

Aviso prévio indenizado: projeção temporal e efeitos para PLR e reajuste normativo

08/08/2025

O aviso prévio é o meio utilizado tanto pelo empregador como pelo empregado como instrumento de comunicação da vontade de rescindir o contrato de trabalho sem prazo, desde que não haja motivo grave. A forma pela qual a lei trata da sua aplicação é que traz controvérsias porque, em tese, quando a iniciativa é do empregador, presume-se, deveria ser trabalhado pelo empregado e, conseqüentemente, o contrato se expiraria ao término do respectivo período. Essa é a regra geral.

Todavia, por exceção, quando não há o cumprimento da comunicação pelo empregador, este se obriga ao pagamento de aviso prévio, a título de indenização e que produz os mesmos efeitos, como se trabalhado fosse, projetando o contrato, para além da data de comunicação, nos 30 dias a título de indenização e, para alguns, somando-se ainda os três dias por ano de trabalho para o empregador, alongando mais ainda o período dos efeitos sobre o contrato de trabalho.

A jurisprudência trabalhista tem sido controversa a respeito. Assim, ora considera que o contrato termina na data da comunicação (tese vencida diante da clareza da lei), ora projeta os efeitos para colher direitos a benefícios que não possuem natureza trabalhista contratual ou, ora exclui a projeção dos efeitos para amparar direitos trabalhistas.

Em relação aos benefícios que não possuem natureza trabalhista e que não deveriam ser objeto de projeção, encontra-se, entre outros, a participação nos lucros ou resultados das empresas que deixou de ter natureza salarial a partir da Constituição de 1988, artigo 7º, inciso XI, desvinculando-se da remuneração, gerando o cancelamento da Súmula 251.

A partir da Medida Provisória nº 794, de dezembro de 1994, e das demais que se seguiram até a aprovação da Lei nº 10.101/2000, evidenciaram-se alguns aspectos relevantes: assim, o caráter facultativo da implantação de PLR pelas empresas; a negociação desvinculou-se de obrigações de natureza trabalhista *stricto sensu* e o empregador se submete, rigorosamente, às regras que foram negociadas no âmbito do acordo de PLR pela comissão paritária; a oportunidade de gestão de empresa mais democrática com participação dos trabalhadores e, ainda, a exclusão da competência da Justiça do Trabalho para dirimir conflito de negociação, caso houvesse impasse.

Entretanto, a jurisprudência trabalhista uniformizada na Súmula 451 que, contrariando os critérios estabelecidos pelos trabalhadores no acordo de PLR, considerou que

“[...] fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros ou resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos

lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa”.

Há presunção de que o trabalhador tenha contribuído para os resultados positivos, mas pode-se admitir, *contrario sensu*, que sua saída foi fator de motivação de resultados melhores para a empresa. Neste caso, valeria ao empregador demonstrar os efeitos antes e após a rescisão contratual. Independentemente da casuística, em tese a decisão da comissão de negociação submete a gestão da empresa que fica vinculada à observância do que foi negociado.

Desencontro de visões

Mais recentemente, em 1º de agosto de 2025 o sítio do TST publicou notícia de que o **aviso prévio indenizado integra cálculo da Participação nos Lucros e Resultados**, por decisão unânime do Tribunal Pleno, tendo como relator o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, presidente do TST, reafirmando sua jurisprudência sobre o tema em recurso repetitivo de que o período correspondente ao aviso-prévio indenizado deve ser considerado para o cálculo proporcional da participação nos lucros e resultados.

Essa decisão contrasta com o teor da Súmula 451 que se refere à proporcionalidade no pagamento de participação nos lucros e resultados considerando, ao que parece, apenas os meses trabalhados e, dessa forma, com todo respeito, há desencontro de entendimento dos efeitos a serem observados quanto ao período trabalhado e pagamento de PLR.

Em sentido contrário, quanto aos efeitos do aviso prévio indenizado em outra decisão, envolvendo o mesmo tema, a 1ª Turma do TST (Processo: [RR-11016-34.2017.5.18.0161](#)), considerou, de acordo com a notícia veiculada no sítio do TST, em 25/07/2025, que **“Reajuste concedido durante aviso-prévio indenizado não beneficia eletricista que aderiu a PDV”**, sustentando o voto do ministro Amaury Rodrigues que a extinção por acordo não se equipara à despedida unilateral e que essa circunstância afastaria “a previsão legal de que reajustes durante o aviso-prévio beneficiam o empregado pré-avisado da demissão”.

Com todo respeito, estaria, nesse caso, contrariando o Tema 1.046 do STF no sentido de que *“são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”* (grifo do colunista).





Portanto, se há incontestável direito ao reajuste de salário, verba de natureza alimentar, parece que admitir a renúncia a salário seria ofender a indisponibilidade de direitos, ou devemos definir o que seriam direitos absolutamente indisponíveis. De outro lado, para a projeção do período de aviso prévio indenizado para incorporar proporcionalidade de PLR, não assegurado por lei, entendeu o TST pelo direito do empregado.

Como se vê, em se tratando dos efeitos produzidos pelo aviso prévio indenizado não se encontra, ainda, unanimidade de entendimentos.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-ago-08/aviso-previo-indenizado-projecao-temporal-e-efeitos-para-plr-e-reajuste-normativo/>