

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ - UESPI  
CAMPUS PROF. ALEXANDRE ALVES DE OLIVEIRA  
BACHARELADO EM DIREITO**

**ANTONIO EDUARDO CARVALHO DOS SANTOS  
JARDEL DE ARAÚJO LIMA**

**AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA: UMA ANÁLISE DA SUA LEGALIDADE**

**PARNAÍBA  
2018**

ANTÔNIO EDUARDO CARVALHO DOS SANTOS  
JARDEL LIMA DE ARAÚJO

**AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA: UMA ANÁLISE DA SUA LEGALIDADE**

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Direito, da Universidade Estadual do Piauí, *campus* Prof. Alexandre Alves de Oliveira, como requisito para obtenção do grau de Bacharelado em Direito.

Orientadora: Profa. Esp. Pedrita Dias Costa.

**PARNAÍBA  
2018**

S237a Santos, Antônio Eduardo Carvalho dos  
Aviso prévio cumprido em casa: uma análise da sua  
legalidade / Antônio Eduardo Carvalho dos Santos, Jardel  
Lima de Araújo. – 2018.  
51 f .

Monografia (graduação) – Universidade Estadual do  
Piauí – UESPI, Bacharelado em Direito, 2018.  
"Orientadora Profª. Esp. Pedrita Dias Costa."

1. Direito do Trabalho. 2. Aviso Prévio.  
3. Contrato de Trabalho. I. Araújo, Jardel Lima de.  
II. Título.

CDD: 344

Ficha elaborada pelo Serviço de Catalogação da Biblioteca Central da UESPI  
Nayla Kedma de Carvalho Santos (Bibliotecária) CRB-3ª/1188

**ANTÔNIO EDUARDO CARVALHO DOS SANTOS  
JARDEL LIMA DE ARAÚJO**

**AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA: UMA ANÁLISE DA SUA LEGALIDADE**

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Direito, da Universidade Estadual do Piauí, *campus* Prof. Alexandre Alves de Oliveira, como requisito para obtenção do grau de Bacharelado em Direito.

Local, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Esp. Pedrita Dias Costa

---

Prof. Esp. Bruno Carvalho Neves

---

Prof. Luíza Márcia Carvalhos dos Reis

Dedicamos este trabalho aos nossos amados pais: Mariano, Chagas, Lúcia e Neide, por sempre acreditarem em nosso potencial e por não medirem esforços em nos ajudar. Dedicamos também ao nosso amigo Mauro Regis.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos em primeiro lugar a Deus, que nos deu força e nos permitiu realizar esse sonho.

Agradecemos aos nossos familiares, que nos apoiaram até aqui e foram nossa fonte de inspiração, para que findássemos mais uma etapa de nossas vidas.

Agradecemos à nossa orientadora, Professora Pedrita Dias Costa, pela paciência e disponibilidade em transmitir seus conhecimentos.

## RESUMO

O instituto do aviso prévio diz respeito a um direito do trabalhador como também uma comunicação ao empregador a respeito do seu interesse em deixar a empresa. O aviso prévio “cumprido em casa” surgiu como uma modalidade de facilitar o acordo entre as partes de um contrato de trabalho, as quais são: o empregador e o empregado. Todavia, o que se tem notado entre os doutrinadores e até mesmo as jurisprudências é uma divergência a respeito da sua utilização. Levando em conta a hipossuficiência do trabalhador em face do seu patrão, têm-se as normas trabalhistas como um refúgio amparador, visando sempre o lado mais fraco. Cumpre registrar que este tema foi escolhido com o intuito de demonstrar o uso ilegal pelo empregador, sendo o projeto direcionado aos sujeitos do contrato de trabalho, através do estudo da doutrina e da jurisprudência, igualmente, busca-se entender em que base legal e jurisprudencial se ampara a figura do aviso prévio cumprido em casa. Ademais, teve como objetivo geral analisar os aspectos legais, doutrinários e jurisprudências do aviso prévio, por conseguinte também foi avaliado os objetivos específicos desta obra que seriam identificação dos sujeitos da relação de emprego e os direitos e deveres a eles inerentes, bem como conhecer a forma de aplicação do aviso prévio nas diversas modalidades de extinção do contrato de trabalho. Noutro pórtico, foi estudado diversas julgados dos tribunais trabalhistas do Brasil tendo como resultado o não reconhecimento do aviso prévio cumprido em casa. A respeito da modalidade estudada, fica a dúvida em relação à sua finalidade. Verifica-se que é uma forma de retirar a finalidade do instituto, sendo utilizado veementemente como uma forma de retardar o pagamento das verbas rescisórias.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Aviso Prévio “Cumprido em Casa”. Jurisprudência, Doutrina, Extinção do Contrato, Empregado e Empregador, Contrato de Trabalho, Tribunais Trabalhistas.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	10
1 BREVE HISTORICO SOBRE O DIREITO DO TRABALHO .....	13
1.1 EVOLUÇÃO .....	13
1.2 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO .....	15
1.3 SUJEITOS DO CONTRATO .....	16
1.3.1 Empregado.....	16
1.3.2 Empregador.....	16
1.3.3 Contrato de trabalho .....	17
2 ASPECTOS LEGAIS DO AVISO PRÉVIO .....	19
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO AVISO PRÉVIO .....	19
2.2 O AVISO PRÉVIO NO DIREITO COMERCIAL E NO DIREITO CIVIL .....	19
2.3 CONCEITO .....	22
2.4 FINALIDADE .....	23
2.5 NATUREZA JURÍDICA DO AVISO PRÉVIO .....	24
2.5.1 Comunicação .....	24
2.5.2 Prazo.....	25
2.5.3 Pagamento.....	26
2.6 AVISO PRÉVIO E CONTRATO DE TRABALHO .....	26
2.6.1 Cabimento.....	26
2.6.2 Modalidades .....	27
2.6.2.1 Aviso prévio trabalhado .....	27
2.6.2.2 Aviso prévio indenizado .....	28
2.6.3 A incidência do Aviso Prévio nos contratos por prazo indeterminado .....	28
2.7 AVISO PRÉVIO NOS CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO .....	29
2.7.1 Aviso prévio no contrato de experiência .....	31



2.7.2 Aviso prévio na rescisão por culpa recíproca .....	33
2.7.3 Distrato .....	34
2.8 DURAÇÃO DO AVISO PRÉVIO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA .....	35
3 ASPECTOS JURISPRUDENCIAIS SOBRE AVISO PRÉVIO .....	38
3.1 AVISO PRÉVIO VS ESTABILIDADE .....	38
3.2 INOVAÇÕES NO PRAZO DE PAGAMENTO DA REFORMA .....	42
3.3 AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA .....	42
3.3.1 Legalidade de Aviso Prévio cumprido em casa .....	43
3.3.2 Controvérsia sobre o Aviso Prévio cumprido em casa .....	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	48
REFERÊNCIAS .....	50

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa analisar o instituto do Aviso Prévio, mais precisamente uma nova modalidade difundida nas relações de emprego: o aviso prévio “cumprido em casa”, dado pelos empregadores para que seus empregados, durante o período de gozo do direito trabalhista, que corresponde ao período de no mínimo 30 dias, não precise comparecer ao local de trabalho; no entanto, essa modalidade não tem amparo legal.

Muitos empregadores têm se utilizado do Aviso Prévio cumprido em casa para burlar a legislação trabalhista na questão do pagamento das verbas rescisórias, pois por ocupar o lado mais fraco da relação empregatícia, o empregado acaba aceitando; no entanto, é possível que alguma convenção coletiva preveja o assunto incentivando a busca pela sua legalização, mesmo que não possua previsão legal.

É importante ressaltar a utilização, como forma de legalizar o tema em questão, de cláusulas presentes em convenções coletivas para tentar flexibilizá-lo, com o objetivo de facilitar a relação entre empregado e empregador; entretanto, não seria o correto, pois sendo uma matéria ainda não incorporada ao ordenamento jurídico, causaria enormes prejuízos ao ordenamento jurídico trabalhista.

O tema em análise traz uma contribuição para o conhecimento de todos aqueles intervenientes na relação empregatícia, demonstrando a relevância da participação da Justiça do Trabalho na vida do trabalhador à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Vale ressaltar que o tema em estudo vem de uma relação existente entre dois sujeitos que, através de um pacto laboral, definem o vínculo jurídico; ou seja, a relação de emprego, sendo formado esse liame pelo empregado, pessoa física que exerce o labor onerosamente, sendo a parte mais frágil da relação; e pelo empregador, o detentor do capital e dono dos meios de produção, além de ser, em regra, superior economicamente ao obreiro, existindo assim um vínculo de subordinação entre patrão e empregado.

Em consequência dessa relação, vê-se que entre patrão e empregado existe um acordo de vontades, podendo ser tácito ou expresso, gerando direitos e obrigações entre as partes. Essa reciprocidade existente deve ser garantida pelo Direito do Trabalho, que visa assegurar ao empregado, nas suas relações com

empregador, o respeito ao recebimento de suas verbas rescisórias; bem como ao patrão, que deverá cumprir com sua obrigação e garantir ao obreiro a sua remuneração, os seus direitos e o pagamento das verbas alimentares.

Dentre esses direitos, insere-se o Aviso Prévio, instituto do Direito do Trabalho, que na rescisão do contrato laboral pode ser concebido sob duas modalidades: o trabalhado e o indenizado.

Pode-se mencionar que além do Aviso Prévio, o empregado faz jus a outros direitos, dentre eles à estabilidade, a qual vai de encontro ao aviso prévio em alguns casos como, por exemplo, quando o instituto é aplicado na gravidez para garantir a estabilidade da gestante no emprego e do seu nascituro, bem como ao empregado acidentado, pois são garantias de que o obreiro não perderá seu emprego; contudo, como sabemos o Aviso Prévio é causa extintiva do contrato de trabalho.

Por fim, cabe destacar a presença de diversos julgados ao longo desta obra, para melhor compreensão e entendimento firmado pelos tribunais trabalhistas brasileiros ao analisar o referido instituto.

Deste modo, a monografia está estruturada em três capítulos, consistindo o primeiro no estudo do contexto histórico sobre o Direito do Trabalho, descrevendo a sua evolução, o seu conceito, bem como os sujeitos participantes da relação jurídica; já o segundo capítulo adentra no sentido da legalidade do instituto do Aviso Prévio, passando por um breve histórico deste, bem como a sua relação com outros ramos do direito, seja ele o Direito Comercial ou Direito Civil.

Abordou-se também o conceito do aviso prévio, a sua natureza jurídica e o cabimento nos contratos de trabalho, tendo em vista as suas duas modalidades, por prazo indeterminado ou a termo, tendo por objeto de estudo da mesma forma suas modalidades e, principalmente, a sua duração sob o prisma constitucional.

Por fim, o terceiro capítulo abordará os aspectos jurisprudenciais desse instituto, assim como a sua relação com a estabilidade do empregado e os novos prazos para o seu pagamento, quando o mesmo é cumprido pelo empregado em casa.

É importante destacar que, para a produção do presente trabalho foram utilizadas diversas bibliografias, bem como foram analisados vários julgados dos tribunais do trabalho do país, ajudando assim a termos uma ampliação considerável de conhecimento a respeito do instituto do aviso prévio cumprido em casa bem como sua inaplicabilidade pelos tribunais.

Foram estudados os aspectos legais, doutrinários e jurisprudenciais do aviso prévio como objetivo geral deste trabalho, pode-se mencionar que nos objetivos específicos, o trabalho tinha como papel de identificar os sujeitos da relação empregatícia e o seus direitos e deveres a eles inerentes, foi conhecido também as suas formas de aplicação nas diversas modalidades de extinção do contrato de trabalho além da discussão a luz da doutrina e jurisprudência sobre a figura do aviso prévio.

## CAPÍTULO 1. BREVE HISTÓRICO SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo será abordado o desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho *latu sensu*, mostrando a sua importância e influência na sociedade desde a sua origem, evidenciando a importância desta matéria de cunho social.

### 1.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho sempre fez parte da existência humana, porém, passou por diversas fases até chegar à sociedade industrial, onde passou a ser exercido em troca de salário, modificando o panorama econômico e fazendo surgir a necessidade de regulamentação por meio de um conjunto de regras para disciplinar as relações entre capital e trabalho.

Com o advento do Capitalismo Industrial e da consequente exploração do trabalhador, o anseio por direitos ganharam corpo, dando início às lutas para combater todo um cenário de injustiça social. Desta forma, foram concretizadas condições políticas e econômicas para o surgimento deste ramo do Direito.

Pelo viés econômico, o avanço do capitalismo ensejou a expansão da nova indústria e um aumento considerável no número de trabalhadores em regime de exploração, oportunizando o surgimento de certa consciência de classe, a qual resultou no processo gradativo de luta por direitos.

Neste sentido, destacamos como um dos grandes influenciadores, o Manifesto Comunista (1848), uma vez que este apenas abordava os aspectos negativos do Estado Liberal, o qual era o interesse da sociedade burguesa, agravando as diferenças sociais. Desta forma, o Manifesto Comunista enfatizou as “injustiças” sociais perpetradas pelo Sistema Capitalista, em face da classe trabalhadora, cujo labor era desvalorizado.

Tratando-se ainda do Estado Liberal, especificamente ao fator político, conforme pensamento de Nicolau Júnior, em “História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo”:

Relativamente ao aspecto político, emergia nesse momento, o Estado Liberal, em que a política do não intervencionismo Estatal e da “Mão invisível” relegava o contrato ao âmbito privado, o que se caracterizava pela expressão “O Contrato faz lei entre as partes” o que levava à exploração máxima do trabalhador que, por necessidade de

subsistência, haja vista o grande exército industrial de reserva que se formava nos guetos das grandes cidades, via-se obrigado a aceitar qualquer condição. Desta maneira, tem-se o aspecto político também corroborando com essa consciência de classe que necessita que seus direitos sejam reconhecidos. (SILVA JÚNIOR, 2015, p. 5)

Deve-se destacar que, para efetivar e regularizar essa atividade laborativa, seria necessário um ramo do direito que regulasse as relações de empregos e semelhantes, visto que o Direito do Trabalho não nasceu diretamente das reivindicações sociais promovidas por entidades de classes representativas dos trabalhadores, e sim da concentração proletária nos grandes centros urbanos decorrentes da Revolução Industrial ocorrida no século XVIII na Inglaterra, e se expandiu para outros países.

Godinho (2017) apresenta as fases pelas quais passou o Direito do Trabalho em caráter internacional. A história que reflete o Direito do Trabalho se manifesta em três momentos importantes e determinantes para a consolidação dos direitos trabalhistas de uma forma geral.

A primeira fase tem início com o surgimento de leis esparsas e difusas, pois nesta época ainda estava se iniciando um movimento proletário organizado e direcionado a alcançar objetivos específicos; nesse sentido, os diplomas editados não tinham uma visão singular, apenas primeiramente regular de forma satisfatória aos abusos que eram cometidos no trabalho. Sendo assim, não houve uma sistematização das normas que iriam incidir sobre as relações conflitantes.

Na segunda fase ocorre a sistematização do direito trabalhista, desde o Manifesto Comunista até o fim da Primeira Guerra (1918), bem como a criação da Organização Internacional do Trabalho (1919). Merece destaque a luta dos trabalhadores em busca dos seus direitos, obtendo assim um reconhecimento diante do Estado, perante a conformação constitucional de direitos trabalhistas; uma vez que, nesse período, a classe profissional começou a se reunir e buscar a integralização dos direitos que estavam sendo violados, sendo criadas estratégias e orientações para que pudessem se opor aos detentores dos meios de produção.

A terceira fase deu ensejo à oficialização do Direito do Trabalho. Nessa fase, leis importantíssimas se constituíram, a exemplo da “Carta Del Lavoro”, cujo conteúdo relata e institui o corporativismo sindical, tendo seus reflexos diretos no Brasil; em destaque no governo de Getúlio Vargas, o qual, em apoio aos movimentos dos trabalhadores, editou uma série de medidas legislativas em favor

desta classe, inclusive com a garantia de autonomia do Direito do Trabalho por meio da criação da CLT.

## 1.2 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

Delgado (2017, p. 45) explica que “Direito do Trabalho é um ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea”.

Percebe-se que, através do contexto histórico, o Direito do Trabalho significa uma verdadeira conquista aos trabalhadores. Assim, este ramo especializado em disciplinar as relações empregatícias é definido, segundo o autor acima citado, como um instrumento eficaz e necessário a garantir plenas condições ao labor, bem como o respeito mútuo entre os atores sociais que o compõem, sendo também operativo contra violações por parte do empregador e terceiros aos direitos amparados pela lei.

O sistema capitalista, por sua própria natureza, acarreta a necessidade de que certas limitações e exigências sejam fixadas, no que se refere à utilização do trabalho humano, especialmente quanto àqueles que não detêm os meios de produção. O Direito do Trabalho tem o papel de assegurar condições essenciais de dignidade ao trabalhador, impossibilitando que a busca pelo lucro e a concorrência acabem ditando intoleráveis abusos do trabalho humano em choque com os valores de liberdade, justiça social e o bem comum de todos.

O trabalho pode ser conceituado como um conjunto de atividades físicas ou intelectuais executadas por um indivíduo que objetiva fazer ou modificar algo com determinado propósito, tendo por finalidade a troca da sua ocupação em uma recompensa.

O contrato de trabalho, que pode ser de maneira tácita ou escrita, é o que gera o vínculo contratual, podendo este ser por prazo determinado ou por prazo indeterminado; para as partes rescindi-lo, as mesmas devem, em regra, conceder o aviso prévio para que o empregado possa procurar um novo emprego e o empregador possa encontrar um novo empregado, respectivamente.

## 1.3 SUJEITOS DO CONTRATO

### 1.3.1 Empregado

Trata-se de um dos autores sociais que participa da relação de emprego, sendo a parte mais fraca, pois é bem verdade que não é detentor dos meios de produção e encontra-se sob a subordinação jurídica do empregador.

Na realidade, para ser empregado são necessários preencher alguns requisitos legais conhecidos como pressupostos jurídicos, os quais estão disciplinados na Lei, quais sejam: pessoalidade, subordinação jurídica, onerosidade, habitualidade e, por último, ser o trabalhador pessoa física. Nesse sentido, aduz o Art. 3<sup>a</sup> *caput* da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

O empregado deve ser sempre uma pessoa física ou natural, devendo exercer o labor com pessoalidade; pois, em regra, não é admitida sua substituição, bem como a prestação de serviços de forma onerosa (mediante salário), com habitualidade (expectativa de retorno ao local de trabalho nos mesmo dias e horários) e sob a subordinação jurídica ao patrão (vinculação do empregado ao poder empregatício do empregador). Cumpre registrar que o requisito referente à pessoalidade encontra-se previsto no Art.2<sup>o</sup> *caput* da CLT.

### 1.3.2 Empregador

Conhecido simplesmente como patrão, o empregador é o detentor dos meios de produção; sendo este, na relação empregatícia, em certo caso superior economicamente ao obreiro, sendo definido no Art. 2<sup>a</sup> *caput* da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Dessa forma, é dedutível, conforme o artigo acima transcrito, que a classe patronal pode ser representada tanto por pessoa jurídica quanto por pessoa física, não sendo necessário que se busque apenas fins lucrativos ou que desenvolva atividade econômica, chamados de “empregadores por equiparação”. Diante do exposto, prescreve o Art. 2<sup>a</sup>, §1<sup>a</sup>, da CLT:



§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

A Consolidação das Leis Trabalhistas também faz menção a outro tipo de empregador, o chamado grupo econômico, conforme art.2ª, §2ª, da CLT:

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego

Nesse sentido, destaca-se que para se constituir um grupo econômico são necessárias duas ou mais empresas, cada uma com personalidade jurídica própria. Atualmente, com a reforma trabalhista, foi criado um novo requisito, para haver a caracterização do grupo econômico, é necessária a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas, conforme §3ª, do art. 2ª, da CLT.

### 1.3.3 Contrato de trabalho

Sabe-se que no Direito do Trabalho existe uma relação entre empregado e empregador, sendo essa relação de emprego denominada contrato de emprego ou de trabalho. Dessa forma, vale ressaltar que essa modalidade encontra-se consagrada no Diploma Laboral, conforme o Art. 442, *caput* da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente a uma relação de emprego”.

Infere-se, portanto, que o contrato de trabalho é um acordo de vontades, tácito ou expresso, no qual um empregado dispõe os seus serviços ao empregador, tendo como características a impessoalidade, onerosidade subordinação e não eventualidade, caracterizando assim um contrato de emprego; sendo, portanto, fonte da relação de emprego.

Existem também outras características inerentes ao contrato de trabalho, as quais são essenciais para a validade do negócio jurídico; dentre elas podemos destacar: a capacidade das partes que estão celebrando o acordo; o objeto da

relação jurídica seja algo dentro da lei e não contrarie a moral e os costumes; além de sua forma ser prescrita e não proibida por lei, sendo de forma consensual sem qualquer requisito especial para sua celebração.

Em virtude do que foi mencionado, o contrato de trabalho, além de estabelecer um vínculo jurídico com onerosidade, pessoalidade e subordinação do empregado ao empregador, possui como objetivo garantir deveres ao patrão, no que diz respeito às verbas inerentes ao pacto laboral; bem como ao empregado, estabelecendo o cumprimento com seus deveres no trabalho, sendo norteado pelos princípios da função social e boa fé objetiva.

## **CAPÍTULO 2 ASPECTOS LEGAIS DO AVISO PRÉVIO**

Inicialmente, é de suma importância tecer alguns comentários sobre a contextualização histórica do instituto do Aviso Prévio no mundo e, principalmente, no Brasil; objetivando uma melhor compreensão e a legalidade no ordenamento jurídico vigente.

### **2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO AVISO PRÉVIO**

O mundo jurídico passou por diversas épocas, sendo a cada período adaptado à realidade do momento, o que não deixou de ocorrer com o Aviso Prévio. Conforme estudos têm-se relatos aproximados da sua existência no período da Idade Média relacionado com as corporações de ofício, os quais eram associações existentes no final deste período, que reuniam trabalhadores de uma mesma profissão, ficando caracterizado que o trabalhador (companheiro) não poderia se desvincular da atividade sem a comunicação ao seu mestre. Conforme preleciona Martins (2012, p. 413), “nas corporações de ofício, o companheiro não poderia abandonar o trabalho sem conceder aviso prévio ao mestre; porém, não havia a mesma reciprocidade do mestre ao companheiro.”.

Durante um período de grande manifestação política e social que ocorreu na França, houve a explosão da Revolução Francesa (1789), que tinha por base ideias liberais e individuais, sendo certo que nesse período não foi estabelecido o instituto do Aviso Prévio, pois neste movimento preponderava a garantia de uma rescisão abrupta do contrato de trabalho. Por consequência, o continente europeu foi influenciado por este ideal, causando grandes mudanças nos tribunais.

### **2.2 AVISO PRÉVIO NO DIREITO COMERCIAL E DIREITO CIVIL**

No decorrer da história e da evolução do Direito, a primeira manifestação legislativa do instituto no Brasil foi disciplinado no texto do Art. 81 do Código Comercial de 1850, pois como visto anteriormente, o Aviso Prévio na Idade Média era concedido de forma unilateral, privilegiando o empregador, ocorrendo então uma mudança de entendimento quanto à sua concessão; pois conforme

dispositivo da norma em questão, qual seja o Código Comercial, tanto o trabalhador quanto o empregador tinham o referido direito com um prazo de um mês de antecedência, como se lê a seguir:

Art. 81. Código Comercial – não se achando acordado o prazo do reajuste celebrado entre o preponente e os seus prepostos, qualquer dos contraentes poderá dá-lo por acabado, avisando o outro da sua resolução com 1 (um) mês de antecipação.

Diante da observação do dispositivo acima, é perfeitamente possível verificar a existência do Aviso Prévio em contratos por prazo indeterminado, bem como algumas características atuais e inerentes ao instituto, como, por exemplo, a notificação da parte contrária e o seu prazo.

Com o avanço do Direito no mundo e no Brasil, foi de grande prestígio o aperfeiçoamento do Aviso Prévio, o que acabou interferindo no sistema jurídico brasileiro, prevendo então o Código Civil de 1916, conhecido como o Código Clóvis Beviláqua, o qual trata, em seu Art. 1.221, a possibilidade de concessão do instituto com a ocorrência de locação de serviços.

Art. 1.221. Não havendo prazo estipulado, nem se podendo inferir da natureza do contrato, ou do costume do lugar, qualquer das partes, a seu arbítrio, mediante prévio aviso, pode rescindir o contrato.

Parágrafo único. Dar-se-á o aviso:

I – com antecedência de oito dias, se o salário se houver fixado por tempo de um mês, ou mais;

II – com antecipação de quatro dias, se o salário estiver ajustado por semana ou quinzena;

III – de véspera, quando se tenha contrato por menos de sete dias.

(BRASIL, 1916).

É possível observar que o dispositivo acima descrito menciona a concessão do Aviso Prévio nas locações de serviços, estabelecendo diferentes prazos, sendo os mesmos proporcionais ao efetivo tempo de serviço do obreiro. Em relação à matéria trabalhista, o Aviso Prévio surgiu com a Lei n. 62/1935, que no seu Art. 6º previa:

Art 6º. O empregado deverá dar aviso prévio ao empregador com o prazo mínimo de trinta dias, quando desejar retirar-se do emprego. A falta do aviso prévio sujeita-o ao desconto de um mês de ordenado ou do duodécimo do total das comissões percebidas nos últimos doze meses de serviço.

Parágrafo único. O empregador, ou seu representante, é obrigado a fornecer imediatamente ao empregado que tiver feito o aviso prévio de

que trata este artigo, por escrito, uma declaração de haver recebido essa comunicação.

Diante de toda essa exposição do instituto em diversos períodos e normas não trabalhistas, no período do governo de Getúlio Vargas, foi aprovado o projeto que teria como criação a norma responsável por regular o labor, qual seja a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943, trazendo importantes avanços para a classe trabalhadora; dedicando, em alguns de seus dispositivos, a disciplina do Aviso Prévio, como os prazos, espécies, concessão, bem como o seu pagamento, conforme Artigos 487, 488, 489, 490 e 491, do capítulo da CLT.

Noutro pórtico, o instituto do Aviso Prévio foi elevado à condição de direito fundamental, pois foi reconhecido no texto da Constituição Federal de 1988, na parte dedicada aos Direitos Sociais, prevendo também um prazo mínimo para o mesmo, conforme prevê o texto do Art. 7º XXI, da CF/88.

Ademais, conforme a legislação infraconstitucional, Lei nº 12.506/2011, o legislador elaborou novas regras, principalmente para a contagem desse instituto, no qual acrescentou pela lei uma quantidade de dias para o Aviso Prévio, sendo esse numerário de 3 (três) dias para cada ano de serviço prestado no mesmo estabelecimento, com a visão de resguardar uma maior segurança no emprego, dispondo sobre os prazos mínimos, máximos e proporcionais do instituto, como observamos a seguir:

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 a de maio de 1943 será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém 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.

Em face do que foi exposto, segue-se o ensinamento sobre o Aviso Prévio antes e depois da reforma trabalhista que causou grandes mudanças nesta legislação.

## 2.3 CONCEITO

Para buscarmos o conceito de aviso prévio, é necessário aprofundamento na matéria, através de sua etimologia conjugada com a positivação jurídica vigente no ordenamento brasileiro, pois assim será possível a sua definição.

Para Garcia (2018, p. 646), o aviso prévio é definido como:

[...] a comunicação que uma parte faz à outra, no sentido de que pretende findar o contrato de trabalho. Podemos perceber que o instituto em questão pode ser concedido tanto pelo empregador quanto pelo empregado, dependendo de qual dos dois está tomando a decisão.

Cassar (2015, p.1464) entende que o Aviso Prévio é:

[...] é o termo que suspende o exercício do direito a extinção imediata do contrato. Isto é, ao denunciar o contrato, o notificante o extingue. Todavia, os efeitos desta extinção dependem do implemento do termo (30 dias).

Para Delgado (2017, p. 1337), Aviso Prévio é definido como:

Aviso Prévio, no Direito do Trabalho, é instituto de natureza multidimensional, que cumpre as funções de declarar à parte contratual adversa a vontade unilateral de um dos sujeitos contratuais no sentido de romper, sem justa causa, o pacto, fixando, ainda, prazo tipificado para a respectiva extinção, com o correspondente pagamento do período do aviso

Com uma didática simples e concisa, Martins (2012, p. 414) conceitua o instituto da seguinte forma:

Aviso prévio é a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer à outra de que pretende rescindir o referido pacto sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de pagar indenização substitutiva.

De fato, observamos que os autores citados acima conceituaram o Aviso Prévio buscando mostrar o instituto de uma forma básica e simples. Portanto, podemos defini-lo como um direito protestativo que se baseia no direito da parte que manifesta interesse de rescindir o contrato de trabalho de

comunicar o outro polo de que a relação empregatícia será extinta, dando um prazo razoável para que o agente passivo se organize, evitando imprevistos.

## 2.4 FINALIDADE

Segundo Garcia (2018, p. 655), a finalidade do Aviso Prévio apresenta duas vertentes no que diz respeito à sua finalidade:

Sendo o Aviso Prévio, concedido pelo empregador, o seu objetivo é possibilitar que o empregado despedido possa procurar um novo emprego, durante tal período, ou seja, no tempo que antecede a cessação do vínculo de emprego, por outro lado se o instituto é concedido pelo empregado a sua finalidade é fazer com que o empregador busque outro empregado para ficar no lugar daquele que pré-avisou quanto à sua demissão.

Os objetivos são, portanto, a comunicação de que o contrato de trabalho acabará, sendo o prazo para o empregado procurar outro labor e o empregador ir em busca de um novo funcionário, no intuito dar continuidade aos exercícios da empresa.

O texto constitucional esclarece que, seja quem for das partes que quiser pôr fim ao contrato de trabalho, deve haver o prévio aviso com relação ao outro de no mínimo 30 dias de antecedência, conforme o Art. 7º, XXI:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXI- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo de no mínimo 30 dias, nos termos da lei.

Segundo Martins (2014, p. 415), se trata de um direito protestativo, ao qual a outra parte não pode se opor; para tanto, o Aviso Prévio é uma vontade unilateral, pois não depende da aceitação tanto do empregador como do empregado, gerando uma rescisão do contrato de trabalho.

Cassar relata em sua obra (2015, p. 1471):

Quando o empregador é o denunciante, a finalidade do aviso prévio é a de conceder ao empregado a oportunidade de procurar uma nova colocação no mercado, além de não ocasionar um rompimento abrupto do contrato de trabalho. Mas, quando o denunciante é o empregado, a finalidade, além de não causar o rompimento abrupto do pacto laboral, é de dar oportunidade ao empregador de procurar um substituto para não causar prejuízo à empresa.

Diante do exposto, a doutrina quis relatar que o escopo do aviso prévio é de conceder a oportunidade a qualquer das partes a atingir seus interesses; no que concerne ao empregado, conseguir um novo emprego, enquanto que para o empregador, suprir a lacuna deixada pelo obreiro.

## 2.5 NATUREZA JURÍDICA DO AVISO PRÉVIO

A natureza jurídica do Aviso Prévio, segundo Garcia (2018. p. 646):

Pode ser entendida sob diversos prismas, por um lado trata-se de um direito daquele que recebe a comunicação de deliberação de pôr fim ao contrato de emprego, por outro é um dever daquele que decide fazer cessar a relação de trabalho. Assim é o dever de avisar previamente sobre a cessação do vínculo de emprego, ao qual corresponde o dever de conceder o referido aviso prévio a outra parte.

Nesse enfoque, o aviso prévio apresenta natureza de declaração unilateral, a ser recebida pela outra parte, não dependendo de aceitação da parte contrária. Como mencionado, de acordo com a Constituição Federal brasileira, o referido prazo é de no mínimo 30 dias (Art. 7º XXI), o que também é previsto no Art. 487, inciso II, da Consolidação das Leis Trabalhistas. Nota-se, portanto, uma natureza tríplice do Aviso Prévio.

### 2.5.1 Comunicação

Parte da doutrina defende o pensamento de que o Aviso Prévio tem natureza jurídica de obrigação de fazer, tendo como premissa comunicar a outra parte com antecedência mínima a rescisão do contrato, sob pena de pagamento de indenização. Segundo Pedro Proscursin, “O aviso prévio é uma obrigação legal consagrada nos contratos em geral de prazo indeterminado. Trata-se de uma limitação à liberdade contratual” (PROSCURSIN, 1999, p. 1478).

Outros doutrinadores, no entanto, defendem o entendimento de ser o Aviso Prévio um direito potestativo, contra o qual a outra parte não pode insurgir. Nesta perspectiva, Martins afirma que:

O aviso prévio é um direito potestativo, a que a outra parte não pode se opor. Daí advém que o aviso prévio é unilateral, independentemente da



aceitação da parte contrária. Com o aviso prévio, portanto, é criada uma nova situação jurídica em relação ao contrato de trabalho, ou seja: há a rescisão do pacto laboral (MARTINS, 2004, p. 405)

Cabe uma reflexão pertinente ao assunto, pois se subtede desse pensamento que o aviso prévio é um direito potestativo imposto por qualquer uma das partes que pretende extinguir o contrato de trabalho. Assim, entendemos que a melhor definição é a de que o referido instituto trata-se de uma obrigação de fazer consistente da comunicação.

Portanto, o aviso prévio é uma notificação que uma das partes do contrato de trabalho faz à outra, cientificando que existirá uma rescisão do pacto laboral. Logo, é uma comunicação em que se dá ciência a outrem do fim de um contrato de trabalho, por prazo indeterminado.

No sistema legislativo brasileiro, o aviso prévio é uma obrigação legal, de ordem pública, imperativa e impostergável, por isso que a própria Constituição Federal estabelece sua obrigatoriedade, de acordo com o Art. 7º, XXI, (ALMEIDA, 2015, p.189).

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, “consiste ele numa comunicação que é dada por um dos sujeitos da relação de emprego, dando-lhe ciência de que o contrato será extinto no prazo assinalado” (LEITE, 2017, p.611).

No entendimento de Süsskind, o Aviso Prévio também possui a finalidade de transformar o contrato a prazo indeterminado em um contrato de prazo determinado: “No raciocínio de Jan Vincent que o principal efeito da declaração é transformar em contrato a termo a convenção feita sem prazo de modo que, decorrido o período do aviso, ela termina automaticamente” (SUSSEKIND, 2000, p. 619).

### 2.5.2 Prazo

Tendo iniciado o período do Aviso Prévio, o obreiro possui o seu contrato individual de trabalho em plena vigência, cumprindo com todas as suas obrigações, direitos previstos em lei e contrato.

É convicto que o termo “Prazo” visa atender à perspectiva de conceder ao empregado para que o mesmo obtenha tempo suficiente para encontrar um novo

emprego, a fim de que não comprometa o sustento da família e o próprio, bem como não cause prejuízos ao seu ritmo de produção no trabalho.

### 2.5.3 Pagamento

Nesse contexto, o pagamento do Aviso Prévio pode se dar de duas formas, sendo elas: no caso de pagamento do valor no período trabalhado ou no caso de pagamento de uma indenização. Dessa forma, esclarece Godinho (2017, p. 1336): “O pagamento do aviso prévio prestado em trabalho tem natureza nitidamente salarial: o período do seu cumprimento é retribuído por meio de salário, o que lhe confere esse inequívoco caráter”.

Em contrapartida, fica uma controvérsia quanto ao valor pago do Aviso Prévio Indenizado, pois mesmo que exista o prazo e a comunicação, fica controvertido a respeito da natureza do seu valor, pois em ato contínuo, Godinho afirma (2017, p. 1336): “Contudo, não se tratando de pré-aviso laborado, mas somente indenizado, não há como insistir-se em sua natureza salarial”.

Todavia, a lei entende de forma diversa, pois conforme o Art. 487, §6<sup>a</sup>, da CLT, fica evidente a sua natureza salarial, uma vez que o legislador menciona de forma expressa o termo salarial, deixando a entender que prevalece a natureza jurídica salarial.

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:

§ 6<sup>o</sup> 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.

## 2.6 AVISO PRÉVIO E O CONTRATO DE TRABALHO

### 2.6.1 Cabimento

Martins aduz que o instituto do aviso prévio é perfeitamente admissível nos contratos de trabalho por prazo indeterminado, conforme Art. 487 da CLT,

sendo um direito dos contratantes, devendo-se saber com tempo razoável a intenção da outra parte em cessar o contrato de trabalho.

Ademais, existem outras formas de aviso, como por exemplo, no caso de contratos de trabalho por prazo determinado, também conhecido como contratos a termo, bem como no caso de contrato de experiência com previsão no artigo 443, §2ª c, da CLT.

Por conseguinte, cabe ressaltar que esse instituto de aviso à parte empregadora ou à parte empregada é um direito irrenunciável por parte do empregado, conforme entendimento adotado pelo TST, por meio da Súmula Nº 276:

Súmula nº 276. AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO. 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 prestador dos serviços obtido novo emprego.

## 2.6.2 Modalidades

### 2.6.2.1 Aviso Prévio Trabalhado

Trata-se de modalidade em que uma das partes da relação de emprego comunica à outra o seu desejo de rescindir o contrato individual de trabalho ao final de determinado período; sendo que, durante o decurso do Aviso Prévio, o empregado ficará exercendo normalmente as suas atividades laborativas de forma habitual.

Ocorre que existem duas situações, pois quando a rescisão do contrato se dá por iniciativa do empregador, o empregado terá a faculdade de escolher entre a redução da jornada de trabalho correspondente a duas horas diárias ou a falta ao trabalho por 7 (sete) dias corridos. Por conseguinte, caso a rescisão seja motivada por parte do obreiro, terá que cumprir a jornada de trabalho integral, não havendo redução e nem falta ao trabalho.

Cumpre salientar que os Direitos Trabalhistas, por serem normas de ordem pública, são irrenunciáveis. Em decorrência disso, o Aviso Prévio, mesmo sendo pedida a sua dispensa, não exime o empregador de pagar o devido valor, tendo

como exceção a situação em que o empregado tiver obtido novo emprego, conforme aduz a súmula 276, do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 276 do TST  
AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
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 prestador dos serviços obtido novo emprego.

O pagamento do Aviso Prévio Trabalhado antes da Reforma Trabalhista ocorria no primeiro dia útil seguinte ao término do aviso não prevalecendo mais esse entendimento.

#### 2.6.2.2 Aviso Prévio Indenizado

Considera-se a modalidade de Aviso Prévio Indenizado, aquela em que o empregado não realiza a sua atividade laboral durante o decurso do mesmo em decorrência da empresa ter interesse imediato no seu desligamento, sendo pago um valor a título de indenização.

Cumpra ressaltar que a data da saída do empregado a ser anotado na CTPS deve levar em consideração o período do aviso, sendo então a data do término do Aviso Prévio como se fosse o trabalhado.

O pagamento do Aviso Prévio indenizado ocorria até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, não prevalecendo mais esse entendimento em detrimento da Reforma Trabalhista, que acabou unificando os prazos nos dois casos de Aviso Prévio, trabalhado ou indenizado.

#### 2.6.3 A incidência do aviso prévio nos contratos por prazo indeterminado

A CLT, legislação responsável por disciplinar o instituto, relata em seu Art. 487, a regra de cabimento do Aviso Prévio:

Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que rescindir o contrato deverá avisar a outra de sua resolução, com antecedência mínima de:  
I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;  
II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

Diante da simples leitura da Legislação Trabalhista vigente no país, é de fácil constatação que como regra de ampla incidência do aviso, se refere aos contratos sem prazo estipulado ou contratos por prazo indeterminado.

Nas palavras de Godinho (2017, p. 1337), “o pré-aviso, em regra geral, é instituto inerente a contratos de duração indeterminada, seja para o Direito Civil e Comercial, seja para o Direito do Trabalho”.

Vale ressaltar que existem ressalvas quanto à aplicação nos contratos que têm regulamentação própria, como é o caso dos trabalhadores rurais. Nesse panorama, o trabalhador rural tem direito ao aviso prévio; contudo, não se aplica o Art. 487 e seguintes da CLT, e sim a Lei Nº 5.889/73, a qual institui normas reguladoras do trabalhador rural. Cabe destacar a seguinte decisão do TRT da 15º Região:

EMPREGADO RURAL. AVISO PRÉVIO. INAPLICABILIDADE DO ART. 488 DA CLT. O empregado rural está sujeito a legislação própria específica e que prevê concessão de aviso prévio diferenciado dos trabalhadores celetistas. Assim, conforme Lei nº 5.889/73, art. 15, no caso de aviso prévio deverá haver ausência num dia por semana (e não a redução de duas horas diárias ou de sete dias corridos conforme previsão do parágrafo único do artigo 488 da CLT - lei genérica). (TRT 15º Reg. Decisão 015333/2003-PATR do Processo 00409-2002-104-15-00-8 ROPS , Juiz(a): Luiz Roberto Nunes, publicado em 06/06/2003).

Cabe salientar que não se aplica o Art. 487 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho ao trabalhador rural, bem como no labor da Mãe Social, pois essa atividade tem regulamentação própria e foi instituída pela Lei Nº 7.644/87.

Deste modo, é possível concluir que a finalidade do aviso prévio é promover uma rescisão contratual menos súbita e, numa avaliação moderna e característica do Direito do Trabalho, proteger o obreiro dos efeitos de uma rescisão repentina.

## 2.7 AVISO PRÉVIO NOS CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO

A priori, devemos diferenciar a existência nos contratos a termo da cláusula assecuratória de direito recíproco por rescisão antecipada, pois esse instituto tem por finalidade garantir ao empregado, no término do contrato de trabalho, a existência ou não do Aviso Prévio.

Dessa forma, a respeito da existência da cláusula assecuratória de Direito Recíproco, aduz o Art. 481 da 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.(BRASIL,1942)

É cabível, então, entre as partes, acordarem sobre a possibilidade de incluírem no contrato a referida cláusula, extraíndo a ideia lógica a observância de não ser aplicado o Aviso Prévio aos contratos a termo que não possuem a cláusula assecuratória do direito por rescisão antecipada.

Conforme o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, não há dúvidas de que os contratos por prazo determinado, que sejam rescindidos antes do prazo estipulado no pacto laboral, e que possuam a cláusula assecuratória de direito recíproco, tenham sua rescisão regida conforme os contratos por prazo indeterminados.

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. EXISTÊNCIA DE CLÁUSULA ASSECURATÓRIA DO DIREITO RECÍPROCO DE RESCISÃO. APLICAÇÃO DO ART. 481 DA CLT. MULTA DO ART. 477 DA CLT. DIVERGÊNCIA QUANTO ÀS VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS. NÃO INCIDÊNCIA. Verificando-se dos autos que o contrato de experiência firmado entre as partes faz expressa menção à possibilidade de rescisão do pacto antes do prazo por vontade das partes, tem-se por existente, naquele instrumento, a chamada "cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão", que, nos termos do art. 481 da CLT, atrai para o contrato por prazo determinado, se exercido esse direito, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado. Assim, tendo o empregador dispensado o obreiro antes do tempo avençado, são a este devidas todas as verbas que lhe seriam pagas caso se estivesse diante de típico contrato sem determinação de prazo, como aviso prévio, multa de 40% do FGTS, férias proporcionais e 13º proporcional. De todo modo, reforma-se a sentença quando à condenação da recorrente no pagamento da multa do art. 477 da CLT, por atraso no pagamento de verbas rescisórias, face à controvérsia existente quanto às parcelas que, de fato, seriam devidas ao autor sob esse título. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. (TRT-16 6201002116000 MA 00006-2010-021-16-00-0, Relator: AMÉRICO BEDÊ FREIRE, Data de Julgamento: 27/07/2010, Data de Publicação: 10/08/2010).

Diante da existência da cláusula assecuratória, é direito de qualquer das partes de invocar o direito, pois em decorrência dela, o contrato passará então a

ser regido pelos princípios norteadores dos contratos por prazo indeterminado, sendo que um dos direitos assegurados será o aviso prévio, objeto desta obra.

Para Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1338), apenas os contratos a termo que tenham em seu interior cláusula assecuratória do direito recíproco de antecipação do término contratual é que podem ganhar relevância do instituto do Aviso Prévio.

É necessário salientar que para ser acionada a cláusula assecuratória, deverá ter uma comunicação prévia entre as partes sobre a existência desse instituto no contrato de trabalho. Sendo acionado esse direito, a terminação contratual será regida pelas próprias regras do contrato de trabalho por prazo indeterminado. O instituto do aviso prévio é admissível, em regra, nos casos de dispensa sem justa causa, inerentes aos contratos por tempo indeterminado.

Conclui-se que existirá a obrigação de garantir o Aviso Prévio ao trabalhador nos contratos de trabalho por prazo determinado somente nos contratos que possuem a cláusula assecuratória do direito de rescisão desde que uma das partes faça uso deste direito.

### 2.7.1 Aviso Prévio no contrato de experiência

O contrato de experiência está previsto no diploma legal do trabalhador brasileiro, na alínea c, §2º, do Art. 443. Como relata Sérgio Pinto Martins (2004, p. 142), alguns autores entendem que o contrato de experiência é um pacto preliminar ao contrato de trabalho, outros que seria uma das cláusulas do contrato por prazo indeterminado.

Inicialmente, é necessário diferenciar os casos referentes ao contrato de trabalho por prazo determinado quanto ao Aviso Prévio e seus efeitos, os quais serão distintos nas hipóteses de contrato a termo e rescisão antecipada.

Nesse ínterim, oportuno é o alerta de Almeida (2015, p. 147):

De acordo com o art. 479 da CLT, o empregador que rescindir o contrato a prazo, obrigará-se ao pagamento de uma indenização em favor do empregado equivalente à metade do que este deveria receber até o final do contrato. Conforme o princípio da equidade, deve-se entender, consoante o art.480, que o empregado que rescindir o contrato poderá sofrer a mesma penalidade; Nesse caso, o que se depreende é que o empregado indenizará o empregador até o limite na metade do que deveria receber até o final do contrato, se demonstrado que causou

prejuízo. Porém, se o contrato contiver alguma cláusula assegurando a rescisão antecipada ao pacto final já ajustado, o art. 481 da CLT declara que se aplica o mesmo princípio dos contratos por prazo indeterminado.

Na extinção do contrato de experiência pelo simples decurso de prazo, tenha este ou não cláusula do direito de rescisão antecipada (no caso não exercido), não se falará em Aviso Prévio:

Conforme o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, para o empregado ter o direito ao Aviso Prévio no contrato de experiência, deve ser firmado no pacto laboral, a cláusula assecuratória de direito recíproco, se isso não ocorrer o empregado não fará jus ao Aviso Prévio.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA AVISO PRÉVIO - INCABIMENTO - AUSÊNCIA DE CLÁUSULA ASSECURATÓRIA DO DIREITO DE RESCISÃO ANTECIPADA. Uma vez que não há notícia de que do contrato de experiência firmado pelo reclamante constasse cláusula assecuratória de rescisão antecipada, não há que se falar em cabimento de aviso prévio, estando correto o procedimento adotado pela reclamada de pagar a indenização prevista no art. 479 da CLT. (TRT-7 - RO: 2039006120035070008 CE 0203900-6120035070008, Relator: LAIS MARIA ROSSAS FREIRE, Data de Julgamento: 11/10/2004, PLENO DO TRIBUNAL, Data de Publicação: 21/01/2005 DOJT 7ª Região)

Corroborando às informações, a 3ª Turma do TRT da 10ª Região entende que não pode se falar em aviso prévio ao empregador se, no âmbito do contrato por prazo determinado, houver a rescisão do pacto laboral por uma das partes nesse contrato e em seu bojo não existir a cláusula assecuratória de direito recíproco, a qual garantiria ao empregado o Aviso Prévio.

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. RESCISÃO ANTECIPADA. AUSÊNCIA DE CLÁUSULA ASSECURATÓRIA. AVISO PRÉVIO. INCABÍVEL. O contrato de experiência é modalidade de contrato por prazo determinado que pode se transmudar em prazo indeterminado em caso de existência de cláusula assecuratória de rescisão recíproca (art. 481, da CLT). Não constando do contrato de experiência cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão do contrato por prazo determinado, não há falar em deferimento de aviso prévio com projeção no tempo de serviço. Recurso conhecido e provido. (TRT-10 - RO: 918200901010008 DF 00918-2009-010-10-00-8, Relator: Juíza Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 18/12/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 22/01/2010)



Portanto, no contrato de trabalho por prazo determinado, a sua extinção pelo decurso completo do prazo sem cláusula assecuratória não será garantida qualquer espécie de aviso prévio.

Nesse sentido, concluímos que a obrigação de conceder o Aviso Prévio nos contratos por prazo determinado somente é devida se as partes, no momento da celebração do pacto laboral, estipularem tal medida assecuratória; pois se vier a ocorrer a rescisão antecipada antes do prazo estipulado por uma das partes, o direito do empregado em receber o aviso prévio estará resguardado por tal cláusula.

Esta interpretação foi pacificada através da edição do Enunciado 163 do Tribunal Superior do Trabalho: “Súmula nº 163, Aviso prévio. Contrato de experiência. Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT”.

Nesse sentido, Almeida (2015, p. 402), em sua obra, ensina que:

A regra é que nos contratos por prazo determinado não contenham aviso prévio. Contudo apesar de o contrato de experiência ser um tipo de contrato por prazo determinado, a Súmula 163 do TST reserva uma exceção, desde que a rescisão contratual tenha ocorrido por culpa do empregador e antes da data final já pactuada.

Conforme o entendimento acima transcrito, comprovasse a regra geral da inexistência do aviso prévio nos contratos a termo, mas em contrapartida em benefício do trabalhador a súmula 163 do TST abre uma exceção quanto ao contrato de experiência, sendo este uma modalidade de contrato por prazo determinado, no caso extinção do pacto laboral de forma antecipada.

#### 2.7.2 Aviso Prévio na rescisão por culpa recíproca

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, os Artigos 482, 483 e 484 introduzem de forma expressa as hipóteses de cometimento de faltas graves, tanto pelo empregado quanto pelo empregador, não fazendo menção à culpa recíproca.

Contudo, em decorrência dessa omissão, o Tribunal Superior do Trabalho resolveu solucionar o problema editando o Enunciado nº 14, que em sua redação original trazia o seguinte texto: “Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do

contrato de trabalho (Art. 484 da CLT), o empregado não fará jus ao aviso prévio, às férias proporcionais e à gratificação natalina do ano respectivo.”

Verificando o referido enunciado, observa-se que o empregado não teria direito ao Aviso Prévio, ficando o empregador livre do ônus trabalhista mencionado. Entretanto, mesmo sendo comprovada a culpa recíproca, fica das férias proporcionais e da gratificação natalina, contrariando o bom senso, sendo correto que o ônus seja dividido entre as partes culpadas de forma isonômica.

Diante da pressão exercida, o próprio Tribunal Superior do Trabalho decidiu alterar o Enunciado 14, dando a ele nova redação, estabelecendo uma nova jurisprudência coerente: “Culpa recíproca - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003: 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”.

Fica evidente que, após a alteração feita pelo Tribunal Trabalhista, a redação tornou-se melhor e de acordo com a orientação do Artigo 484, da Consolidação das Leis do Trabalho e, principalmente, isonômica na repartição das punições para as partes decorrentes de seus atos.

Como conclusão, no caso de ocorrência de culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador fará jus a 50% (cinquenta por cento) do valor devido a título de Aviso Prévio.

### 2.7.3 Distrato

Em 2017 surge no cenário jurídico nacional a Lei nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista. Essa lei introduziu uma nova modalidade de extinção do contrato de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, o acordo realizado entre o empregado e empregador para pôr fim ao contrato, ou seja, o distrato.

Conforme preleciona Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2018, p. 620), “o distrato é conceituado como o acordo de vontades entre as partes da relação jurídica de emprego para pôr fim a esse negócio jurídico”. Cabe ressaltar também que tal instituto pode ser judicial ou extrajudicial.

A previsão legal foi inserida no Art.484-A da CLT, introduzido pela Lei 13.476/2017 (Reforma Trabalhista), a qual prevê que o contrato individual de trabalho pode ser rescindido entre o empregador e o obreiro, estando o Aviso

Prévio previsto nesta modalidade, sendo devido pela metade do valor, se indenizado.

O instituto do distrato já era previsto no Art. 17 da lei 5.107/66 (revogada), que instituiu o sistema do FGTS, o qual trazia a previsão da extinção contratual por mútuo consentimento.

Art. 17: Os contratos de trabalho que contarem com mais de 10(dez) anos, na data da publicação desta lei, poderão ser rescindidos a qualquer tempo, por livre acordo entre as partes. E, na ocorrência desta hipótese, o empregado receberá diretamente do empregador, a importância que convencionar como indenizado.

Destarte, ainda que o artigo acima esteja revogado, ficou evidente que a reforma não inovou em relação ao distrato, mas sim abriu uma nova possibilidade de se extinguir um pacto laboral de forma consensual e justa entre as partes.

## 2.8 DURAÇÃO DO AVISO PRÉVIO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O instituto do Aviso Prévio encontra-se inserido tanto na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Art. 487 e ss., bem como na Constituição da República, Art. 7º, inciso XXI: “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”.

Conforme o disposto no Art. 487, II da CLT, estabelecia um Aviso Prévio ao trabalhador de 8 (oito) dias, para aqueles empregados que recebiam salário por semana ou prazo inferior; sendo, portanto, não recepcionado por nossa Carta Maior, visto que a mesma estabeleceu o prazo mínimo de 30 (trinta) dias independente de como será pago ao obreiro.

Com relação ao inciso II, do Art. 487, da CLT, não existe nenhuma controvérsia quanto à sua recepção pela Constituição da República, o impasse está relacionado no que diz respeito à recepção apenas do inciso I, do referido artigo.

Parte da doutrina entende que, em face do prazo mínimo legal de Aviso Prévio de 30 (trinta) dias previstos por nossa Carta Política, o inciso I, do Art. 487, da Consolidação das Leis do Trabalho, estaria revogado. Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento afirma que:

Trata-se de uma nova concepção sobre duração do aviso prévio, agora variável. A CLT previa dois prazos: 30 dias como regra geral e 8 dias para pagamento efetuados por semana ou tempo inferior; com o novo princípio constitucional a duração mínima é de 30 dias. Foi revogada a duração de 8 dias. Os empregados que ganham por semana ou tempo inferior também terão direito ao aviso prévio mínimo de 30 dias (NASCIMENTO, 2005, p. 542).

Conforme o entendimento de Arnaldo Süssekind:

Destarte, a partir de 06 de outubro de 1988 foi revogado o inciso I e derogado o inciso II, do art. 487, da CLT, em virtude dos quais o aviso prévio seria de oito dias se o empregado tivesse menos de doze meses de serviço e recebesse os seus salários com interregno não superior a uma semana (SÜSSEKIND, 2001, p. 153).

Corroborando às informações, Süssekind entende que:

Com isso, o art. 487 da CLT foi derogado no ponto em que fixava o limite mínimo de oito dias para o aviso prévio (inciso I), desde que o empregado contasse menos de um ano de serviço (inciso II, in fine). A partir de 5.10.8 todo empregado demitido, ainda que horista, diarista ou semanalista, tem direito ao aviso prévio de trinta dias, qualquer que seja o seu tempo de serviço na empresa (SÜSSEKIND, 2000, p. 619).

Conforme preleciona Delgado (2017, p. 1151): “A Carta Magna não recebeu, portanto, o curto lapso de 8 dias, referido no Art. 487, I, da CLT, previsto para contratos com pagamento semanal de salários ou fração temporal inferior. Com o mesmo pensamento dos autores anteriores, Sérgio Pinto Martins afirma que:

O inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal determinou que o aviso prévio será de no mínimo 30 dias, norma essa auto-aplicável. A Lei maior não dispõe que o aviso prévio é o dado pelo empregador ao empregado, mas que se trata de um direito do trabalhador. Assim, na hipótese do aviso prévio dado pelo empregado ao empregador, o prazo poderá ser de oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou por tempo inferior (MARTINS, 2004, p. 408)

Com todo o respeito às duas correntes, concordaremos com o entendimento explicitado por esta segunda, por seguir a nossa Carta Política. Portanto, conforme a nota técnica do Ministério do Trabalho e Emprego e a Lei 12.506/2011, a proporcionalidade do Aviso Prévio aplica-se exclusivamente em benefício do trabalhador.

O aviso prévio proporcional varia de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço do empregado, podendo o mesmo ser totalmente indenizado ou cumprido o período máximo de 30 (trinta) dias e indenizado o período proporcional adicional. Se a demissão partir do empregado, o aviso prévio será de no máximo 30 (trinta) dias, sendo trabalhado ou indenizado.

Concluimos que a proporcionalidade do aviso prévio instituída constitucionalmente tem como objetivo principal a proteção do empregado em face do empregador, não se prevendo para ele a obrigação de um aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.

Ademais, com a Lei nº 13.476/2017 (Reforma Trabalhista), houve uma mudança quanto ao prazo do aviso prévio; pois, de acordo com os relatos acima, existiam dois prazos, no que diz respeito ao Aviso Prévio trabalhado ou indenizado. Dessa forma, conforme Art. 477, §6ª, da CLT:

A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

Com a Reforma Trabalhista realizada no ano de 2017, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias foi alterado, mudando o entendimento da CLT quanto ao novo prazo, que será melhor explicado em tópico posterior.

## CAPÍTULO 3 ASPECTOS JURISPRUDENCIAIS SOBRE O AVISO PRÉVIO

No presente capítulo será abordado como se desenvolve o Aviso Prévio e seus reflexos na estabilidade, conforme julgados dos Tribunais Trabalhistas, bem como de forma esclarecida a análise legal do Aviso Prévio cumprido em casa.

### 3.1 AVISO PRÉVIO VS ESTABILIDADE

A princípio, estabilidade e aviso prévio são dois institutos completamente diferentes na seara trabalhista; pois, enquanto a estabilidade provisória ou garantia de emprego dá ao empregado uma permanência na empresa, o aviso prévio causa o término da relação de emprego dentro do prazo estabelecido.

Ocorre que, na realidade, esses dois institutos acabam se encontrando durante uma relação de emprego, gerando uma grande controvérsia na doutrina e jurisprudência, provocando indagação aos doutos na área trabalhista. Existe a possibilidade de o obreiro adquirir estabilidade depois de recebida a notificação do Aviso Prévio?

O Tribunal Superior do Trabalho entende que a estabilidade não é adquirida no curso do Aviso Prévio, conforme prevê a Súmula 369, inciso V: “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 é inaplicável a regra do § 3º, do Art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho”.

De fato, observa-se que, em parte, a jurisprudência do tribunal pode ter razão, pois se observarmos com mais calma, há a possibilidade de estar presente no caso a má-fé por parte do empregado com o intuito de evitar uma rescisão contratual antecipada.

Ocorre que, conforme o Artigo 489, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica bastante claro que somente haverá o término do contrato de trabalho depois de expirado o prazo do Aviso Prévio:

Art. 489 - 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.

Dessa forma, fica evidente que os efeitos da rescisão do contrato de trabalho apenas ocorrerão quando finalizado o prazo do aviso prévio, sendo que no mesmo artigo citado é possível a reconsideração do referido instituto, hipótese em que o contrato continua a vigorar como se o aviso não tivesse sido dado.

No entanto, quanto à possibilidade de estabilidade no curso do aviso prévio em que é plenamente possível tal situação jurídica, como por exemplo, no caso da estabilidade oriunda de gravidez da empregada em que se impede a operação dos efeitos rescisórios do contrato, conforme a CLT:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Conforme o julgado do Tribunal Regional Do Trabalho da 15ª Região, a mulher gestante terá o direito à estabilidade bem como ao aviso prévio, mesmo diante de contrato por prazo determinado, pois entendemos que esse período faz parte do contrato de trabalho, conforme a Súmula nº 244 do TST:

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. AVISO PRÉVIO. ESTABILIDADE GESTANTE. CABIMENTO Não há previsão legal de dação do aviso prévio no contrato de experiência por se tratar de contrato a prazo certo. Entretanto, uma vez concedido o aviso prévio antes do termo final expressa a intenção da reclamada no rompimento antecipado do contrato. A estabilidade provisória da gestante não se aplica ao contrato de experiência, por força do disposto na Súmula 244, III do C. TST, visto que a extinção da relação de emprego no contrato prazo não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (TRT-2 - RECORD: 778200631402009 SP 00778-2006-314-02-00-9, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, Data de Julgamento: 21/10/2008, 6ª TURMA, Data de Publicação: 31/10/2008)

O julgado acima confirma o direito da gestante à estabilidade no curso do aviso prévio, sendo somente possível a saída do empregado estável no caso de justa causa prevista no artigo 482, da CLT. Além de que temos que concordar a incidência de princípios constitucionais e trabalhistas, no caso do princípio trabalhista da proteção e da dignidade da pessoa humana.

Conforme o julgado do TRT da 1ª Região, a dispensa do empregador sem motivos durante o curso do aviso prévio é incabível, visto que a estabilidade

provisória encontra-se amparada juntamente com a rescisão do contrato vedando expressamente a dispensa imotivada.

ACIDENTE DE TRABALHO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO A PARTIR DA ALTA MÉDICA. DEVIDAS AS VERBAS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO. 1) Nula a dispensa imotivada, uma vez que o Autor sofreu acidente de trabalho no curso do aviso prévio, razão pela qual deve ser considerado em licença não-remunerada até o seu retorno do trabalho, conforme dispõe o art. 476, da CLT. 2) Devido, pois, o restabelecimento do contrato de trabalho, com a garantia da reintegração a partir da alta médica e o pagamento, a partir daí, de todas as vantagens decorrentes do contrato de trabalho. (TRT-1 - RO: 00003923420125010076 RJ, Relator: Rogerio Lucas Martins, Data de Julgamento: 11/06/2014, Sétima Turma, Data de Publicação: 03/07/2014)

Consoante o entendimento da 7ª turma do TST, o empregado que vier a sofrer acidente de trabalho no curso do Aviso Prévio terá garantida a sua estabilidade, haja vista que o acidente ocorreu em momento de labor, bem como o mesmo também fará jus ao auxílio doença acidentário durante um período de 12 (doze) meses e com a garantia de que seu contrato estará mantido.

RECURSO DE REVISTA . ESTABILIDADE PREVISTA NO ARTIGO 118 DA LEI Nº 8.213/91. ACIDENTE DE TRABALHO OCORRIDO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO. Discute-se, no caso, o direito da reclamante à estabilidade prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, em razão de acidente de trabalho sofrido no curso do aviso prévio. O quadro fático delineado no acórdão regional revela que o acidente ocorreu em veículo dirigido por preposto da ré, por culpa deste, e acarretou danos físicos e psicológicos à empregada. O Tribunal -a quo- reconheceu o direito da autora à estabilidade e condenou a reclamada ao pagamento dos salários e demais vantagens contratuais, correspondentes ao período de um ano após a cessação do auxílio-doença-acidentário. O acórdão recorrido está em harmonia com a iterativa e notória jurisprudência desta Corte Superior que, à luz das suas Súmulas nº 371 e 378, II, reconhece a estabilidade provisória do empregado que sofre acidente de trabalho, no curso do aviso prévio. Precedentes. Incide, no caso, o óbice do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT. HONORÁRIOS DE ADVOGADO. Ao condenar a reclamada ao pagamento de honorários de advogado, apesar de reconhecer que a reclamante não se encontra assistida pelo sindicato profissional, o Tribunal Regional contrariou a Súmula nº 219 do TST. Recurso de revista de que se conhece parcialmente e a que se dá provimento. (TST - RR: 1211004220065120004 121100-42.2006.5.12.0004, Relator: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 09/05/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/05/2012)

Em atenção aos julgados acima descritos, observa-se a garantia de estabilidade concedida ao trabalhador em decorrência do acidente de trabalho,



não se pode confundir o auxílio doença comum e o auxílio doença acidentário, sendo este decorrente de acidente de trabalho.

Dessa forma, conforme o Art. 118, da Lei 8.213/9, prevê que o empregado que sofra acidente ou doença no trabalho goze de estabilidade pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses após a cessação do auxílio doença acidentária, independentemente do auxílio acidente, ainda que no curso do aviso prévio. Nesse sentido, a Súmula 378 do TST regulamenta a matéria e prevê que, para o gozo da estabilidade o trabalhador, o mesmo deve se afastar por um período superior a 15 dias e ter recebido auxílio doença acidentário (B91), salvo se constatado a doença após a rescisão do contrato.

Art. 118 da lei 8213/91. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Súmula nº 378 do TST

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade, o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001);

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no Art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Em virtude do que foi mencionado, concluímos que, mesmo o empregado sofrendo o acidente no período que estiver de aviso prévio independentemente se for trabalhado ou indenizado, será garantida a sua estabilidade pelo período previsto pela lei.

### 3.2 INOVAÇÕES NO PRAZO DE PAGAMENTO DO AVISO PRÉVIO COM A REFORMA TRABALHISTA

Por conseguinte, outra grande mudança que adveio com a Reforma Trabalhista foi a unificação dos prazos para pagamento das verbas rescisórias, pois em parágrafos anteriores foi discorrido sobre as duas formas de pagamentos que dependiam ser o aviso prévio trabalhado ou indenizado. Assim, conforme Art. 477, § 6<sup>a</sup>, da CLT:

A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. (texto da Lei 13.467)

Conforme anteriormente explicado, foi introduzido de forma sucinta sobre os antigos prazos do aviso prévio em suas duas modalidades, trabalhado ou indenizado, ficando para esse tópico a explicação sobre a atualização quanto ao seu novo prazo para o pagamento das verbas rescisórias, qual seja 10(dez) dias a contar do término do pacto laboral. Dessa forma tanto o aviso trabalhado quanto o indenizado o prazo foi unificado não existindo mais os dois prazos antigos.

### 3.3 AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA

Durante o transcurso do aviso prévio, em regra, o trabalhador deve laborar durante o período respectivo, exceto quando a empresa dispensa essa prestação de serviço por parte do empregado, tendo o empregador a obrigação de pagar o valor de todas as parcelas devidas por conta da extinção do contrato de trabalho no prazo máximo de 10 (dez) dias.

É necessário salientar que algumas empresas determinam que o aviso prévio seja cumprido em casa, sem a necessidade do comparecimento ao serviço, tendo uma modificação no prazo de pagamento, pois tais valores só vão ser exigíveis com o final do efetivo contrato, conforme o Art. 477, § 8<sup>o</sup>, da CLT.

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento

das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Medida provisória nº 89, de 1989)

Outrossim, essa espécie de procedimento adotado por parte das empresas não é uma modalidade prevista de forma positivada e dogmática no ordenamento jurídico brasileiro, pois não encontrou guarida nos Tribunais.

Todavia, é uma prática corriqueira que tem ganhado bastante espaço entre empregados e empregadores pelo Brasil. Tal prática tem exigido que o empregado, por qualquer motivo relevante, não labore durante o prazo legal ficando em casa, aguardando ordens do empregador.

### 3.3.1 Legalidade do Aviso Prévio “cumprido em casa”

Apesar de o aviso prévio cumprido em casa não esteja positivado no ordenamento jurídico brasileiro e muito menos reconhecido pelos tribunais, ele é corriqueiro por muitos empregadores que acreditam não estar prejudicando o empregado, mas sim trazendo alguns benefícios para a empresa, como uma expansão do prazo para levantamento das verbas rescisórias.

Segundo Martins (2012), em uma análise sobre o tema em estudo, reforça os argumentos dos empregadores e declara que, independentemente de o Aviso Prévio ser trabalhado, indenizado ou cumprido em casa, o seu período correspondente será pago e considerado para todos os fins consoantes, conforme conta no Art. 487, § 1º, da 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:

[...]

§ 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.

Ao interpretarmos a literalidade do Artigo 81, do antigo Código Comercial, vemos que a intenção do legislador seria atender os interesses de ambas as partes da relação empregatícia.

Tendo em vista que, muitas vezes, alguns empregados, por ficarem cientes de que foram demitidos e estão unicamente apenas cumprindo aviso determinado pelo empregador, passam a não desempenhar as funções inerentes ao seu labor. Observamos que nesse período apareceram várias condutas do tipo como: atrasar o início do serviço, não usar as devidas cordialidades para atender aos clientes, dispensar o zelo devido aos materiais da empresa.

Essas condutas afetam o desenvolvimento do serviço, uma vez que a maioria das empresas tem horários fixos para o início de seu funcionamento; nesse sentido, o atraso de um funcionário causa complicações no atendimento aos clientes, interferindo futuramente no faturamento da empresa, além de sobrecarregar os demais empregados e reduzir o contentamento destes com o patrão.

Ademais, no momento em que algum funcionário encontra-se desmotivado pela demissão, não atenderá ao cliente com cordialidade e atenção, reduzindo o prestígio da empresa diante da população, pois o consumidor é digno de um atendimento condizente, não tendo interesse em saber se o trabalhador foi demitido ou está cumprindo aviso.

Ressalta-se que, conforme jurisprudência consolidada, caso o empregado pratique qualquer ato que configure justa causa no decurso do Aviso Prévio dado pelo patrão, retira daquele qualquer direito a verbas rescisórias indenizatórias. Nesse sentido, a Súmula 73, do TST:

Súmula nº 73 do TST

DESPEDIDA. JUSTA CAUSA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

Por conseguinte, outra grande mudança que adveio com a reforma trabalhista, foi no que diz respeito ao quesito do empregado não ter o direito ao aviso prévio se o mesmo for demitido por justa causa, tendo direito somente a

verbas tidadas como direito adquirido, ou seja, aquelas que fazem jus e que não dependam de condições para o recebimento pelo trabalhador.

### 3.3.2 Controvérsia sobre o Aviso Prévio cumprido em casa

Conforme a doutrina citada nessa obra, bem como a jurisprudência consolidada, fica bastante clara a solidariedade ao texto da Orientação Jurisprudencial 14 do TST, e prevalece o entendimento firmado de que o aviso prévio cumprido em casa é, inclusive, um artifício ilícito do empregador com o objetivo de fraudar o texto legal e buscar um maior período para realizar o pagamento das verbas trabalhistas.

Assim, essa visão também explicita que a conduta do empregador é lesiva ao obreiro, justificando em seu benefício que o não cumprimento da carga horária diária de trabalho resta caracterizando a modalidade de aviso prévio indenizado. Assim, o pagamento das verbas trabalhistas deve estar de acordo com as suas regras. Conforme o pensamento Delgado (2017 p. 577) verifica-se que:

As principais características de um contrato de trabalho é ser um pacto de direito privado, sinalagmático, consensual e celebrado *intuito personae*, sendo que a legislação privada, o Direito Civil é aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho.

Ademais, informa-se que a relação de emprego é consolidada por meio de um contrato, que pode ser tácito ou expresso, e, por ser consensual, contém cláusulas que foram acordadas por ambas as partes; por ser sinalagmático, gera obrigações recíprocas, sendo para o trabalhador cumprir a jornada de trabalho e, por fim, oneroso; sendo que o empregador deve remunerar o serviço prestado.

No entanto, as cláusulas contratuais estabelecidas entre as partes do contrato trabalhista não gozam da inalterabilidade absoluta, podendo ser alteradas, desde que por consentimento mútuo e não gere prejuízos ao empregado, conforme prevê o artigo 468 da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Ademais, convém lembrar que a legislação trabalhista é instruída pelo princípio da proteção, sendo uma das suas vertentes o princípio da norma mais favorável, que dispõe que na hipótese de existência de mais de uma norma trabalhista igualmente aplicável ao caso concreto, será aplicada a norma mais favorável ao trabalhador, independentemente de sua posição na escala hierárquica.

AVISO PRÉVIO "CUMPRIDO EM CASA". Inexiste a figura do "aviso prévio cumprido em casa". Foge à razoabilidade supor que o empregado, em sua residência, esteja à disposição do empregador nesta hipótese.

(TRT-3 - RO: 861193 8611/93, Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal, Quarta Turma, Data de Publicação: 28/05/1994, 27/05/1994. DJMG . Boletim: Não.)

Como se observa, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região exasperou o seguinte julgado acima em que ficou configurada a inexistência da figura do aviso prévio "cumprido em casa", pois desfavorece um dos princípios norteadores do direito em sentido amplo, qual seja da razoabilidade em quem deve ser observada a ideia do homem médio na relação de emprego. Em ato contínuo, afirma a seguinte jurisprudência:

RECURSO ORDINÁRIO. AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA. Em nosso ordenamento jurídico não existe a modalidade do aviso prévio cumprido em casa, ou se apresenta na forma trabalhada ou indenizada. Na verdade, o aviso prévio cumprido em "casa" equivale a dispensa do mesmo e trata-se de um modus operandi do empregador para postergar o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal contido no art. 477, § 6º, alínea b, da CLT. Recurso parcialmente provido, neste particular. (TRT-1 - RO: 00112868720155010521 RJ, Relator: ANTONIO CESAR COUTINHO DAIHA, Terceira Turma, Data de Publicação: 19/09/2017).

Como se observa, não mereceu prosperar essa modalidade inconveniente e abusiva ao direito do trabalhador, pois de tal forma que mesmo que a intenção do legislador fosse atender à conveniência de ambas as partes da relação empregatícia, não cumpriria o escopo do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, cabe fazer uma pequena observação sobre o objetivo do legislador infraconstitucional ao criar essa modalidade, através das três finalidades principais do instituto do aviso prévio, quais seriam: a comunicação de que o contrato de trabalho seria finalizado; prazo para o patrão encontrar um novo

empregado para substituir e preencher a vaga, bem como o obreiro procurar um novo emprego; tendo por fim pagamento do valor do período respectivo.

O aviso cumprido em casa descumpre integralmente todas as finalidades inerentes às modalidades de aviso previstas legalmente. Constatamos que, quando o patrão solicita que o trabalhador cumpra o aviso prévio em casa aguardando ordens, contraria expressa disposição legal, devendo ser desconsiderado.

Essa atitude do empregador em não ter mais interesse no labor do empregado não está prevista em nenhuma legislação em vigor, sendo assim, o empregador não deverá conceder ao empregado que o mesmo cumpra o período em casa, e se isso vier a ocorrer, terá de ser considerado como aviso prévio indenizado.

O entendimento da Justiça do Trabalho é de que dispensar o empregado da prestação do serviço (aviso prévio cumprido em casa) significa que, mesmo o empregador pagando os salários do período, caracterizará na verdade uma despedida sem justa causa, tendo essa modalidade a exigência do pagamento das verbas rescisórias até o 10º dia contado a partir da notificação de dispensa, não sendo justificado por qualquer lei do ordenamento jurídico, deixando o empregado em uma ociosidade remunerada no prazo do aviso prévio.

Ressalta-se que, a deliberação do empregador de que o aviso prévio deverá ser cumprido pelo obreiro em casa, estabelece a tentativa de ludibriar a lei, tendo como objetivo o adiamento do pagamento das verbas rescisórias, pois quando o aviso prévio é laborado as verbas rescisórias deverão ser adimplidas até o primeiro dia útil ao término do contrato de trabalho de acordo com o Art. 477, § 6º, alínea a, da CLT.

Sabe-se que existem no ordenamento jurídico duas modalidades de aviso prévio, o trabalhado e o indenizado. O aviso prévio cumprido em casa não encontra nenhuma previsão legal, equivalendo apenas a uma dispensa pura e simples do instituto, sendo adotado por pequena parcela dos tribunais. Assim, se o empregador determinar que o empregado cumpra o aviso prévio em casa, deverá pagar as verbas rescisórias dentro do prazo fixado para o caso previsto no aviso prévio indenizado.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo estudar uma modalidade de aviso prévio bastante utilizado no meio trabalhista, mas ainda assim sem fundamentação legal e jurídica, o Aviso Prévio “cumprido em casa”, modalidade esta que foi desconsiderada pelo Tribunal Superior do Trabalho, conforme julgados descritos.

Apesar de ser considerado ilegal, estudiosos como Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 742) não consideram esta prática propriamente nula, “pois o empregado terá, inclusive, o tempo todo para procurar novo trabalho, o que se revela mais benéfico”. Todavia, nesse tipo de aviso prévio, o empregador tem a obrigação de realizar o pagamento das verbas rescisórias até o décimo dia da notificação de despedida, conforme o que assegura a Orientação Jurisprudencial 14, da SBDI-I, do TST.

O que ocorre, na maioria das vezes, não é o que está disposto em lei, pois o empregador só realiza o pagamento depois do término do cumprimento do aviso prévio, o que desconfigura a sua previsão legal.

Levando em conta a finalidade do aviso prévio combinado com as demais leis trabalhistas, concluímos que o uso da referida prática não está, propriamente, beneficiando o trabalhador, e sim o empregador, o qual terá o prazo dilatado para realizar o pagamento das verbas rescisórias do empregado dispensado e que o mesmo, durante este período, estará à disposição do empregador, prejudicando então a finalidade do aviso.

O tema em questão carece de atenção por parte do legislativo, que deixou essa lacuna na lei que trata sobre o dispositivo do Aviso Prévio, o que dificulta o acordo entre as partes do contrato de trabalho. Os legisladores em conjunto com os estudiosos do tema devem apresentar um embasamento jurídico, visando melhorar a condição social do trabalhador. Analisando as possibilidades da utilização do Aviso Prévio “cumprido em casa”, permitindo a análise em cada caso concreto.

Não se pode levar em consideração que tal instituto fosse prosperar em terras brasileiras, pois, seguindo os costumes do Aviso Prévio cumprido em casa, iria se esperar, por parte do empregado a sua boa-fé, o cumprimento de tal modalidade; podendo-se até inferir que obreiro, com objetivos ilícitos, poderia



praticar atos ensejadores de justa causa por parte do empregador, bem como poderia negar o pedido de cumprimento de qualquer dever imposto pelo patrão, pois de qualquer das partes da relação de emprego não se pode esperar uma presunção absoluta de moralidade, pois é da natureza humana cometer erros.

Outro argumento que não merece prosperar é de que mesmo que uma das finalidades do aviso prévio seja conceder tempo necessário para que os atores sociais do vínculo empregatício possam organizar suas vidas em decorrência de uma ruptura contratual, o Aviso Prévio cumprido não atenderia tal objetivo, pois o empregado a qualquer momento poderia ser convocado pelo seu patrão a realizar atividade por ele desejada, até caracterizando o instituto do Sobreaviso sendo então incompatível.

Por fim, ainda que a Consolidação das Leis do Trabalho preveja a possibilidade de alteração das cláusulas contratuais, são necessários dois requisitos cumulativos, quais sejam: o consentimento mútuo entre as partes, desde que não haja prejuízo ao empregado, o que de fato neste último requisito não estaria cumprido; pois, conforme todos os argumentos acima transcritos, bem como jurisprudências consolidadas, há de se inferir que em nenhum momento iria beneficiar o obreiro.

Portanto, em atenção à legislação trabalhista, os empregadores que buscarem desvirtuar a finalidade o Aviso Prévio cumprido em casa, estarão sobre a incidência de uma sanção, que prevê o pagamento de uma multa equivalente a 30 (trinta) dias de salário em razão do atraso no pagamento das verbas trabalhistas, conforme Art.477, §8ª, da CLT.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei 5452, de 1 de maio de 1943 Disponível em <<http://www.dji.com.br/legis/clt/clt.htm>> Acesso em: 24 maio. 2018

**SILVA JÚNIOR, M. N.** (03 de setembro de 2015). *História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo*. Disponível em Conteúdo Jurídico: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo,54338.html>> Acesso em: 14 abr 2018

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 3.071, de 01 de janeiro de 1916. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)> Acesso em: 24 maio. 2018

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)> Acesso em: 20 abr 2018.

BRASIL. **Código Comercial**. Lei nº 556 de 25 de junho de 1850. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0556-1850.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0556-1850.htm)>. Acesso em: 26 abr 2018.

BRASIL. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro**. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm)>. Acesso em: 25 abril. 2018.

BRASIL. **Lei do aviso prévio**. Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm)>. Acesso em: 15 maio 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 230**, de 21 de novembro de 2003. Disponível <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 19 jan 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **OJ-SDI1-14**, de 20 de abril de 2005. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 21 mar 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **OJ-SDI1-162**, de 20 de abril de 2005. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 13 mar. 2016.

BRASIL. **Lei dos Benefícios da Previdência Social**. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível

em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm) >. Acesso em: 03 jul. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 378**, de 25 26 e 27 de setembro de 2012. Disponível <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-378](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378)>. Acesso em: 03 jul 2018.b

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. – 9.ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, Editora LTr 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. Ver., ampl. E atual.-Salvador: Editora JusPodivim, 2018.

JANEIRO, T. 1. (03 de 07 de 2014). **ACIDENTE DE TRABALHO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO A PARTIR DA ALTA MÉDICA. DEVIDAS AS VERBAS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO** Relator:Rogério Lucas Martins DJ: 11/06/2014. Disponível em JusBrasil: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/126517945/recurso-ordinario-ro-3923420125010076-rj>> Acesso em 03 jul 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed. São Paulo: Saraiva 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª ed., São Paulo: Saraiva, 2004.

Trabalho, T. S. (09 de 05 de 2012). **RECURSO DE REVISTA: RR 1211004220065120004121100-42.2006.5.12.0004**. Relator: Pedro Paulo Manus DJ: 09/05/2012. Disponível em JusBrasil: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21619948/recurso-de-revista-rr-1211004220065120004-121100-4220065120004-tst>> Acesso em 03 jul 2018,

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 15ª REGIÃO**, CAMPINAS, 07 de agosto 2004. Disponível em <<http://www.trt15.gov.br> >. Acesso em 18 maio 2018.

TRT-7, T. R. (21 de 01 de 2005). **RECURSO ORDINÁRIO : RO 2039006120035070008 CE 0203900-6120035070008**. Relator: Ministra Lais Maria Rossas Freire DJ:11/10/04. Disponível em JusBrasil: <<https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16954791/recurso-ordinario-ro-2039006120035070008-ce-0203900-6120035070008>> Acesso em 03 jul 2018.

TRT-10, T. R. (22 de 01 de 2010). **RECURSO ORDINÁRIO RO 918200901010008 DF 00918-2009-010-10-00-8**. Relator: Juíza Cilene Ferreira Amaro Santos. DJ: 18/12/2009. Disponível em JusBrasil: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8780057/recurso-ordinario-ro-918200901010008-df-00918-2009-010-10-00-8>> Acesso em 03 jul 2018.

2, T.RT. (31 de 10 de 2008). **Recurso Ordinário: RECORD 778200631402009 SP 00778-2006-314-02-00-9** Relator: Ivani Contini Bramante DJ:21/10/2008. Disponível em JusBrasil: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7579184/recurso-ordinario-record-778200631402009-sp-00778-2006-314-02-00-9>> Acesso em 03 jul 2018

Região, TR.T (28 de 05 de 1994). **Recurso Ordinário- 861193 8611/93** Relator:Marcio Flavio Salem DJ:27/05/1994. Disponível em JusBrasil: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128860053/recurso-ordinario-trabalhista-ro-861193-8611-93?ref=juris-tabs>> Acesso em 03 jul 2018,

RO, T. R. (19 de 09 de 2017). **TRT-1 RO 00112868720155010521 RJ Relator:** Antonio Cesar Coutinho Daiha Terceira Turma DJ:19/09/2017. Disponível em JusBrasil: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509576816/recurso-ordinario-ro-112868720155010521-rj/inteiro-teor-509576916?ref=juris-tabs>> Acesso em 02 jul 2018,

REGIÃO, T. 1. (27 de 07 de 2010). **Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região TRT-16 : 6201002116000 MA 00006-2010-021-16-00-0**. Relator:Américo Bedê Freire DJ: 27/07/2010. Disponível em JusBrasil: <<https://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15661283/6201002116000-ma-00006-2010-021-16-00-0/inteiro-teor-15661284>> Acesso em: 03 jul 2018

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016