

DEPARTAMENTO PESSOAL

RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

WELLINGTON ROMUALDO

Rescisão do Contrato de Trabalho - Considerações

SUMÁRIO

1. Introdução
- 1.1. Contrato de trabalho - Prazo determinado
- 1.2. Contrato de trabalho - Prazo indeterminado
2. Rescisão do Contrato de Trabalho - Conceito
- 2.1. Empregado com mais de um ano de serviço
- 2.2. Partes
3. Órgãos Competentes
- 3.1. Ausência de autoridades - Procedimento
4. Impedimentos
5. Formas de Pagamento
- 5.1. Empregado menor ou não alfabetizado - Pagamento em dinheiro
6. Prazos para o Pagamento das Verbas Rescisórias
- 6.1. Inobservância dos prazos - Consequências
- 6.2. Pagamento de valores rescisórios inferiores e complementares
7. Documentos Necessários
8. Procedimentos para Homologação
- 8.1. Itens de verificação obrigatória pelo assistente

- 8.2. Incorreção ou omissão de parcela devida
- 8.3. Correção de dados
- 9. Empregado Dispensado por Justa Causa
- 9.1. Férias proporcionais - Convenção OIT nº 132
- 10. Encargos - Descontos
- 11. Aviso-Prévio
- 11.1. Cumprimento parcial
- 11.2. Anotações Gerais da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)
- 11.3. Aviso-Prévio cumprido em casa
- 11.4. Ausência de aviso-prévio - Procedimento
- 11.5. Comunicação na fluência de garantia de emprego ou férias
- 11.6. Redução da jornada diária ou ausência ao serviço - Opção
- 12. Férias
- 12.1. Terço constitucional
- 12.2. Férias proporcionais - Contagem
- 12.3. Parcelas variáveis - Cálculo
- 12.4. Porcentagem - Comissão ou viagem - Cálculo
- 12.5. 13º salário
- 13. Parcelas Indenizatórias
- 13.1. Multa rescisória
- 13.2. Indenização Adicional

- 14. Sistema Homolognet
- 15. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT)
 - 15.1. Destinação
 - 15.2. Termos de homologação
 - 15.3. Modelos
- 16. Microempresas (MEs) e Empresas de Pequeno Porte (EPPs)
- 17. Exemplo de Cálculo de Rescisão do Contrato de Trabalho
 - 17.1. Discriminação das verbas rescisórias

1. Introdução

Ao acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, denomina-se contrato individual de trabalho ([art. 442](#), caput, da CLT), que poderá ser acordado verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado ([art. 443](#), caput, da CLT).

1.1. Contrato de trabalho - Prazo determinado

Considera-se contrato por prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados, ou ainda, da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

O contrato por prazo determinado será válido:

- a) no caso de serviço, cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) nas atividades empresariais de caráter transitório; e
- c) na hipótese de contrato de experiência.

Observa-se que o contrato por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de dois anos, pois ocorrendo sua prorrogação, tácita ou expressa, por mais de uma vez, passará a vigorar por prazo indeterminado ([art. 451 da CLT](#)).

Ressalta-se, entretanto, que o contrato de experiência não poderá ultrapassar 90 dias, sob pena de passar a vigorar sem determinação de prazo ([art. 445](#), parágrafo único, da CLT).

1.2. Contrato de trabalho - Prazo indeterminado

Por prazo indeterminado entende-se todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, exceto se a expiração deste depender da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos ([art. 452 da CLT](#)).

2. Rescisão do Contrato de Trabalho - Conceito

A rescisão do contrato de trabalho é o término do vínculo empregatício, com a extinção das obrigações entre o contratante e contratado (empregador e empregado).

2.1. Empregado com mais de um ano de serviço

O pedido de demissão ou o recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), conforme [art. 477, § 1º, da CLT](#) e [Instrução Normativa SRT/MTE nº 15/10](#).

Na rescisão contratual, é vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação da assistência.

2.1.1. Morte do empregado

O [art. 14 da Instrução Normativa SRT/MTE nº 15/10](#) estabelece que no caso de morte do empregado, a assistência na rescisão contratual será prestada aos beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário, reconhecidos judicialmente ou previstos em escritura pública lavrada nos termos do art. 982 do Código de Processo Civil (CPC), desde que dela constem os dados necessários à identificação do beneficiário e à comprovação do direito, mediante declaração fornecida pela Previdência Social ou pelo órgão encarregado, na forma da legislação própria, do processamento do benefício por morte.

2.1.2. Empregado demitido com menos de um ano de serviço

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho de empregado com menos de um ano de serviço na empresa, seja por pedido de demissão do empregado ou por dispensa pelo empregador, não será necessária a homologação nos órgãos competentes, ou seja, no sindicato ou na Delegacia Regional do Trabalho e Emprego (DRTE).

2.2. Partes

Nos termos do [art. 13 da Instrução Normativa SRT/MTE nº 15/10](#) é obrigatória a presença de empregado e empregador para que seja prestada a assistência à rescisão contratual.

Tratando-se de empregado com idade inferior a 18 anos, será obrigatória a presença e a assinatura de seu representante legal no Termo de Homologação, exceto para os emancipados nos termos da lei civil.

O empregador poderá ser representado por procurador legalmente habilitado ou preposto designado por carta de preposição em que conste referência à rescisão a ser homologada e os poderes para assinatura dos documentos na presença do assistente.

O empregado, por sua vez, também, poderá ser representado, excepcionalmente, por procurador legalmente constituído em procuração com poderes expressos para receber e dar quitação e com firma reconhecida em cartório.

3. Órgãos Competentes

São competentes para prestar a assistência na rescisão do contrato de trabalho:

- a) o sindicato profissional da categoria do local, onde o empregado laborou ou a federação que represente categoria inorganizada;
- b) o servidor público em exercício no órgão local do MTE, capacitado e cadastrado como assistente no Homolognet.

Em função da proximidade territorial, poderão ser prestadas assistências em circunscrição diversa do local da prestação dos serviços ou da celebração do contrato de trabalho, desde que autorizadas por ato conjunto dos respectivos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego.

3.1. Ausência de autoridades - Procedimento

Inexistindo o sindicato profissional da categoria ou o servidor público em exercício no órgão local do MTE são competentes para prestar assistência o representante do Ministério Público ou o Defensor Público e, na falta ou impedimentos destes, o Juiz de Paz.

4. Impedimentos

Salientamos que são circunstâncias impeditivas da homologação, de acordo com o [art. 12 da Instrução Normativa SRT/MTE nº 15/10](#):

I - nas rescisões de contrato de trabalho por iniciativa do empregador, quando houver estabilidade do empregado decorrente de:

- a) gravidez da empregada, desde a sua confirmação até cinco meses após o parto;
- b) candidatura para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;
- c) candidatura do empregado sindicalizado a cargo de direção ou representação sindical, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;
- d) garantia de emprego dos representantes dos empregados, titulares ou suplentes, em Comissão de Conciliação Prévia (CCP), instituída no âmbito da empresa, até um ano após o final do mandato; e
- e) demais garantias de emprego decorrentes de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;

II - suspensão contratual, exceto na hipótese prevista no § 5º do [art. 476-A da CLT](#);

III - irregularidade da representação das partes;

IV - insuficiência de documentos ou incorreção não sanável;

V - falta de comprovação do pagamento das verbas devidas;

VI - Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) com declaração de inaptidão; e

VII - a constatação de fraude, especialmente a rescisão contratual que vise somente ao saque de FGTS e à habilitação do seguro-desemprego.

5. Formas de Pagamento

Determina o [art. 23 da Instrução Normativa SRT/MTE nº 15/10](#), que o pagamento das verbas rescisórias constantes do TRCT será efetuado em dinheiro ou em cheque administrativo, no ato da assistência.

O pagamento poderá ser feito, dentro dos prazos estabelecidos no [§ 6º do art. 477 da CLT](#), por meio de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica ou depósito bancário em conta-corrente ou poupança do empregado, facultada a utilização da conta não movimentável - conta-salário, prevista na Resolução BACEN nº 3.402/06.

Desse modo, o estabelecimento bancário deverá se situar na mesma cidade do local de trabalho; e o empregador deve comprovar que nos prazos legais ou previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho o empregado foi informado e teve acesso aos valores devidos.

5.1. Empregado menor ou não alfabetizado - Pagamento em dinheiro

O pagamento das verbas rescisórias será efetuado somente em dinheiro na assistência à rescisão contratual de empregado não alfabetizado ou na realizada pelos Grupos Especiais de Fiscalização Móvel, instituídos pela Portaria MTE nº 265/02.

6. Prazos para o Pagamento das Verbas Rescisórias

O pagamento das parcelas devidas a título de rescisão contratual deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o 1º dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o 10º dia contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso-prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento. Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Entretanto, se houver disposição mais favorável ao empregado, em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, aplica-se o previsto nestes documentos.

6.1. Inobservância dos prazos - Consequências

A inobservância desses prazos sujeitará o infrator à multa administrativa no valor de R\$ 170,26, por trabalhador, bem como ao pagamento de multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Observa-se que o pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal, bem como o pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data-base) determinado no curso do aviso-prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do [art. 487, § 6º, da CLT](#).

6.2. Pagamento de valores rescisórios inferiores e complementar

O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, exceto se houver quitação das diferenças no prazo legal.

Neste caso, caberá ressava a ser feita pelo assistente no momento da homologação (veja item 8.3, deste trabalho).

7. Documentos Necessários

Para a assistência, é obrigatória a apresentação dos seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), em quatro vias;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com as anotações atualizadas;
- c) Livro ou Ficha de Registro de Empregados;
- d) notificação de demissão, comprovante de aviso-prévio ou pedido de demissão;
- e) extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada;
- f) guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036/90, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110/01;
- g) Comunicação da Dispensa (CD) e Requerimento do Seguro-Desemprego (RSD), nas rescisões sem justa causa;
- h) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora (NR-7), aprovada pela Portaria MTE nº 3.214/78 e alterações posteriores;
- i) documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
- j) carta de preposto e instrumentos de mandato que, nos casos previstos nos §§ 2º e 3º do art. 13 e no art. 14, ambos da [Instrução Normativa SRT/MTE nº 15/10](#), serão arquivados no órgão local do MTE que efetuou a assistência juntamente com cópia do Termo de Homologação;
- k) prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;
- l) o número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável; e
- m) outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho.

8. Procedimentos para Homologação

O [art. 8º da Instrução Normativa SRT/MTE nº 15/10](#) estabelece que, diante das partes, cabe ao assistente:

- a) inquirir o empregado e confirmar a veracidade dos dados contidos no TRCT; e
- b) verificar a existência de dados não lançados no TRCT, observados os prazos previstos no inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal.

O assistente deverá esclarecer às partes que:

- a) a homologação de rescisão por justa causa não implica a concordância do empregado com os motivos ensejadores da dispensa; e
- b) a quitação do empregado refere-se somente ao exato valor de cada verba especificada no TRCT.

8.1. Itens de verificação obrigatória pelo assistente

De acordo com o [art. 9º da Instrução Normativa SRT/MTE nº 15/10](#) são itens de verificação obrigatória pelo assistente:

- a) a regularidade da representação das partes;
- b) a existência de causas impeditivas à rescisão;
- c) a observância dos prazos legais ou em hipóteses mais favoráveis, dos prazos previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;
- d) a regularidade dos documentos apresentados;
- e) a correção das informações prestadas pelo empregador;
- f) o efetivo pagamento das verbas devidas;
- g) o efetivo recolhimento dos valores a título de FGTS e de Contribuição Social, prevista no art. 1º da Lei Complementar nº 110/01, devidos na vigência do contrato de trabalho;
- h) o efetivo pagamento, na rescisão sem justa causa, da indenização do FGTS, na alíquota de 40%, e da Contribuição Social, na alíquota de 10%, incidentes sobre o montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratórios, não se deduzindo, para o cálculo, saques ocorridos; e
- i) indícios de qualquer tipo de fraude, especialmente a rescisão contratual que vise somente o saque de FGTS e a habilitação ao seguro-desemprego.

Para efeito a letra "i" deste item a Portaria MTb nº 384/92 estabelece que, considera-se fraudulenta a rescisão, sem justa causa, seguida de recontração ou de permanência do trabalhador em serviço quando ocorrida dentro dos 90 dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou.

Constatada a prática da rescisão fraudulenta, o Auditor-Fiscal do Trabalho levantará todos os casos de rescisão ocorridas nos últimos 24 meses a fim de verificar a ocorrência de mais casos de fraude ao FGTS. Esse levantamento envolverá também a possibilidade de fraude ao seguro-desemprego.

Contudo, ultrapassado o prazo de 90 dias, a empresa pode readmitir o empregado demitido, sem que desse ato resulte alguma punição administrativa por parte do Ministério do Trabalho e Emprego.

Em se tratando de dispensa por justa causa ou pedido de demissão, poderá ser recontratado a qualquer momento, não ficando a empresa sujeita a observar o prazo anterior.

8.2. Incorreção ou omissão de parcela devida

No caso de incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente deve solucionar a falta ou a controvérsia, por meio de orientação e esclarecimento às partes.

Quando a incorreção relacionar-se a dados do contrato de trabalho ou do empregado, tais como tipo do contrato de trabalho, categoria profissional, causa de afastamento, data de admissão e afastamento, percentual de pensão alimentícia a ser retida na rescisão, data do aviso-prévio, dentre outros, o TRCT deverá ser retificado pelo empregador, devendo o assistente lavrar o Termo de Compromisso de Retificação do TRCT.

Havendo incorreções não sanadas, o assistente deve comunicar o fato ao setor de fiscalização do trabalho do órgão para as devidas providências.

Desde que haja concordância do empregado, a incorreção de parcelas ou valores lançados no TRCT não impede a homologação da rescisão, devendo o assistente consignar as devidas ressalvas no Homolognet.

8.3. Correção de dados

Na correção dos dados ou na hipótese de concordância do empregado, será impresso o Termo de Homologação gerado pelo Homolognet, que deverá ser assinado pelas partes ou seus prepostos e pelo assistente.

Devem constar das ressalvas:

- a) parcelas e complementos não pagos e não constantes do TRCT;
- b) matéria não solucionada, nos termos da [Instrução Normativa SRT/MTE nº 15/10](#);
- c) a expressa concordância do empregado em formalizar a homologação; e
- d) quaisquer fatos relevantes para assegurar direitos e prevenir responsabilidades do assistente.

9. Empregado Dispensado por Justa Causa

A assistência é devida na rescisão do contrato de trabalho firmado há mais de um ano e consiste em orientar e esclarecer o empregado e o empregador sobre o cumprimento da lei, assim como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas devidas.

Depreende-se que a homologação é devida, em qualquer motivo de rescisão contratual, ainda que se trate de justa causa, desde que tenha o empregado mais de um ano de trabalho.

Salientamos que o assistente deverá esclarecer às partes, entre outros, que a homologação de rescisão por justa causa não implica a concordância do empregado com os motivos ensejadores da dispensa.

Assim, em caso de justa causa, o empregado que trabalhou menos de um ano na empresa e teve seu contrato rescindido por justa causa fará jus ao saldo de salários e ao salário-família (quando for o caso) proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês da rescisão.

O empregado que trabalhou um ano ou mais na empresa faz jus ao saldo de salários, férias vencidas, se houver, acrescidas do terço constitucional e ao salário-família (quando for o caso) proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês da rescisão.

Assim, na hipótese de ficar caracterizada a justa causa, o empregador pagará os seguintes direitos:

- a) Empregado com menos de um ano de trabalho:
- Saldo de salário;
 - Salário-família, quando o empregado tiver direito, proporcional aos dias trabalhados efetivamente no mês da rescisão;

Exemplo:

Empregado admitido em 20/08/2009, com salário mensal de R\$ 750,00, que faz jus a uma cota de salário-família, foi demitido por justa causa em 18/03/2011, recebendo na rescisão contratual a importância de:

- saldo de salário proporcional (18 dias)

$$\text{R\$ } 750,00 \div 31 \times 18 = \text{R\$ } 435,48$$

- cálculo da contribuição previdenciária

$$\text{R\$ } 435,48 \times 8\% = \text{R\$ } 34,83$$

- saldo de salário - valor líquido

$$\text{R\$ } 435,48 - \text{R\$ } 34,83 = \text{R\$ } 400,65$$

Salário-família

Valor da cota: R\$ 20,73

- salário-família proporcional (18 dias)

$$\text{R\$ } 20,73 \div 31 = \text{R\$ } 0,668 \times 18 = \text{R\$ } 12,04$$

O empregado receberá por ocasião da rescisão contratual a importância de R\$ 412,69 (R\$ 400,65 + R\$ 12,04).

- b) Empregado com mais de um ano de trabalho:

- Saldo de salário;
- Férias vencidas, se houver, acrescidas do terço constitucional (art. 7º, XVII, da Constituição Federal); e
- Salário-família, quando o empregado tiver direito, proporcional aos dias trabalhados efetivamente no mês da rescisão.

Salientamos que o 13º salário e o aviso-prévio não são devidos quando da rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Exemplo:

Empregado admitido em 05/08/2009, com salário mensal de R\$ 1.200,00 e dois filhos menores de 14 anos, que foi demitido por justa causa em 05/11/2010, não gozou férias do período aquisitivo de 05/08/2009 a 04/08/2010, tendo a receber as seguintes verbas rescisórias:

- saldo de salário (5 dias)

$$\text{R\$ } 1.200,00 \div 31 \times 5 = \text{R\$ } 193,55$$

- férias vencidas, acrescidas do terço constitucional

$$\text{R\$ } 1.200,00 + \text{R\$ } 400,00 = \text{R\$ } 1.600,00$$

- férias proporcionais de 3/12, acrescidas do terço constitucional

- $\text{R\$ } 1.200,00 \div 12 \times 3 = \text{R\$ } 300,00$

- $\text{R\$ } 300,00 + \text{R\$ } 100,00 = \text{R\$ } 400,00$

- cálculo da contribuição previdenciária

$$\text{R\$ } 193,55 \times 8\% = \text{R\$ } 15,48$$

- saldo de salário - valor líquido

$$\text{R\$ } 193,55 - \text{R\$ } 15,48 = \text{R\$ } 178,07$$

O empregado receberá na rescisão contratual R\$ 2.178,07

Nota

Esse empregado não tem direito às cotas de salário-família, visto que seu salário-de-contribuição está acima do limite de R\$ 810,18 estipulado pela Previdência Social. Ainda que na rescisão contratual o seu saldo de salário seja inferior R\$ 810,18 ele não terá direito ao benefício, sendo que o mesmo é definido com base na remuneração que seria devida ao empregado no mês, independentemente da quantidade de dias trabalhados.

9.1. Férias proporcionais - Convenção OIT nº 132

Quanto às férias proporcionais, de acordo com o parágrafo único do [art. 146 da CLT](#), não são devidas àquele que for dispensado por justa causa após um ano de trabalho.

Contudo, por meio do Decreto nº 3.197, de 05/10/1999 (DOU de 06/10/1999) foi promulgada a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre férias anuais remuneradas concluída em Genebra, em 24/06/1970. Referida Convenção encontra-se em vigor desde 23/09/1999, com eficácia no território nacional desde 06/10/1999, data de publicação no DOU do citado Decreto.

Nos termos do art. 11 combinado com o art. 4º, item 1, ambos da referida Convenção, a seguir transcritos, podemos concluir que será devido o pagamento das férias proporcionais indenizadas na rescisão de contrato de trabalho independentemente da causa da ruptura contratual, desde que cumprido um período mínimo de serviço, que no Brasil corresponde à fração superior a 14 dias de trabalho.

Assim, dispõem os citados artigos:

"Artigo 4

1 - Toda pessoa que tenha completado, no curso de 1 (um) ano determinado, um período de serviço de duração inferior ao período necessário à obtenção de direito à totalidade das férias prescritas no Artigo terceiro acima terá direito, nesse ano, a férias de duração proporcionalmente reduzidas.

Artigo 11

Toda pessoa empregada que tenha completado o período mínimo de serviço que pode ser exigido de acordo com o parágrafo 1 do Artigo 5 da presente Convenção deverá ter direito em caso de cessação da relação empregatícia, ou a um período de férias remuneradas proporcional à duração do período de serviço pelo qual ela não gozou ainda tais férias, ou a uma indenização compensatória, ou a um crédito de férias equivalente".

Corroborando com a citada Convenção OIT nº 132, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Resolução nº 121, de 28/10/2003 (DJ de 19, 20 e 21/11/2003), republicada no DJ de 25/11/2003 revisou, entre outros, as Súmulas TST nºs 171 e 261, os quais passaram a ter a seguinte redação:

Súmula nº 171 - "Férias Proporcionais. Contrato de Trabalho. Extinção - Nova Redação

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses ([art. 142](#), parágrafo único, combinado com o art. 132, da CLT)".

Súmula nº 261 - "Férias Proporcionais. Pedido de Demissão. Contrato Vigente Há Menos de um Ano - Nova Redação

O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais".

Lembre que as Súmulas esclarecem o entendimento da instância máxima da Justiça do Trabalho (TST) sobre determinada questão. Norteiam, sem vincular as decisões judiciais das instâncias inferiores e oferecem subsídios aos recursos das partes interessadas.

Apesar de as Súmulas não terem força de lei, são admitidas como fonte de direito, nos termos do caput do [art. 8o da CLT](#).

Nota:

Transcrevemos a seguir o caput do [art. 8o da CLT](#):

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

No tocante ao direito às férias proporcionais, no caso de dispensa por justa causa, em razão da ratificação, pelo Brasil, da Convenção OIT nº 132, existem divergências de entendimentos, se são ou não devidas.

Por um lado temos o parágrafo único do [art. 146 da CLT](#), que estabelece que não são devidas e, por outro, a Convenção OIT nº 132, validada pelo Brasil, prevendo que, independentemente do motivo da rescisão contratual, são devidas as férias proporcionais.

Tendo em vista a divergência de entendimentos, caberá ao empregador decidir pelo pagamento ou não da referida verba rescisória.

Convém observarmos que o MTE tem se posicionado pelo pagamento dessa verba rescisória, no caso de dispensa por justa causa.

Caso não ocorra o pagamento, nos termos da Súmula TST nº 171, poderá o empregado, que se sentir prejudicado, ingressar com reclamação trabalhista e, caberá ao Poder Judiciário a decisão sobre a questão.

10. Encargos - Descontos

Os descontos obedecerão aos seguintes dispositivos legais e convencionais:

Discriminação	INSS Fundamento Legal	FGTS Fundamento Legal	IRRF Fundamento Legal
Saldo de salário	Sim (art. 28, § 9º, "a", da Lei nº 8.212/91, (Item 15.1, Capítulo I, da Instrução Normativa DC/INSS nº 86/03)	Sim (Item 15.1, Capítulo I, da Instrução Normativa DC/INSS nº 86/03)	Sim (art. 9º da Instrução Normativa SRF nº 15/01)

Aviso-prévio indenizado	Sim (Decreto nº 6.727/09, revogou a alínea "f", do § 9º, do art. 214, do RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99)	Sim (art. 15, § 6º, da Lei nº 8.036/90)	Não (art. 5º, XXI, da Instrução Normativa SRF nº 15/01)
Férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3	Não (art. 28, § 9º, "d", da Lei nº 8.212/91)	Não (art. 15, § 6º, da Lei nº 8.036/90)	Não (§ 4º do art. 19 da Lei nº 10.522/02 e Solução de Divergência nº 1/09)
13º salário	Sim (art. 214, § 6º, do Decreto nº 3.048/99, item 15.1, Capítulo I, da Instrução Normativa DC/INSS nº 86/03)	Sim (Item nº 15.1, Capítulo I, da Instrução Normativa DC/INSS nº 86/03)	Sim (art. 7º da Instrução Normativa SRF nº 15/01)
13º salário correspondente ao aviso-prévio indenizado	Sim (Decreto nº 6.727/09, revogou a alínea "f", do § 9º, do art. 214, do RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99)	Sim (Item 15.3, Capítulo I, da Instrução Normativa DC/INSS nº 86/03)	Sim (art. 7º da Instrução Normativa SRF nº 15/01)
Indenização referente ao período anterior ao FGTS (arts. 478 e 498 da CLT e 51 da Lei nº 8.213/91)	Não (art. 28, § 9º, "d", da Lei nº 8.212/91)	Não (art. 15, § 6º, da Lei nº 8.036/90)	Não (art. 5º, V, da Instrução Normativa SRF nº 15/01)

11. Aviso-Prévio

O prazo de 30 dias correspondente ao aviso-prévio, nos termos do [art. 20 da Instrução Normativa SRT/MTE nº 15/10](#), conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

O parágrafo único do citado artigo estabelece que no aviso-prévio indenizado, quando o prazo para pagamento das verbas rescisórias previsto no art. 477, § 6º, alínea "b", da CLT recair em dia não útil, o pagamento poderá ser feito no próximo dia útil.

Isso significa que, se o 10º dia recair em sábado, domingo ou feriado, o pagamento deverá ser feito no dia útil posterior.

Contudo, em face do art. 477, § 6º, alínea "b", da CLT determinar que o pagamento seja efetuado até o 10º dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, entendemos que o pagamento das verbas rescisórias deve ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Nota:

Transcrevemos, a seguir, o § 6º do art. 477 da CLT:
".....

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja êle dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento".

11.1. Cumprimento parcial

Quando o aviso-prévio for cumprido parcialmente, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 dias contados a partir da dispensa de cumprimento do aviso-prévio, salvo se o termo final do aviso ocorrer primeiro.

Exemplo:

O aviso-prévio seria cumprido no período de 01/10 a 30/10/2010. Entretanto, no dia 18/10/2010 o empregado foi dispensado do cumprimento do restante do aviso-prévio.

Assim, o prazo para o pagamento que venceria em 01/11/2010 (1º dia útil imediato ao término do contrato) passou para 27/10/2010.

Supondo que o aviso-prévio fosse cumprido de 01/10/2010 a 30/10/2010, no dia 25/10/2010 o empregador dispensa o empregado do cumprimento do restante do aviso-prévio, nesse caso, o pagamento ocorrerá em 01/11/2010, haja vista que, a contagem do prazo de 10 dias para o pagamento das verbas rescisórias recairia em 03/11/2010, posterior ao termo final do aviso.

11.2. Anotações Gerais da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

Quando o aviso-prévio for indenizado, a data da saída anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) deve ser:

- a) na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso-prévio indenizado; e
- b) na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado.

11.3. Aviso-Prévio cumprido em casa

O denominado "aviso-prévio cumprido em casa" equipara-se ao aviso-prévio indenizado.

Dessa forma, caso o empregador não permita que o empregado permaneça em atividade no local de trabalho durante o aviso-prévio, na rescisão deverão ser obedecidas as mesmas regras do aviso-prévio indenizado.

11.4. Ausência de aviso-prévio - Procedimento

Na falta do aviso-prévio por parte do empregador, o empregado terá direito ao salário correspondente ao prazo do aviso, que será, no mínimo, de 30 dias.

A falta do aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador direito ao salário correspondente ao prazo respectivo.

11.5. Comunicação na fluência de garantia de emprego ou férias

É inválida a comunicação do aviso-prévio na fluência de garantia de emprego e de férias.

11.6. Redução da jornada diária ou ausência ao serviço - Opção

Ao empregado despedido arbitrariamente, ou sem justa causa, é facultado, durante o aviso-prévio, optar entre reduzir a jornada diária em duas horas ou faltar sete dias corridos, sem prejuízo do salário.

A data de saída será a do termo final do aviso-prévio, quando o empregado optar por faltar sete dias corridos.

12. Férias

O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será calculado na forma dos arts. 130 e 130-A da CLT, exceto se houver disposição mais benéfica prevista em regulamento, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

12.1. Terço constitucional

O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será acrescido de, pelo menos, 1/3 no salário normal.

12.2. Férias proporcionais - Contagem

O valor das férias proporcionais será calculado na proporção de 1/12 avos por mês ou fração igual ou superior a 15 dias de trabalho, observadas as faltas injustificadas no período aquisitivo.

12.3. Parcelas variáveis - Cálculo

A média das parcelas variáveis incidentes sobre as férias será calculada com base no período aquisitivo, salvo norma mais favorável, aplicando-se o valor do salário devido na data da rescisão.

12.4. Percentagem - Comissão ou viagem - Cálculo

Para o cálculo das férias indenizadas, será apurada a média dos salários recebidos nos 12 meses que precederem o seu pagamento na rescisão contratual, quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, salvo norma mais favorável.

12.5. 13º salário

O pagamento do 13º salário corresponde a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, ou no mês da rescisão, por mês de serviço.

A fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como mês integral.

Na rescisão contratual por iniciativa do empregado é devido o 13º salário, que será calculado com base na média do salário variável, recebido a qualquer título, nos meses trabalhados no ano.

13. Parcelas Indenizatórias

O empregador que dispensar o empregado sem justa causa, nos contratos por prazo determinado, ficará sujeito ao pagamento, a título indenizatório e por metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato, nos termos do [art. 479 da CLT](#).

Havendo, no contrato a termo, cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, desde que executada, caberá ao empregador o pagamento do aviso-prévio de, no mínimo, 30 dias.

13.1. Multa rescisória

Sobre os depósitos do FGTS, é devido o recolhimento da multa rescisória de 40% (acrescida de 10% de Contribuição Social), sem prejuízo da indenização devida na rescisão antecipada do contrato por prazo determinado, realizada sem justa causa por iniciativa do empregador e independentemente da existência da cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada.

13.2. Indenização Adicional

Se o contrato de trabalho for rescindido, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a um salário mensal do empregado, nos termos do art. 9º da Lei nº 7.238/84.

Considera-se salário mensal o devido na data da comunicação da dispensa do emprego, acrescido dos adicionais legais ou convencionais, não se computando o 13º salário.

14. Sistema Homolognet

Com a publicação da [Portaria MTE nº 1.620/10](#), foi instituído o Sistema Homolognet para fins da assistência prevista no [§ 1º do art. 477 da CLT](#), a ser utilizado conforme instruções expedidas pela Secretaria de Relações do Trabalho (SRT).

O Homolognet permite ao empregador o cadastro (inclusão, alteração e exclusão) das informações referentes à rescisão de contrato de trabalho. Recebidas as informações, o Homolognet realiza crítica, faz cálculos e gera o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT).

Possibilita também ao trabalhador consultar informações sobre sua rescisão de contrato de trabalho e dá suporte ao MTE nos procedimentos de assistência à rescisão de contrato de trabalho.

Importante ressaltar, o Homolognet, até o momento, não foi implantado em todos os Estados, sendo que, desde 15/07/2010, somente foram inseridos nas sedes das seguintes Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs): Distrito Federal, Paraíba, Rio de Janeiro, Santa Catarina e Tocantins. Posteriormente, será gradualmente estendido aos demais Estados.

Lembramos que a utilização do Homolognet é facultativa nas rescisões contratuais sem necessidade de assistência e homologação, bem como naquelas em que não for utilizado o Homolognet será utilizado o TRCT previsto no Anexo I da [Portaria MTE nº 1.621/10](#), ressaltando que é permitida a utilização do TRCT aprovado pela Portaria SRT nº 302/02, até o dia 31/12/2010.

Veja mais sobre o assunto no Manual de Procedimentos Trabalho, Previdência e Legislação nº 36/10 na matéria: Homolognet - Procedimentos.

15. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT)

Nas rescisões contratuais em que não for adotado o Sistema Homolognet, será utilizado o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) previsto no [Anexo I da Portaria MTE nº 1.621/10](#).

15.1. Destinação

Após homologada a rescisão contratual e assinada pelas partes, as vias do TRCT terão a seguinte destinação:

- a) as três primeiras vias ficam com o empregado - uma para sua documentação pessoal e as outras duas para movimentação do FGTS; e
- b) a quarta via fica com o empregador, para arquivo.

15.2. Termos de homologação

Não comparecendo uma das partes ou na falta de homologação da rescisão em face de discordância quanto aos valores, o assistente emitirá os Termos de Comparecimento gerados pelo Homolognet.

Havendo homologação do TRCT, os Termos de Homologação serão assinados pelas partes e pelo assistente e, juntamente com as vias do TRCT terão a seguinte destinação:

- a) três vias para o empregado;
- b) uma via para o empregador.



CONTADORES ASSOCIADOS

Tel | Fax: 21 2620 0659

www.jcacontadores.com.br

16. Microempresas (MEs) e Empresas de Pequeno Porte (EPPs)

As disposições constantes desse texto são aplicáveis, no que couber, às Microempresas e às Empresas de Pequeno Porte.

17. Exemplo de Cálculo de Rescisão do Contrato de Trabalho

Empregado admitido em 15/05/2008 com salário mensal de R\$ 3.510,00. Foi dispensado, sem justa causa em 04/10/2010 com aviso-prévio indenizado, iniciando em 05/10/2010 e não gozou férias referente ao período aquisitivo 2009/2010. Temos o seguinte:

Remuneração mensal: R\$ 3.510,00

Aviso-prévio indenizado - Projeção: 05/10/2010 a 03/11/2010

Tem um dependente para efeito de IRRF.

17.1. Discriminação das verbas rescisórias

- Saldo de Salário: 4 dias - $R\$ 3.510,00 \div 31 \times 4 \text{ dias} = R\$ 452,90$
- Aviso-Prévio Indenizado: 30 dias - R\$ 3.510,00
- 13º Salário Proporcional : 09/12 - $R\$ 3.510,00 \div 12 \times 9 = R\$ 2.632,50$
- 13º Salário Proporcional: Projeção do Aviso-Prévio Indenizado - 1/12 ($R\$ 3.510,00 \div 12 \times 1 = R\$ 292,50$)
- Férias Vencidas, referente ao aquisitivo 2009/2010: R\$ 3.510,00
- 1/3 sobre as Férias: $R\$ 3.510,00 \div 3 = R\$ 1.170,00$
- Férias Proporcionais: 5/12 - $R\$ 3.510,00 \div 12 \times 5 = R\$ 1.462,50$
- Férias Proporcionais: 5/12 - $R\$ 3.510,00 \div 12 \times 1 = R\$ 292,50$
- 1/3 sobre as férias proporcionais: $R\$ 1.755,00 \div 3 = R\$ 585,00$

Forma de contagem de avos de férias proporcionais:

15/05/2010 a 14/06/2010 - 1/12

15/06/2010 a 14/07/2010 - 2/12

15/07/2010 a 14/08/2010 - 3/12

15/08/2010 a 14/09/2010 - 4/12

15/09/2010 a 14/10/2010 - 5/12 - Projeção do aviso-prévio indenizado

15/10/2010 a 04/11/2010 - 6/12 - entra na contagem pois é fração inferior a 15 dias.

Descontos - Previdência Social

- Saldo de Salário e Aviso-Prévio Indenizado: $R\$ 452,90 + R\$ 3.510,00 = R\$ 3.962,90$
- Contribuição Previdenciária: $R\$ 3.689,66 \text{ (teto máximo)} \times 11\% = R\$ 405,86$
- 13º Salário, incluindo a projeção de aviso-prévio indenizado: $R\$ 2.925,00 \times 11\% = R\$ 321,75$

Desconto - IRRF

- Saldo de salário: isento
- 13º Salário: R\$ 100,01

Cálculo do IRRF

Tabela Progressiva Mensal vigente no período de 01/01 a 31/12/2011:

Base de Cálculo Mensal em (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 1.499,15	-	-
De 1.499,16 até 2.246,75	7,5	112,43
De 2.246,76 até 2.995,70	15	280,94
De 2.995,71 até 3.743,19	22,5	505,62
Acima de 3.743,19	27,5	692,78

Valor da dedução por dependente: R\$ 150,69

13º Salário

R\$ 2.925,00

- R\$ 321,75 (INSS)

- R\$ 150,69 (dependente)

R\$ 2.452,56

x 15%

R\$ 367,88

- R\$ 280,94 (parcela a deduzir)

R\$ 86,94

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

DIREITOS

Causa do Afastamento	Saldo Sal.	Aviso Prévio	13º Sal.	Férias Vencidas	Férias Proporc.	Adic. Férias	FGTS mês ant.	FGTS rescisão	Multa FGTS	Indeniz. Adic.	Indeniz. art. 479 CLT	Sal. Família
Rescisão Por Pedido de Demissão (Menos de 1 Ano)	SIM	NÃO (5)	SIM	NÃO	SIM (1)	SIM	SIM (4) (6)	SIM (4) (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Pedido de Demissão (Mais de 1 Ano)	SIM	NÃO (5)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (4) (6)	SIM (4) (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Sem Justa Causa (Menos de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Sem Justa Causa (Mais de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Com Justa Causa (Menos de 1 Ano)	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM (4) (6)	SIM (4) (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Com Justa Causa (Mais de 1 Ano)	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM (4) (6)	SIM (4) (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão de Contrato de Experiência (Extinção Automática)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência Por Iniciativa do Empregador	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	SIM	SIM
Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência Por Iniciativa do Empregado	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM (1)	SIM	SIM (4) (6)	SIM (4) (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Indireta (Menos de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Indireta (Mais de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	NÃO	SIM
Rescisão Por Culpa Recíproca (Menos de 1 Ano)	SIM	SIM (7)	SIM (7)	NÃO	SIM (7)	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (3)	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Culpa Recíproca (Mais de 1 Ano)	SIM	SIM (7)	SIM (7)	SIM	SIM (7)	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (3)	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Aposentadoria Especial (Menos de 1 Ano)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Aposentadoria Especial (Mais de 1 Ano)	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Falecimento (Menos de 1 Ano)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Falecimento (Mais de 1 Ano)	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM

1) As férias proporcionais são devidas por força do Enunciados do TST nºs 171 e 261.

2) A indenização adicional de um salário será devida no caso de término do aviso prévio, indenizado ou não, ou término antecipado do contrato de experiência, quando for o caso, nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base da categoria.



CONTADORES ASSOCIADOS

Tel | Fax: 21 2620 0659

www.jcacontadores.com.br

3) *A multa do FGTS devida por rescisão por culpa recíproca é de 20%, e deve ser depositada na conta vinculada junto à CEF;*

4) *O FGTS e a multa de 40%(quarenta por cento), quando for devida, devem ser depositados na conta vinculada junto à CEF; a empresa recolherá também a contribuição social de 10%(dez por cento), totalizando 50%(cinquenta por cento).*

5) *O aviso prévio é devido pelo empregado, sob pena de desconto do valor correspondente das verbas rescisórias, exceto se o empregador dispensá-lo do pagamento. .*

6) *O empregado faz jus aos depósitos, mas não tem direito ao saque pelo motivo da rescisão.*

7) *De acordo com o enunciado nº 014 do TST, sendo reconhecida a culpa recíproca, o trabalhador tem direito a 50% do valor do aviso prévio, do 13º salário e das férias proporcionais.*