínimo de trinta dias**, nos termos da lei; (grifos acrescidos)

No mesmo sentido, é a disposição do art. 611-B, XVI da CLT, que proíbe a redução ou supressão do direito ao aviso prévio por meio de negociação coletiva:

Art. 611-B da CLT (*inserido pela Reforma Trabalhista*): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão

ou a redução dos seguintes direitos: (...) XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

Em razão dessa previsão constitucional o aviso-prévio é proporcional ao tempo de serviço. Para empregados com até um ano de contrato o aviso-prévio será de 30 dias. A cada ano de contrato, serão acrescidos 3 dias na duração do aviso, até o limite de 60 dias. Assim sendo, a duração do aviso-prévio poderá ter até 90 dias (prazo mínimo de 30 dias + 60 dias do aviso proporcional). Esse dispositivo foi regulamentado pela Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. De acordo com a lei:

Art. 1º. O aviso-prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso-prévio previsto neste artigo serão acrescidos **3 (três) dias por ano de serviço** prestado na mesma empresa, **até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias** (grifos acrescidos).

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

A lei, de acordo com o art. 2º, entrou em vigor na data da sua publicação (13/10/2011). Assim sendo, com base no princípio da eficácia imediata das normas trabalhistas, atingirá os contratos em curso. Por exemplo, os empregados com contratos de trabalho há vinte anos, se dispensados sem justa causa após o dia 13 de outubro, terão aviso-prévio de até 90 dias. Cabe frisar que os avisos já iniciados não serão alcançados pela nova lei. Nesse sentido, prevê a jurisprudência do TST:

Súmula nº 441 do TST: 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.

Prevalece hoje o posicionamento de que proporcionalidade é voltada estritamente em benefício aos empregados urbanos, rurais, domésticos e trabalhadores avulsos, ou seja, o empregador não tem o direito de exigir que o empregado permaneça trabalhando mais de 30 dias, quando houver pedido de demissão¹.

Em relação aos empregados domésticos, o aviso-prévio é direito constitucional assegurado desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. Contudo, a Lei dos Domésticos regulamentou o tema com maior precisão, trazendo inclusive a regra do aviso-prévio proporcional prevista na Lei nº 12.506/2011. De acordo com o art. 23, §§ 1º e 2º, LC nº 150/2015, para empregados com até um ano de contrato o aviso-prévio será de 30 dias. A cada ano de contrato, serão acrescidos 3 dias na duração do aviso, até o limite de 60 dias. Assim sendo, a duração do aviso-prévio poderá ter até 90 dias (prazo mínimo de 30 dias + 60 dias do aviso proporcional).

1. Informativo nº 165 do TST.

AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO (LEI Nº 12.506/2011)

- Duração mínima: 30 dias.
- Proporcionalidade:
 - A cada ano de contrato: acresce 3 dias
 - Acréscimo máximo de 60 dias
- Total do período: 90 dias (30 dias iniciais + 60 dias da proporcionalidade)

Obs.: Posicionamento majoritário de que a ampliação do prazo é apenas direito do empregado (não é direito do empregador)

Nos casos de garantia provisória de emprego (gestante, membro da CIPA, empregado acidentado etc.) é incabível a concessão de aviso-prévio. Somente após o término da garantia provisória de emprego é possível a sua concessão.

No tocante ao cálculo do aviso-prévio, importante destacar que será calculado com base no salário. Diante disso, as horas extras prestadas habitualmente, por exemplo, integram o valor do aviso (art. 487, § 5º, da CLT). As gorjetas, como já visto, não integram o valor do aviso-prévio (Súmula nº 354, TST). Ademais, sendo o salário variável (comissões, percentagens etc.), será feita uma média dos últimos doze meses de serviço (art. 487, § 3º, da CLT).

Finalmente, caso o trabalhador fique doente ou sofra acidente não relacionado ao trabalho e, em razão disso, seja concedido auxílio-doença no curso do aviso-prévio, os efeitos da dispensa somente irão se concretizar após o término do benefício previdenciário. Não há extinção do contrato durante o recebimento do benefício previdenciário, porque o contrato estará suspenso. Desse modo, a concessão do benefício previdenciário no curso do aviso não torna nula a dispensa e nem dará direito à estabilidade, mas apenas prorrogará a extinção do contrato quando terminar o auxílio-doença.² Nem mesmo a previsão em norma coletiva que garanta estabilidade por período realizado após a alta médica garante a manutenção do emprego. Ademais, a projeção do aviso para o futuro tem efeitos limitados às vantagens econômicas, ou seja, durante o período de aviso, o empregado terá direito aos reajustes salariais, de acordo com a Súmula nº 371 do TST:

Súmula nº 371 do TST: A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso-prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso-prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.

2. Informativo nº 101 do TST.

1.1. Estabilidade adquirida durante o período do aviso-prévio

Durante o aviso-prévio o empregado, em regra, não adquire estabilidade. Assim sendo, caso ele se candidate a membro da CIPA ou a dirigente sindical e seja eleito não gozará de estabilidade³.

Entretanto, a constatação da gravidez, por exames laboratoriais, durante o período do aviso-prévio trabalhado ou indenizado, gera direito à garantia provisória de emprego. Aliás, a própria CLT foi alterada em 2013 para prever esse novo direito à gestante.

Por fim, destaca-se que o acidente de trabalho também gera estabilidade durante o aviso-prévio⁴.

Na hipótese de pedido de demissão do empregado com garantia provisória de emprego, é necessária a concessão do aviso-prévio ao empregador. Se houver rescisão indireta, ou seja, se configurada a falta grave do empregador, o empregado receberá a totalidade das verbas rescisórias, incluindo o período da estabilidade e o aviso-prévio indenizado. Por fim, se ocorrer a dispensa de empregado portador de estabilidade, em razão de falta grave por ele cometida, não será cabível a concessão de aviso-prévio.

1.2. Aviso-prévio concedido pelo empregador

O aviso-prévio é um dever recíproco das partes. Quando for dado pelo empregador, na dispensa sem justa causa, há necessidade de redução na duração do trabalho, possibilitando que o trabalhador procure outro emprego. Note-se que esta redução é devida, também, ao empregado sujeito à jornada 12 x 36. O empregado poderá optar por:

- a) redução de 2 horas diárias;
- b) redução de 7 dias consecutivos⁵.

O empregador não poderá substituir esse período reduzido por pagamento de horas correspondentes⁶. Se não for concedida a redução no horário de trabalho, considera-se que o aviso não foi dado, pois não se possibilitou ao empregado a busca de outro emprego. A empresa deverá pagá-lo novamente, portanto.

Os empregados que não estão submetidos à limitação de jornada de trabalho do art. 62 da CLT não terão direito à redução de 2 horas diárias na jornada, pois não há controle de jornada nessa hipótese.

O aviso será trabalhado ou indenizado. A primeira hipótese ocorre quando o empregado cumprir o aviso prestando serviços ao empregador. Por outro lado, no **aviso-prévio indenizado**, o término do contrato será imediato, ou seja, serão pagos

3. **Súmula nº 369, V, do TST.** O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso-prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

4. RR: 1750-04.2010.5.02.0035 – Relator: Valdir Florindo – Data de Julgamento: 22/05/2013.

5. O empregado rural terá direito a redução de um dia por semana, quando o aviso for dado pelo empregador.

6. **Súmula nº 230 do TST:** “É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso-prévio, pelo pagamento das horas correspondentes”.

os trinta dias sem que o empregado preste serviços. O período do aviso é substituído por indenização pecuniária.

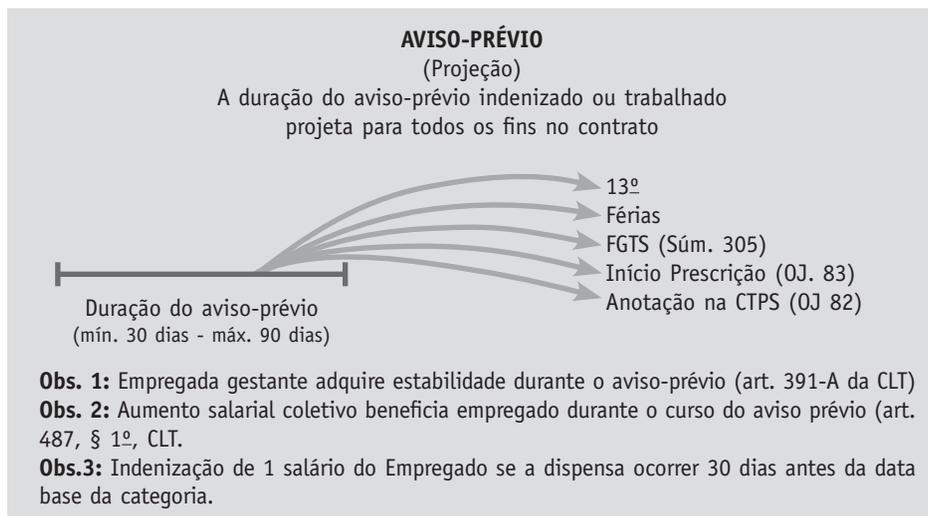
Vale ressaltar que o aumento salarial concedido para a categoria profissional do empregado durante o curso do aviso-prévio, indenizado ou trabalhado, beneficia o empregado que receberá os valores das verbas rescisórias com esse aumento ainda que tenha recebido os salários do aviso-prévio antecipadamente. Nesse sentido:

Art. 487, § 6º, CLT: 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.

Tanto no caso do aviso trabalhado quanto no aviso-prévio indenizado, **o tempo de serviço será projetado para todos os fins**, na contagem de férias, no décimo terceiro e nos depósitos do FGTS. Inclusive, embora o término seja imediato, a anotação na CTPS será realizada computando a data do período do aviso, e a prescrição somente inicia-se com o término do aviso⁷. Interessante decisão do TST⁸, estabelece que a adesão ao Plano de Demissão Voluntária – PDV pode ocorrer inclusive no curso de aviso-prévio trabalhado ou indenizado, uma vez que ainda vigente o contrato de trabalho. De acordo com a jurisprudência do TST:

Orientação jurisprudencial nº 82 da SDI-I do TST. A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso-prévio, ainda que indenizado.

Orientação jurisprudencial nº 83 da SDI-I do TST. A prescrição começa a fluir no fim da data do término do aviso-prévio. Art. 487, § 1º, CLT.



7. Informativo nº 144 do TST.

8. Informativo nº 137 do TST.

Seja o aviso-prévio trabalhado ou indenizado, o pagamento das verbas rescisórias ocorrerá até o décimo dia da comunicação da dispensa, nos termos do art. 477, § 6º da CLT. Não há aviso-prévio “cumprido em casa”⁹, pois se trata de fraude para postergar o pagamento das verbas rescisórias.

O direito ao **aviso-prévio é irrenunciável** pelo empregado, logo, mesmo o aviso-prévio indenizado, não exige o empregador do respectivo pagamento. Excepcionalmente, é admitido ao empregado renunciar ao aviso para assumir novo emprego¹⁰. Para que essa renúncia ao aviso-prévio seja válida, é necessário que a comprovação de que o empregado já possui um novo emprego seja feita **por escrito**. Aliás, essa renúncia poderá ser de todo o período do aviso, inclusive nos casos em que supere os 30 dias, em razão do contrato de trabalho com mais de um ano de duração (Lei nº 12.506/2011).

Se durante o período do aviso ocorrer reajustamento salarial coletivo, o empregado pré-avisado da despedida será beneficiado pelo reajuste, inclusive se recebeu aviso-prévio indenizado, conforme previsto no art. 487, § 6º, da CLT.

Na hipótese da **rescisão indireta**, ou seja, quando o empregador der causa ao fim do contrato (agressão física ao trabalhador, por exemplo), é devido o aviso-prévio. Por outro lado, se ocorrer a dispensa por justa causa pelo empregador, nas hipóteses do art. 482 da CLT, **não** é devido o aviso-prévio.

No caso de término do contrato de trabalho por culpa recíproca, há concessão de 50% do aviso-prévio¹¹. Aliás, como o empregador assume os riscos da atividade econômica, no caso de extinção do estabelecimento, é necessário conceder aviso-prévio ao empregado¹².

A Reforma Trabalhista passou a admitir o término do contrato de trabalho por meio de acordo entre empregado e empregador e que se denomina distrato. De acordo com a atual regulamentação, se for concedido aviso prévio indenizado ao trabalhador, o valor será devido pela metade, nos termos do art. 484-A, I, da CLT:

Art. 484-A, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista). O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

-
9. **Orientação Jurisprudencial nº 14 da SDI-I do TST:** “Em caso de aviso-prévio cumprido em casa, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação da despedida.”
 10. **Súmula nº 276 do TST:** “O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exige o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego”.
 11. **Súmula nº 14 do TST:** “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”.
 12. **Súmula nº 44 do TST:** “A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso-prévio”.

Para o aviso prévio trabalhado, permanece a obrigatoriedade de pagamento do valor integral.

Como já dito anteriormente, o aviso-prévio integra o tempo de serviço do empregado para todos os fins¹³. Se a dispensa ocorrer nos **30 dias que antecedem o reajuste salarial**, o empregado terá direito à indenização prevista na Lei nº 7.238/84, ou seja, no valor de um salário do empregado. Essa indenização será devida mesmo que o empregador pague as verbas rescisórias já com o valor do salário corrigido. O objetivo dessa lei foi o de dificultar a dispensa do empregado quando estiver próximo do reajuste salarial.

Sumula nº 182 do TST: O tempo do aviso-prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 6.708/1979. (Essa lei foi alterada pela Lei nº 7238/84)

Art. 9º da Lei nº 7238/84: O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo FGTS.

Súmula nº 314 do TST: Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 dias que antecede à data-base, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido **não afasta** o direito à indenização adicional. (grifos acrescidos)

A questão do aviso prévio e sua projeção no tempo de serviço pode gerar confusão, especialmente em relação ao cálculo das verbas rescisórias em situações em que a data de término do contrato de trabalho é postergada para além da data-base do reajuste salarial. Por exemplo, se um trabalhador é notificado de sua dispensa sem justa causa 15 dias antes da data-base e tem direito a 33 dias de aviso prévio, seu contrato se estenderá para além dessa data, alcançando um período em que o reajuste salarial já se efetivou. Nessa circunstância, entendemos que a indenização prevista na Lei nº 7.238/84 perde seu objeto, pois o término do contrato de trabalho ocorre já sob a nova base remuneratória. Assim, as verbas rescisórias devem ser calculadas com base na nova remuneração, que reflete o reajuste, garantindo que o trabalhador não seja prejudicado em suas compensações. Essa abordagem assegura a efetividade da norma, respeitando os direitos do trabalhador e a lógica da atualização salarial que se aplica a todos os empregados, independentemente do aviso prévio.

13. **Art. 487, § 1º, da CLT:** “A falta do aviso-prévio do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida a integração desse período no seu tempo de serviço”. Cabe ressaltar que o registro da candidatura a dirigente sindical, feito durante o período de aviso-prévio, não assegura a estabilidade ao empregado, de acordo com o item V da Súmula nº 369 do TST: “O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso-prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da CLT”.

1.3. Aviso-prévio concedido pelo empregado

O empregado, ao efetuar seu pedido de demissão, também está obrigado a conceder aviso-prévio, possibilitando que o empregador procure um novo substituto. Se o empregado não conceder o aviso, possibilita o desconto no salário correspondente.

De acordo com o art. 487, § 2º, da CLT:

Art. 487, § 2º, CLT: A falta de aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

Cabe destacar, novamente, que o aviso-prévio é direito irrenunciável ao empregado. Por outro lado, o empregador poderá renunciar ao aviso-prévio de 30 dias. Portanto, o trabalhador ao pedir demissão, a empresa tem condições de liberá-lo da prestação de serviços imediatamente.

1.4. Aviso-prévio no contrato por prazo determinado

O instituto do aviso-prévio é voltado para os contratos por prazo indeterminado.

Em regra, o contrato por prazo determinado possui término previamente fixado entre as partes, logo não há necessidade do aviso. Excepcionalmente, se o contrato por prazo determinado contiver **cláusula assecuratória de direito recíproco**, e ocorrer a rescisão antecipada, haverá necessidade da parte (empregado ou empregador) conceder o aviso-prévio, conforme previsto no art. 481 da CLT.

A possibilidade de cláusula assecuratória de direito recíproco estende-se ao contrato de experiência¹⁴.

Caso a rescisão ocorra antes do prazo previamente fixado entre as partes, e o contrato **não** contenha a cláusula acima, o aviso-prévio não será devido, aplicando-se nesses casos os artigos 479 e 480 da CLT¹⁵ (pagamento de indenização).

1.5. Reconsideração do aviso-prévio

O aviso-prévio é direito das partes envolvidas na relação empregatícia. Esse direito é exercido de forma unilateral (pedido de demissão ou dispensa sem justa causa). Há possibilidade, entretanto, de reconsideração do aviso-prévio que pode ser realizada a **qualquer tempo**, desde que seja feita antes da extinção do contrato de trabalho.

Reconsiderar o aviso é ato bilateral, isto é, depende do consentimento da outra parte.

14. **Súmula nº 163 do TST:** “Cabe aviso-prévio nas rescisões antecipadas nos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT”.

15. Para mais informações sobre término antecipado do contrato por prazo determinado, consulte Capítulo de Contrato de Trabalho dessa obra.

Poderá ocorrer a reconsideração tácita ou expressa. No primeiro caso, o empregado continuará trabalhando após os trinta dias concedidos para aviso, sem recusa do empregador. Reconsideração expressa ocorre quando as partes, em comum acordo, afastam a hipótese do término do contrato.

De acordo com o art. 489 da CLT:

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** (grifos acrescidos).

Parágrafo único: 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.

1.6. Falta grave no curso do aviso-prévio

O caso de falta grave cometida pelo empregado (art. 482 da CLT), durante o curso do aviso-prévio, ocasionará a perda do restante do aviso e reflexo desse período nas verbas rescisórias. Receberá apenas as parcelas devidas na dispensa por justa causa. Não se considera justa causa o abandono de emprego no curso do aviso-prévio¹⁶.

No caso de rescisão indireta (art. 483 da CLT) – falta grave cometida pelo empregador –, o trabalhador poderá afastar-se imediatamente do serviço, recebendo salário correspondente ao restante do período, além das verbas rescisórias da dispensa sem justa causa.

HIPÓTESES EM QUE É DEVIDO O AVISO-PRÉVIO

1) Aviso-prévio concedido pelo empregador:

- Dispensa sem justa causa;
 - Rescisão indireta (art. 483 da CLT)
 - Extinção do estabelecimento (Súmula nº 44 do TST)
 - Contrato por prazo determinado com cláusula assecuratória de direito recíproco (art. 481 da CLT)
 - Culpa recíproca: empregado tem direito a 50% do valor do aviso (Súmula nº 14 do TST)

2) Aviso-prévio concedido pelo trabalhador:

- Pedido de demissão feito pelo empregado
- Contrato por prazo determinado com cláusula assecuratória de direito recíproco (art. 481 da CLT)

16. **Súmula nº 73 do TST:** “A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo de aviso-prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória”.

3) Distrato

- Se indenizado, o aviso-prévio será devido pela metade (art. 484-A da CLT).

4) Não será devido o aviso-prévio:

- contratos por prazo determinado.
- dispensa por justa causa (art. 482 da CLT).
- morte do trabalhador

AVISO-PRÉVIO (RESUMO)

- **Conceito:** evitar que uma parte seja surpreendida com a ruptura do contrato por ato unilateral da outra.
- **Prazo:** no mínimo, 30 dias.
- Concedido pelo **empregador:**
 - empregado urbano terá redução de 2 horas diárias ou 7 dias consecutivos.
 - empregado rural terá direito a redução de 1 dia por semana.
- Concedido pelo **empregado:**
 - obrigado a conceder o aviso na hipótese de pedido de demissão.
 - se não for concedido, possibilita desconto no salário do empregado.
- Aviso-prévio **indenizado:** ocorre a substituição do período trabalhado por indenização pecuniária. Esse período é projetado no contrato para todos os fins.
- **Reconsideração:** ato bilateral, depende do consentimento da parte contrária.

2. TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO**TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Resilição (manifestação unilateral ou bilateral)	{	<ul style="list-style-type: none"> - Pedido de demissão (empregado). - Dispensa sem justa causa (empregador). - Distrato.
Resolução (ato faltoso)	{	<ul style="list-style-type: none"> - Dispensa por justa causa (falta praticada pelo empregado – art. 482 da CLT). - Rescisão indireta (falta praticada pelo empregador – art. 483 da CLT). - Culpa recíproca (ambos praticam a falta grave – art. 484 e Súmula nº 14 do TST).
Rescisão	{	<ul style="list-style-type: none"> - Nulidade do contrato de trabalho.

2.1. Resilição¹⁷

A resilição do contrato de trabalho corresponde ao término do contrato de trabalho sem que tenha ocorrido o cometimento de falta grave que determine o fim do contrato. A resilição pode ser unilateral ou bilateral.

Unilateral é a manifestação imotivada de uma das partes da relação de emprego que coloca fim ao contrato de trabalho. Admite-se a livre resilição, pois ninguém é obrigado a manter-se vinculado permanentemente. Trata-se de direito potestativo de empregados e empregadores.

Nesse sentido, é assegurado ao trabalhador a possibilidade de apresentar pedido de demissão, pondo fim à relação de emprego por vontade própria. Da mesma forma, caso queira encerrar o contrato de trabalho, o empregador pode dispensar o empregado sem justa causa.

Também é possível pôr fim ao contrato de trabalho através de acordo entre as partes. Essa modalidade de término da relação de emprego é denominada distrato¹⁸. Antes da Reforma Trabalhista, a legislação não admitia o distrato, cabendo aos empregados apresentar pedido de demissão ou aos empregadores de realizar a dispensa sem justa causa.

Passaremos agora à análise das hipóteses admitidas no ordenamento jurídico brasileiro de resilição do contrato de trabalho.

2.1.1. Proibição da dispensa arbitrária e posicionamento do STF sobre a Convenção 158 da OIT

O tema foi desenvolvido no Capítulo 7, item 2, desta obra, para o qual direcionamos o leitor.

2.1.2. Hipóteses de resilição unilateral

2.1.2.1. Pedido de demissão

O pedido de demissão é o ato pelo qual o empregado, por **iniciativa própria**, decide encerrar o contrato de trabalho. Trata-se de um **direito potestativo**, ou seja, um direito que depende exclusivamente da vontade do trabalhador¹⁹. Dessa forma, não se trata propriamente de um "pedido" que possa ser negado, mas sim de uma comunicação formal de que o empregado não deseja mais continuar prestando serviços à empresa²⁰.

17. Nas provas do TRT, as questões, por vezes, não abordam o termo técnico: resilição. Portanto, o candidato deverá estar atento às hipóteses de dispensa imotivada: dispensa SEM justa causa (empregador) e pedido de demissão (empregado).

18. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 1.019.

19. Cassar, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 1052-1053.

20. Martins, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 39 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023, p. 575.

Por ser um direito potestativo, **o empregado sempre poderá pedir demissão**, sem depender de qualquer consentimento do empregador. Qualquer restrição a esse direito resultaria em uma situação de trabalho compulsório, o que é uma afronta ao art. 5º, inciso XIII, da Constituição Federal, que assegura a todos o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. Esse caráter unilateral reflete a liberdade individual garantida ao trabalhador, que, ao expressar sua vontade de não mais exercer suas funções, não está sujeito à aceitação do empregador, mas apenas às formalidades legais que devem ser cumpridas para a rescisão do contrato.

Não existe uma forma especial para realizar o pedido de demissão, bastando que seja expresso, seja de maneira oral ou por escrito. O essencial é que a **vontade do empregado seja manifestada claramente**. Portanto, inexistindo vício ou defeito na manifestação da vontade, o pedido de demissão é válido, independentemente da forma utilizada.

Por exemplo, alguns Tribunais Regionais do Trabalho²¹ têm reconhecido como válido o pedido de demissão realizado por meio de aplicativos de mensagens, como o *WhatsApp*, desde que comprovado por evidências probatórias, como prints ou outras provas que demonstrem a vontade inequívoca do empregado de encerrar o contrato. No entanto, o ideal é que o pedido seja feito de forma escrita para assegurar uma prova clara e robusta da intenção de formalizar a demissão, e não de abandonar o emprego²².

O empregado ao efetuar seu pedido de demissão, deve conceder aviso-prévio de 30 dias ao empregador, possibilitando que este tenha tempo para contratar um substituto. Caso o empregado não conceda o aviso-prévio, o empregador tem o direito de descontar do salário o valor correspondente ao período de aviso não concedido, conforme prevê o art. 487, § 2º da

CLT:

Art. 487, §2º, CLT: A falta de aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo."

O empregador, por outro lado, pode renunciar ao cumprimento do aviso prévio e liberar o empregado imediatamente. Lembre-se que as normas protetivas e irrenunciáveis são voltadas ao empregado, já o empregador é um ser coletivo por natureza, podendo renunciar aos seus direitos livremente.

É importante destacar que a Súmula nº 276 do TST²³, que trata da irrenunciabilidade do direito ao aviso prévio por parte do empregado, exceto em caso de obtenção

21. TRT-1 - RO: 00107276320155010026 RJ, Relator: MARIA HELENA MOTTA, Data de Julgamento: 15/03/2016, Primeira Turma, Data de Publicação: 05/04/2016; TRT-23 - ROT: 00010250820195230005 MT, Relator: ROBERTO BENATAR, Gab. Des. Roberto Benatar, Data de Publicação: 11/12/2020; TRT-20 00006993320225200003, Relator: MARIA DAS GRACAS MONTEIRO MELO, Data de Publicação: 12/09/2023.
22. Cassar, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 1053. Resende, Ricardo. *Direito do Trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 660.
23. **Súmula nº 276 do TST:** "O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o

de novo emprego, não se aplica aos casos de pedido de demissão. Nesse contexto, o aviso prévio é uma obrigação do empregado, e não um direito que ele possa exercer ou renunciar. Para esclarecer essa questão, o Precedente Normativo nº 24 do TST estabelece que “O empregado **despedido** fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção do novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados”, ou seja, a dispensa do aviso prévio não se aplica ao empregado que pede demissão, mas sim apenas àquele que é despedido.

Quanto às verbas rescisórias, o empregado que pede demissão tem direito ao saldo de salário pelos dias trabalhados até a data da demissão, férias vencidas e proporcionais²⁴ acrescidas do adicional de 1/3, e ao 13º salário proporcional²⁵. Contudo, não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS, ao saque integral do FGTS, ou ao seguro-desemprego, que são direitos restritos à dispensa sem justa causa.

Em contratos por prazo determinado, as obrigações variam conforme as condições estabelecidas. Se o empregado desejar encerrar um contrato de experiência antes do prazo, deverá indenizar o empregador pelos prejuízos, sendo que essa indenização não pode ultrapassar o valor ao qual o empregado teria direito, conforme o §1º do art. 480 da CLT²⁶. Nesse caso, o empregado terá direito apenas ao saldo de salário, ao 13º salário proporcional e às férias proporcionais acrescidas de 1/3.

Caso o contrato tenha cláusula assecuratória de rescisão antecipada, como prevê o art. 481 da CLT, a parte que decidir rescindir antes do prazo deve conceder aviso prévio:

Art. 481, CLT: 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.”

Portanto, no pedido de demissão em contratos com cláusula assecuratória, o empregado deverá cumprir o aviso de 30 dias ou arcar com o desconto salarial correspondente, tendo direito às mesmas verbas rescisórias mencionadas anteriormente: saldo de salário, 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas de 1/3.

Aqui surge uma questão interessante. Suponha um contrato de trabalho por prazo determinado de 90 dias, com cláusula assecuratória, no qual o empregado decide

prestador dos serviços obtido novo emprego.”

24. **Súmula nº 171 do TST:** Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT); **Súmula nº 261 do TST:** O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.
25. **Súmula nº 157 do TST.** “A gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 13.7.62, é devida na rescisão contratual de iniciativa do empregado.”
26. **Art. 480** - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. **§ 1º** - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições,

pedir demissão no 70º dia. O contrato, naturalmente, se encerraria em 20 dias, mas a Constituição Federal garante o direito ao aviso prévio de, no mínimo, 30 dias. Nesse caso, o aviso prévio deve ser de 20 dias, r

Um entendimento possível é que o aviso prévio seja de 20 dias, correspondente ao tempo restante do contrato. Isso respeita a previsibilidade dos contratos por prazo determinado, que não deveriam ser prorrogados além do período originalmente acordado.

Por outro lado, é importante considerar que o aviso prévio de no mínimo 30 dias é um direito assegurado pela Constituição Federal de 1988, e, portanto, deve ser cumprido integralmente. Mesmo que restem apenas 20 dias no contrato, não conceder o aviso prévio completo seria uma afronta à Constituição. Dessa forma, como a cláusula assecuratória garante o aviso prévio, ele deve ser de 30 dias, assegurando os direitos do trabalhador e mantendo a uniformidade na proteção trabalhista.

2.1.2.2. *Dispensa ou despedida sem justa causa*

Ocorre quando o empregador é quem decide colocar fim ao contrato sem motivação. Salvo nos casos de garantia provisória de emprego (gestante, membro da Cipa etc.), o empregado não poderá se opor a essa decisão. Nesse caso, receberá a totalidade das verbas rescisórias²⁷:

- Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados);
- Décimo terceiro salário proporcional;
- Férias + $\frac{1}{3}$ vencidas, se houver;
- Férias + $\frac{1}{3}$ proporcionais;
- Aviso-prévio;
- Saque dos depósitos do FGTS;
- Indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS;
- Direito ao benefício do seguro-desemprego, desde que atenda aos requisitos próprios estabelecidos na legislação previdenciária.

A mudança do regime jurídico de celetista para estatutário gera a extinção do contrato de trabalho. Para que o município implemente a mudança de regime jurídico, é necessária lei municipal. Os empregados que tinham contrato de trabalho com o ente estatal eram regidos pela CLT e, com a mudança de regime, passaram a ser estatutários disciplinados por lei específica do município. Essa alteração de regime jurídico acarreta

27. “Os valores correspondentes ao aviso-prévio indenizado (acaso devido), indenização de 40% sobre o FGTS, saldo salarial, férias vencidas e proporcionais e 13º salário proporcional constituem o que ficou conhecido como “verbas rescisórias”, ou seja, os valores que são devidos ao empregado por ocasião da “rescisão do seu contrato de trabalho”, verbas estas discriminadas no “Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho” (TRCT). MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008. v. II. p. 491.

o **término do contrato de trabalho**. Consequentemente, inicia-se a contagem do prazo prescricional de 2 anos para que o antigo empregado, hoje estatutário, reivindique seus direitos trabalhistas (FGTS, horas extras, aviso-prévio etc.). O ex-empregado poderá pleitear os últimos 5 anos a contar da propositura da ação judicial. De acordo com a jurisprudência do TST:

Súmula nº 382 do TST. A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime.

2.1.2.3. Programa de Demissão Voluntária (Reforma Trabalhista) – PDV

O Plano de Demissão Voluntária – PDV – ou programa de incentivo à demissão voluntária – é tratado, por alguns autores, como hipótese de transação individual de direitos trabalhistas. O PDV tem por objetivo conceder uma vantagem pecuniária ao empregado que se desligar do trabalho voluntariamente. É utilizado para reduzir os quadros da empresa e também para colocar fim ao contrato de trabalho. Em resumo, o empregado pede demissão e recebe uma indenização, além das verbas rescisórias clássicas.

Há duas importantes discussões quanto ao assunto: uma é a natureza jurídica da vantagem pecuniária e a segunda discussão é a eficácia liberatória do PDV.

2.1.2.3.1. Natureza jurídica do PDV

No tocante à natureza jurídica do PDV, estabelecem a doutrina e a jurisprudência do TST que o valor pago a título de incentivo à demissão voluntária tem **natureza jurídica de indenização**. Assim sendo, não reflete nas demais parcelas salariais e, ainda, o valor pago no incentivo ao desligamento não poderá ser utilizado para compensar outras verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho:

Orientação Jurisprudencial nº 356 da SDI – I do TST. Programa de incentivo à demissão voluntária (PDV). Créditos trabalhistas reconhecidos em juízo. Compensação. Impossibilidade

Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Plano de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV).

Em resumo, a OJ nº 356 da SDI-I do TST prevê a impossibilidade de compensação entre a indenização do PDV e as verbas rescisórias devidas. Entretanto, há posicionamento do TST, dando ênfase ao negociado sobre o legislado, que permite referida compensação de verbas trabalhistas com a vantagem financeira concedida pela empresa em razão de PDV, **desde que haja expressa previsão em instrumento coletivo**. No caso analisado pelo TST, a compensação estava prevista em acordo coletivo, cuja verba paga na indenização do PDV (6 salários) seria descontada de eventual condenação à empresa em caso de proposição de ação trabalhista por parte dos demitidos.

A outra discussão envolvendo a eficácia liberatória do PDV é alvo do presente artigo inserido pela Reforma Trabalhista e será abordada nos próximos tópicos.

2.1.2.3.2. Eficácia liberatória – regulamentação anterior à Reforma Trabalhista

Os efeitos da adesão ao programa não eram determinados pela legislação. Suas consequências eram previstas pela jurisprudência do TST. De acordo com a regulamentação anterior, o empregado que aderisse ao PDV não concedia quitação geral do contrato. Poderia, no futuro, discutir parcelas que não haviam sido devidamente quitadas. A seguir será transcrita a jurisprudência do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-I do TST. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

A OJ nº 270 da SDI-I do TST deixa clara a regra de que a empresa dará quitação pelo que efetivamente recebeu (parcelas e valores).

Até então, a única possibilidade, prevista em lei, de transação extrajudicial ocorria em sede de Comissão de Conciliação Prévia. Portanto a transação, via PDV, mesmo que formalmente válida, sem vícios na manifestação da vontade do trabalhador, não extinguiu direitos decorrentes do contrato de trabalho. Nesse sentido, era o posicionamento do TST na orientação jurisdicional mencionada, ao prever que a quitação abrangeria somente as parcelas recebidas e expressamente consignadas no recibo. Assim sendo, a adesão ao PDV não conferia quitação geral às parcelas do contrato de trabalho, mesmo que prevista, no recibo, a declaração de que o trabalhador não teria mais nenhum direito a reivindicar.

Diante dessa interpretação restritiva do TST, o empregado poderia ingressar na Justiça do Trabalho para requerer, por exemplo, o pagamento de horas extras e adicional de periculosidade, que não constavam especificamente no recibo.

2.1.2.3.3. Posicionamento do STF e a força dos instrumentos coletivos

Em abril de 2015, o Plenário do STF²⁸ adotou posição contrária à OJ nº 270 da SDI-I do TST ao decidir pela validade da cláusula de quitação geral, ampla e irrestrita das verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho **desde que previstas em acordo coletivo** e nos demais instrumentos assinados pelo empregado. Sustentou-se que a igualdade existente entre os entes coletivos (sindicato da categoria profissional e a empresa) possibilitaria a quitação geral das verbas trabalhistas.

Trata-se de uma importante decisão do STF, pois o tema se insere na discussão acerca da prevalência do negociado sobre o legislado. A atual jurisprudência do STF

28. RE nº 590415/SC – Relator Min. Roberto Barroso – Data de julgamento: 30/04/2015.