* **AVISO PRÉVIO**

**TRÍPLICE DIMENSÃO**

**Quer dizer comunicação que a parte que quer rescindir o contrato sem justa causa deve fazer à outra.**

**Período durante o qual, após essa comunicação, o empregado ainda ficará trabalhando na empresa.**

**Tem o sentido de pagamento em dinheiro do empregador ao empregado relativo a esses dias, mesmo que o trabalho não seja prestado.**

* **CONCEITO**

**Da tríplice natureza, *comunicação, tempo e pagamento,***

**Aviso Prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decide extingui-lo, com a antecedência a que estiver obrigada e com o dever de manter o contrato após essa comunicação até o decurso do prazo nela previsto, sob pena de pagamento de uma quantia substitutiva, no caso de rompimento.**

* **AVISO PRÉVIO**

**A CLT exige aviso prévio nos contratos por prazo indeterminado (art. 487).**

**Dever recíproco das partes.**

* **FORMA**

**Não há forma prevista em lei para o aviso prévio. Trata-se portanto de ato informal, com o que será verbal ou escrito.**

**É praxe a carta de aviso prévio.**

* **EFEITOS**
* **Integração no tempo de serviço:** o aviso prévio como comunicação da decisão de rescindir o contrato produz como principal efeito a projeção do contrato de trabalho pelo tempo correspondente ao seu período.
* **Efeitos da integração:** aumentos salariais ocorridos durante o aviso beneficiarão o empregado; a ocorrência de justa causa, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias; se o empregador obsta o direito de trabalhar duante o aviso, esse período da mesma forma é computado no contrato de trabalho.
* **CONSEQUÊNCIAS NÃO-CONCESSÃO**
* Se é o empregado que se omitiu, o empregador terá o direito de reter o saldo de salário (art. 487, §2º);
* Se é do empregador, terá de pagar ao empregado os salários dos dias referentes ao tempo entre o aviso que deveria ser dado e o fim do contrato (art. 487, §1º);
* NATUREZA DO PAGAMENTO
* Há divergência doutrinária sobre a natureza do pagto. em dinheiro que o empregador efetua ao empregado.
* **RECONSIDERAÇÃO**

**Outro efeito da concessão do aviso prévio é a natural extinção do contrato após o decurso do prazo, ressalvado às partes de comum acordo reconsiderá-lo, caso em que o contrato terá o seu curso normal (art. 489 CLT).**

* **REDUÇÃO DA JORNADA**

**Durante o prazo do aviso prévio cumprido pelo empregado em razão de dispensa pelo empregador, haverá redução da jornada de trabalho. Será de 02 horas por dia ou serão concentradas essas horas em dias corridos (7 dias – par. Único, art. 488 CLT).**

* **IRRENUNCIABILIDADE**

**Com o objetivo de proteger o empregado contra fraude, este não pode renunciar o direito ao Aviso Prévio.**

* **DURAÇÃO**
* **Art. 487, I – 08 dias, se o pagto. for por semana ou tempo inferior;**
* **Art. 487, II – 30 dias, aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 meses de serviço na empresa.**
* **ESTABILIDADE**

**ESTABILIDADE NO EMPREGO: é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto inexistir uma causa relevante expressa em lei e que permita a sua dispensa. É o direito de não ser despedido. É a garantia de ficar no emprego, perdendo-o unicamente se houver uma causa que justifique a dispensa indicada pela lei.**

* **ESTABILIDADE GERAL**

**A estabilidade geral no Brasil só pode resultar de negociação coletiva. A CF art. 7º, faculta a dispensa mediante pagamento de indenização, filiando-se à teoria do despedimento como direito potestativo do empregador.**

* **ESTABILIDADE E GARANTIA DE EMPREGO**

**GARANTIA DE EMPREGO:** é um instituto mais amplo que estabilidade. Compreende além de **ESTABILIDADE**, outras medidas destinadas a fazer com que o trabalhador obtenha o primeiro emprego, como também a manutenção do emprego conseguido.

* **ESTABILIDADE ESPECIAL**

**É a que perdura enquanto existir a causa em razão da qual foi instituída. Essa coincide com uma condição especial do empregado.**

* **DIRIGENTE E REPRESENTANTE SINDICAL**

**A CF/88 fixa a estabilidade para o empregado sindicalizado, vedando a sua dispensa a partir do momento do registro da sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da lei (art. 8º, VIIICF).**

* **REPRESENTANTE DA CIPA**

**O art. 10, II, das Disposições Transitórias, prevê a mesma garantia para o empregado eleito para o cargo de direção de CIPA, por igual período.**

* **ACIDENTADO**

**A estabilidade do acidentado, assim considerado o trabalhador que sofre acidente do trabalho. O artigo 118 da lei 8.213/91, declara: *“O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo de 12 meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”***

* **REPRESENTANTE EM ÓRGÃO COLEGIADO**

**A lei 8.213/91, art. 2º, §7º, declara estáveis os representantes dos trabalhadores no Conselho Nacional de Previdência Social –CNPS, desde a nomeação até um ano após o término do mandato, somente podendo ser despedidos por motivo de falta grave regularmente comprovada por processo judicial.**

* **GESTANTE**

**Uma das medidas da gestante é a estabilidade no emprego, a que tem direito por força da CF/88 (ADCT art. 10, II, b), ao declarar que fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa “da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto.**

* **MEMBROS DAS CCP**

**Uma das inovações do nosso direito são as CCP instituídas para tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. São compostas por representantes dos empregados e empregadores. Podem ser constituídas por empresas, grupos de empresas ou ter caráter intersindical. Titulares e Suplentes (art. 625-B, §1º, CLT).**