

## Aviso prévio indenizado: como funciona

Entenda como funciona o aviso prévio indenizado e saiba quais são os seus direitos caso receba um.

O aviso prévio é um documento exigido no processo de rescisão do contrato de trabalho de um funcionário de uma empresa, ou de um empregador doméstico. Assim como o próprio nome diz, trata-se de um aviso que comunica uma das partes – empregador ou funcionário – sobre o encerramento da prestação de serviço do funcionário para a empresa. Sendo um aviso prévio, deve ser entregue com 30 dias de antecedência, no mínimo.

Este comunicado deve existir em todas as situações de desligamento de um funcionário, exceto quando o contrato de trabalho é de prazo determinado, ou quando o funcionário é demitido por justa causa. Nas demais situações, a entrega do aviso prévio é obrigatória, de acordo com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Sendo assim, quando o empregador demite um funcionário, ele deve lhe entregar um aviso prévio. Da mesma forma, caso o funcionário peça demissão, ele também deverá entregar ao seu empregador um aviso prévio que comunique a sua saída.

Entenda mais sobre o aviso prévio e saiba como funciona o aviso prévio indenizado, que é um dos tipos possíveis deste documento.

### O que é o aviso prévio e como ele funciona

O aviso prévio é um comunicado essencial no encerramento de um contrato de trabalho. A função deste documento é informar uma das partes da relação de trabalho sobre o fim da prestação de serviços que está em vigor. Assim, ele deve ser entregue com, no mínimo, 30 dias de antecedência, para que o funcionário tenha como procurar outro emprego e fonte de renda, ou para que o empregador procure outra pessoa para substituir o funcionário que está saindo.

### Como funciona o aviso prévio indenizado

Existem dois tipos de aviso prévio: o trabalhado e o indenizado. Ao receber um aviso trabalhado, o funcionário deve permanecer na empresa por mais 30 dias, trabalhando normalmente até o dia do seu desligamento. Já no aviso prévio indenizado, o trabalhador é dispensado do trabalho no mesmo dia em que recebe o comunicado e recebe uma indenização por isso.

Ao mesmo tempo que no aviso trabalhado o funcionário tem o direito de receber um último salário, referente aos 30 dias trabalhados de aviso prévio, no aviso indenizado, o funcionário não tem mais 30 dias de trabalho, mas ainda assim, recebe o valor da indenização, que equivale a um salário.

O aviso prévio indenizado pode ser usado tanto pelo empregador como pelo funcionário. Caso um empregador queira demitir um de seus funcionários, ele pode lhe dar um aviso prévio indenizado e encerrar a prestação de serviços no mesmo momento. Assim, ele deverá, na rescisão, pagar a indenização de um salário (30 dias) para o seu ex funcionário.

Já se o funcionário for pedir demissão, ele pode usar o aviso prévio indenizado e ser dispensado do trabalho no mesmo dia, sem ter que voltar para trabalhar por mais 30 dias. Porém, como ele mesmo está pedindo o seu desligamento da empresa, ele não recebe a indenização; pelo contrário, o valor da indenização pode ser descontado do valor da sua rescisão, diminuindo o total a receber.

### E o aviso prévio indenizado proporcional?

Há, ainda, o aviso prévio proporcional. De acordo com ele, o trabalhador tem direito a mais três dias de aviso por ano trabalhado. No caso do aviso indenizado, ele receberá não apenas a indenização de 30 dias, mas o valor de 30 dias mais 3 dias por ano trabalhado. Por exemplo, um funcionário que foi demitido com 3 anos de empresa, tem o direito de receber a indenização de 30 dias mais a indenização proporcional de 9 dias, sendo 3 dias para cada ano trabalhado na empresa.

Vale saber que, caso o funcionário peça demissão, o aviso proporcional não é considerado. Assim, com mais de um ano na empresa, ele não precisa trabalhar mais que 30 dias, e nem tem descontado o valor proporcional de sua rescisão. Se tratando do desligamento por parte do empregado, o aviso prévio é fixo de 30 dias, sendo trabalhado ou indenizado.

### O aviso prévio indenizado é uma boa ideia?

A vantagem do aviso prévio indenizado é que o funcionário não precisa trabalhar por mais 30 dias na empresa da qual está saindo, tendo mais tempo para procurar um novo emprego ou se dedicando totalmente ao novo trabalho já conseguido. Além disso, caso ele seja demitido, ele ainda receberá o valor da indenização, não tendo prejuízo financeiro.

A desvantagem aparece quando o aviso é utilizado em um pedido de demissão, fazendo com que o funcionário não receba o salário de mais 30 dias trabalhados, e ainda tenha este valor descontado do valor da sua rescisão.

Se você for demitido, o aviso prévio indenizado não te traz prejuízos financeiros; você é dispensado do trabalho e consegue mais tempo para se dedicar às entrevistas de emprego ou no desenvolvimento de um negócio próprio, e ainda recebe uma indenização.

Já se você pretende pedir as contas, o aviso indenizado pode não ser uma boa ideia. Caso você tenha encontrado outra vaga de emprego melhor do que a atual e precise começar imediatamente, o aviso indenizado te dispensa do trabalho na antiga empresa, permitindo o seu início imediato no novo emprego, mas faz com que você tenha descontado da sua rescisão o valor da indenização de um salário.

Se você quer se demitir mas não tem urgência no desligamento, podendo esperar e trabalhar por mais 30 dias, vale a pena considerar o aviso prévio trabalhado, no qual você trabalha e recebe, não tendo o desconto da indenização na rescisão.