Aviso Prévio

O **aviso prévio é uma espécie de alerta que antecede a rescisão contratual, devendo indicar a data do término do contrato de trabalho**, evitando surpresas na ruptura. Se concedido o aviso prévio pelo empregador, é possível ao empregado **procurar novo emprego** antes de ter extinto seu contrato e, ainda, ao empregador, buscar outro empregado para o cargo vago.

Assim, **o contratante que decidir extinguir o contrato deverá comunicar ao outro contratante com antecedência**, sendo o número de dias que deve anteceder a rescisão definido em lei. Aquele que não respeitar o prazo supramencionado, **deverá indenizar o outro em relação ao período**. Dessa forma, o aviso prévio caracteriza-se como uma comunicação feita por um dos contratantes da intenção de extinguir o contrato de trabalho.

> Ressalte-se que tudo isso se refere ao contrato por tempo indeterminado, não se aplicando aos contratos por tempo determinado. Estes não possuem aviso prévio.

Em decorrência de previsão constitucional, **o aviso prévio é proporcional ao tempo de serviço;** no entanto, como não havia regulamentação até outubro de 2011, a comunicação deveria ser feita com antecedência de 30 dias, conforme estabelece o art. 7º, XXI da CF/88:

> **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 no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

Nesse contexto, com a publicação da Lei nº 12.506/2011, a duração do aviso prévio passou a ser **de acordo com o tempo de serviço do empregado**. Então, caso o empregado **tenha menos de 1 ano de trabalho, o aviso prévio será de 30 dias; após esse período o aviso prévio será acrescido de 3 dias para cada ano que o trabalhador permanecer no cargo, até o limite máximo de 90 (noventa) dias.**

Ex.: empregado com 5 anos de trabalho: 45 dias de aviso prévio – salário de R$ 2.000 mensais (a cada 30 dias), sendo o prazo de 45 dias, a verba será de R$ 3.000.

R$ 2.000 : 30 = R$ 66,67, multiplicado por 45 dias = R$ 3.000

Décimo Terceiro Salário

O **13º salário é devido aos empregados urbanos, rurais e domésticos, bem como aos trabalhadores avulsos**. Essa gratificação é **compulsória** e consiste em uma verba de **natureza salarial** equivalente a **1/12 da remuneração do empregado por cada mês** trabalhado ou fração igual ou superior a quinze dias, devida e paga em duas parcelas, até o dia 20 de dezembro de cada ano.

Dessa forma, ainda que o empregado trabalhe por apenas 1 mês, ele já terá direito ao 13º salário, proporcionalmente ao tempo trabalhado. Ao final de 12 meses, o empregado terá direito a um salário inteiro.

> Observe que esses valores são apurados dentro do ano comercial, ano civil, ou seja, aquele compreendido de 1º de janeiro a 31 de dezembro.

Ex.: empregado admitido em 20 de abril, permanecendo até 15 de dezembro: terá, pelo menos, 8/12 de 13º salário, porque trabalhou menos de 15 dias no mês abril, não considerando-o como mês integral. Salário R$ 2.000 : 12 = R$ 166,67, multiplicado por 8 períodos = R$ 1.333,36

Férias

As **férias representam o direito do empregado de abster-se de trabalhar durante um determinado número de dias consecutivos** por ano, após cumpridas as obrigações contratuais, em especial, a assiduidade no serviço, **sem prejuízo de sua remuneração**.

Portanto, todo empregado que tenha completado um período aquisitivo, anualmente, terá direito a usufruir de férias remuneradas **nos 12 (doze) meses subsequentes**. As férias são um direito **irrenunciável**, então não podem ser objeto de renúncia ou de qualquer transação que seja lesiva ao descanso necessário do trabalhador.

Da mesma forma que o 13º salário, as férias são devidas na proporção de **1/12 para cada mês de trabalho**, diferenciando-se, porém, quanto ao **período de apuração**. São apuradas pelo mês corrido até completar um **período aquisitivo**, adicionado de 1/3.

Nesse contexto, o período aquisitivo pode ser compreendido como **aquele em que se adquire o direito às férias.** Assim, o período inicial de 12 meses, nos quais o empregado estará adquirindo o direito às férias, é chamado de **período aquisitivo**, e o período seguinte de 12 meses, quando o empregado tem o direito de tirar as férias, é chamado de **período concessivo**. Dessa forma, esse período concessivo **já deve ser considerado um período aquisitivo para as próximas férias**, e assim sucessivamente.

> Ressalte-se que a contagem não é continuada no período civil, não precisando terminar em 31 de dezembro.

Logo, adquirido o direito às férias, por exemplo, em 22 de abril do ano seguinte ao da admissão, terá o empregador até o dia 22 de abril do ano seguinte para gozar desse descanso.

Observe que as férias possuem alguns requisitos:

- Aviso com antecedência de 30 dias pelo empregador ao empregado de que elas serão concedidas;
- Impossibilidade de o empregador autorizar as férias fora do período concessivo, sob pena de **dobra**.

Assim, qualquer **irregularidade cometida pelo empregador no pagamento das férias resulta na sanção prevista como dobra**, ou seja, as férias serão devidas em dobro ao empregado. Ex.: empregado admitido em 20 de abril, tendo permanecido até 15 de dezembro, terá 8/12 de férias, contados do dia 20/04 a 19/05. Repise-se que é tomado por base o mês corrido. No exemplo da admissão em 20/04, são devidos ao empregado 8/12 + 1/3. R$ 2.000 : 12 = R$ 166,67, multiplicado por 8 = R$ 1.333,36 + 1/3 = R$ 1.777,77

Saldo Salarial, Horas Extras, Adicionais e FGTS

O **saldo de salário refere-se à quantidade de dias e horas em que o empregado trabalhou no mês corrente em que ocorreu a rescisão**. Esta indenização será **devida ao empregado junto com as demais verbas rescisórias** decorrentes do fim do vínculo. Para o cálculo desses valores, seguiremos o exemplo do salário base de R$ 2.000. Vejamos: **Empregado que recebe R$ 2.000 mensais, dispensado em 15 de dezembro:**

- **Saldo Salarial**: R$ 2.000 : 30 = R$ 66,67, multiplicado pelos 15 dias trabalhados = R$ 1.000.
- **Horas Extras**: o cálculo é simples; devemos dividir o salário pelo número de horas trabalhadas no mês para descobrir o valor da hora normal do empregado e multiplicar pelo adicional de hora extra (geralmente é 50%) – R$ 2.000 : 220 = R$ 9,09, multiplicado pelo percentual de hora extra, R$ 9,09 x 1,5 (50%) = R$ 13,64 – assumiremos que o empregado trabalhou 25 h extras: R$ 13,64 x 25 = R$ 340,90.
- **Adicional de Insalubridade**: mais simples, apenas adiciona-se 10%, 20%, 30% ou 40% de acordo com o grau de insalubridade, sobre o **salário mínimo nacional**, se não previsto diferentemente em convenção coletiva.
- **Adicional de Periculosidade**: aqui é mais simples ainda, apenas adiciona-se **30% fixo** sobre o **salário do empregado**.
- **FGTS**: é descontado do empregador, no percentual de 8% das verbas incidentes dentro do mês, devendo ser depositado na Caixa Econômica Federal e, no caso de rescisão contratual, o empregador é obrigado a pagar 40% sobre o total dos valores presentes no fundo depositado.