

**Rosânia de Lima Costa**

**2ª edição**

# RESCISÕES TRABALHISTAS

**Roteiros e Cálculos**

**São Paulo**

**CENOFISCO**  
Centro de Orientação Fiscal

**2011**

Copyright © 2011

Editora: Yone Silva Pontes

Assistente editorial: Ana Lúcia Grillo

Diagramação: Helen Fardin, Nilza Ohe e Paulino dos Santos

Ilustração de capa: Fernanda Napolitano

Revisão: J. Franzin

Impressão e acabamento: Graphic Express



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Costa, Rosânia de Lima  
Rescisões trabalhistas : roteiro e cálculos /  
Rosânia de Lima Costa. -- 2. ed. -- São Paulo :  
Cenofisco Editora, 2011.

ISBN 978-85-7569-059-8

1. Contratos de trabalho - Rescisão - Brasil  
I. Título.

11-06514

CDU-34:331.116(81)

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Contratos de trabalho : Rescisão :  
Direito do trabalho 34:331.116(81)
2. Brasil : Rescisão : Contratos de trabalho :  
Direito do trabalho 34:331.116(81)

A ortografia desta obra está atualizada conforme o Acordo Ortográfico  
aprovado em 1990, promulgado pelo  
Decreto nº 6.583, de 30/09/2008, vigente a partir de 01/01/2009.

**2011**

Proibida a reprodução total ou parcial.

Os infratores serão processados na forma da lei.

**CENOFISCO EDITORA DE PUBLICAÇÕES TRIBUTÁRIAS LTDA.**

**CURITIBA-PR** – 80420-210 – Rua Visconde do Rio Branco, 1.322 – 10º andar – Centro

Tel.: 41 2169 1500 – Fax: 41 2169 1555

**SÃO PAULO-SP** – 01301-000 – Rua da Consolação, 77 – Centro

Tel.: 11 2122 3000 – Fax: 11 2122 3010

<http://www.cenofisco.com.br> – e-mail: [cenofisco@cenofisco.com.br](mailto:cenofisco@cenofisco.com.br)

# Sumário



<b>Introdução</b>	
<b>Natureza Jurídica do Contrato de Trabalho</b> .....	11
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>Verbas Rescisórias</b>	
<b>1. Aviso Prévio</b> .....	13
1.1. Obrigatoriedade e Finalidade .....	13
1.2. Comunicação por Escrito – Formalização.....	13
1.3. Período do Aviso Prévio – Integração ao Tempo de Serviço .....	13
1.4. Modalidades – Características.....	13
1.4.1. Aviso Prévio Indenizado .....	13
1.4.1.1. Caracterização.....	13
1.4.2. Pedido de Demissão – Recusa no Cumprimento .....	13
1.4.3. Dispensa sem Justa Causa.....	14
1.4.4. Remuneração .....	14
1.4.4.1. Remuneração por Tarefas.....	14
1.4.4.2. Remuneração por Comissões....	14
1.4.4.3. Remuneração com Horas Extras Habituais.....	15
1.4.4.4. Prazo para Pagamento das Verbas Rescisórias – Baixa em CTPS...	16
1.5. Aviso Prévio Trabalhado .....	16
1.5.1. Caracterização.....	16
1.5.2. Redução da Jornada – Empregados Urbanos .....	16
1.5.2.1. Redução da Jornada – Empregado Doméstico.....	17
1.5.3. Remuneração – Aviso Prévio Trabalhado.....	17
1.5.3.1. Remuneração por Comissões....	17
1.5.3.2. Remuneração por Tarefas.....	17
1.5.4. Faltas ao Serviço .....	17
1.5.5. Prazo para Pagamento das Verbas Rescisórias – Baixa em CTPS .....	18
1.5.6. Aviso Prévio Parte Trabalhado e Parte Indenizado.....	18
1.5.7. Aviso Prévio “Cumprido em Casa” ...	18
1.5.7.1. Aviso Prévio “Cumprido em Casa” – Prazo para Pagamento das Verbas Rescisórias .....	19
1.6. Aviso Prévio – Contagem .....	19
1.7. Aviso Prévio – Falta.....	19
1.8. Reconsideração – Possibilidade.....	19
1.9. Reajuste Salarial no Curso do Aviso Prévio ..	20
1.10. Afastamentos no Curso do Aviso Prévio – Procedimentos do Empregador.....	20
1.10.1. Auxílio-Doença – Suspensão do Contrato de Trabalho.....	20
1.10.2. Aviso Prévio e Acidente do Trabalho – Interrupção do Contrato de Trabalho..	20
1.11. Aviso Prévio e Férias – Impossibilidade de Concessão Cumulativa.....	21
1.12. Aviso Prévio e Estabilidade Provisória.....	21
1.13. Encerramento das Atividades da Empresa – Direito ao Aviso Prévio .....	22
1.14. Encargos Sociais .....	22
1.14.1. Base de Cálculo de Incidência .....	22
<b>2. Indenização Adicional</b> .....	23
2.1. Direito .....	23
2.2. Objetivo.....	23
2.3. Valor da Indenização.....	23
2.4. Aviso Prévio.....	23
2.4.1. Aviso Prévio Indenizado .....	23
2.5. Exemplos Práticos.....	24
2.6. Súmula TST nº 314.....	25
2.7. Incidência sobre a Indenização Adicional .....	26
<b>3. Gratificação Natalina – 13º Salário</b> .....	26
3.1. Afastamento durante o Ano por Auxílio-Doença .....	27
3.2. Afastamento durante o Ano por Acidente do Trabalho .....	27
3.3. Faltas Injustificadas – Redução do Direito ....	27
3.4. Afastamento por Licença-Maternidade .....	27
3.5. Prestação de Serviço Militar Obrigatório .....	28
3.6. Rescisão do Contrato de Trabalho – Direito..	28
3.6.1. Dispensa por Justa Causa ou Culpa Recíproca.....	28
3.6.2. Apuração de Médias das Variáveis....	28
3.6.2.1. Horas Extras .....	28
3.6.2.2. Comissões .....	28

3.7. Encargos Sociais .....	29
3.7.1. Previdência Social .....	29
3.7.1.1. Incidência – Recolhimento .....	29
3.7.1.2. Licença-Maternidade – Dedução em GPS .....	29
3.7.2. 13º Salário – Projeção do Aviso Prévio Indenizado (1/12) .....	29
3.7.3. Ajuste Decorrente de Salários Variáveis.....	29
3.7.4. Empregados Domésticos .....	30
3.8. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) .....	30
3.8.1. Sefip – Competência 13.....	30
3.9. Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) ...	31
<b>4. Salário-Família .....</b>	<b>31</b>
4.1. Conceito .....	31
4.2. Filhos e Equiparados .....	31
4.3. Segurados que Terão Direito ao Salário-Família .....	31
4.4. Requisição do Benefício .....	31
4.5. Pagamento .....	31
4.5.1. Dedução na GPS .....	32
4.5.2. Valor do Benefício .....	32
4.6. Salário-Família – Apuração do Valor da Cota .....	32
4.6.1. Valor e Proporcionalidade .....	32
4.7. Caderneta de Vacinação e Comprovante de Frequência à Escola .....	32
4.8. Divórcio, Separação Judicial ou de Fato .....	33
4.9. Cessação do Benefício .....	33
4.10. Conservação de Documentos .....	33
4.11. Termo de Responsabilidade .....	33
<b>5. Estabilidades Previstas em Lei.....</b>	<b>33</b>
5.1. Membro da Cipa.....	33
5.2. Gestante.....	33
5.2.1. Empregada Doméstica .....	34
5.3. Dirigente Sindical .....	34
5.4. Membros do Conselho Curador do FGTS .....	34
5.5. Decenal.....	34
5.6. Membros do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) .....	34
5.7. Acidente do Trabalho .....	34
5.8. Diretores de Sociedades Cooperativas .....	34
5.9. Representantes dos Empregados na Comissão de Conciliação Prévia.....	34
<b>6. Estabilidade Convencional .....</b>	<b>34</b>
<b>7. Rescisão por Ato Discriminatório .....</b>	<b>35</b>
<b>8. Rescisão Contratual do Empregado Estável.....</b>	<b>35</b>
8.1. Conversão em Indenização.....	35
8.2. Reintegração.....	35
8.2.1. Procedimentos – Anotações na CTPS e na Ficha/Livro de Registro.....	35
8.2.2. GFIP/Sefip .....	36
8.3. Seguro-Desemprego .....	36
<b>9. Readmissão de Empregado .....</b>	<b>36</b>

## CAPÍTULO II

### Rescisão do Contrato de Trabalho

<b>1. Contrato de Experiência .....</b>	<b>37</b>
1.1. Sucessão de Contratos – Intervalo Superior a Seis Meses .....	38
1.2. Estabilidade Provisória – Incompatibilidade..	38
<b>2. Verbas Rescisórias Devidas ao Empregado nas Diversas Hipóteses de Rescisão .....</b>	<b>38</b>
2.1. Rescisão Antecipada Motivada pelo Empregado – Pedido de Demissão.....	38
2.1.1. Prazo para Pagamento das Verbas Rescisórias .....	38
2.2. Rescisão por Justa Causa do Empregado .....	39
2.2.1. Configuração da Justa Causa .....	39
2.2.1.1. Gravidade .....	39
2.2.1.2. Advertência .....	39
2.2.1.3. Suspensão Disciplinar.....	39
2.2.2. Despedimento .....	40
2.2.2.1. Atualidade .....	40
2.2.2.2. Imediatidade.....	40
2.2.2.3. Recusa do Empregado em Receber a Penalidade .....	40
2.3. Dupla Penalidade – Impossibilidade .....	40
2.4. Constituição de Justa Causa para Rescisão ....	40
2.4.1. Improbidade .....	41
2.4.2. Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento .....	41
2.4.3. Negociação Habitual .....	41
2.4.4. Condenação Criminal do Empregado .....	41
2.4.5. Desídia no Desempenho das Funções .....	41
2.4.6. Embriaguez Habitual ou em Serviço .....	41
2.4.7. Violação de Segredo da Empresa.....	42
2.4.8. Ato de Indisciplina ou Insubordinação .....	42
2.4.9. Abandono de Emprego.....	42
2.4.10. Ato Lesivo da Honra ou Boa Fama Praticado no Serviço contra Qualquer Pessoa.....	42
2.4.11. Ato Lesivo da Honra e Boa Fama ou Ofensas Praticados contra o Empregador e Superiores Hierárquicos .....	42
2.4.12. Prática de Jogos de Azar .....	42
2.4.13. Atos Atentatórios à Segurança Nacional.....	43
<b>3. Justas Causas do Bancário e do Menor .....</b>	<b>43</b>
3.1. Bancário.....	43
3.2. Aprendiz Menor de 24 Anos .....	43
<b>4. Notificações.....</b>	<b>43</b>
4.1. Faltas Injustificadas – Notificação para Comprometimento ao Trabalho .....	43
4.1.1. Domicílio .....	43
4.1.2. Envio de Aviso de Rescisão Contratual .....	43
4.2. Empregado Estável .....	43

4.3. Falta Mal Nomeada .....	43	1.6. Assistência na Rescisão – Objetivo .....	55
4.4. Prova dos Fatos.....	43	1.7. Competência .....	56
<b>5. Direitos dos Empregados na Rescisão de Contrato por Justa Causa.....</b>	<b>44</b>	1.8. Assistente – Procedimentos .....	56
5.1. Férias Proporcionais – Convenção OIT nº 132	44	1.9. Assistente – Esclarecimentos.....	56
<b>6. Formulários.....</b>	<b>45</b>	1.10. Assistente – Verificação de Itens.....	56
6.1. Advertência Disciplinar – Modelo .....	45	1.11. Incorreção ou Omissão de Parcela Devida ....	57
6.2. Suspensão Disciplinar – Modelo.....	46	1.12. Homologação – Impedimentos .....	57
6.3. Comunicação de Rescisão do Contrato de Trabalho (Justa Causa) – Modelo.....	46	1.13. Partes na Assistência.....	58
6.4. Notificação de Abandono de Emprego.....	46	1.14. Falecimento do Empregado .....	58
<b>7. Rescisão Indireta – Justa Causa do Empregador</b>	<b>46</b>	1.15. Aviso Prévio.....	58
7.1. Motivos.....	46	1.16. Aviso Prévio – Integração de Baixa na CTPS	58
7.2. Reclamatória Trabalhista – Direito.....	47	1.17. Aviso Prévio – Contagem .....	59
7.3. Permanência no Serviço .....	47	1.18. Documentos para a Assistência .....	59
<b>8. Rescisão por Aposentadoria.....</b>	<b>47</b>	1.19. Pagamento das Verbas Rescisórias – Formas.	59
8.1. Introdução.....	47	1.20. Termos de Comparecimento .....	60
8.2. Verbas Rescisórias.....	47	1.21. Vias do TRCT – Destinação .....	60
8.3. Multa Rescisória – 40% do FGTS.....	48	1.22. Homologação – Sem utilização do Homolognet	60
<b>9. Aposentadoria por Invalidez .....</b>	<b>48</b>	1.23. Modelos de TRCT .....	60
<b>10. Falecimento do Empregado .....</b>	<b>49</b>	<b>2. Formulário de Rescisão Contratual .....</b>	<b>68</b>
10.1. Declaração de Dependência .....	49	2.1. Preenchimento do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) .....	68
10.2. Dependentes .....	49	2.2. Especificidades de Preenchimento.....	69
10.3. Ausência de Dependentes e Sucessores .....	49	2.2.1. Aba Empregador.....	69
10.4. Direitos a Serem Pagos aos Dependentes.....	50	2.2.2. Aba Empregado.....	69
10.5. Rescisão do Contrato de Trabalho – Direitos dos Dependentes.....	50	2.2.3. Aba Contrato .....	69
10.5.1. Rescisão – Homologação.....	50	2.2.4. Aba Férias .....	70
10.5.2. Prazo para Pagamento.....	50	2.2.4.1. Informação de Faltas .....	70
10.6. Valores a Receber por Menores de 18 Anos...	50	2.2.5. Aba 13º Salário.....	70
<b>11. Empregado Preso.....</b>	<b>51</b>	2.2.6. Aba Desconto .....	70
11.1. Rescisão sem Justa Causa ou por Pedido de Demissão .....	51	2.2.7. Aba Financeiro – Rubrica Externa ....	70
11.2. Verbas Rescisórias – Dispensa sem Justa Causa ou Pedido de Demissão.....	51	2.2.7.1. Informação da Remuneração do Mês de Afastamento.....	70
11.3. Rescisão por Justa Causa.....	52	2.2.7.2. Afastamentos.....	71
11.3.1. Verbas Rescisórias – Justa Causa.....	52	2.2.8. Aba Dados Auxiliares.....	72
11.4. Manutenção do Contrato de Trabalho.....	52	2.2.9. Aba “Desconto”.....	72
11.5. Auxílio-Reclusão.....	53	2.2.9.1. Informação da Data de Quitação de Verbas Rescisórias .....	72
<b>Seção I – Homologação</b>		2.3. Sistema Homolognet – Nota Metodológica nº 1/08 .....	73
<b>1. Instruções para Homologação no Ministério do Trabalho .....</b>	<b>54</b>	<b>3. Homolognet – Procedimentos .....</b>	<b>75</b>
1.1. Modelo Solicitação de Agendamento de Homologação .....	54	3.1. Acesso ao Homolognet .....	75
1.2. Modelo de Carta de Preposição.....	55	3.1.1. Cadastro do Empregador .....	75
1.3. Assistência e Homologação da Rescisão de Contrato de Trabalho.....	55	3.1.2. Senha .....	76
1.4. Disposições Preliminares .....	55	3.2. Exclusão de um Usuário .....	76
1.5. Sistema Homolognet – Utilização.....	55	3.3. Cadastro de Informações da Rescisão .....	76
1.5.1. TRCT – Adoção .....	55	3.4. Arquivo para Transmissão de Informações....	77
1.5.2. Homolognet – Acesso .....	55	3.4.1. Especificidades de Preenchimento – Remuneração do Mês de Afastamento	77
		3.5. Rescisão de Contrato de Aprendizagem .....	77
		3.6. TRCT – Geração.....	78
		3.7. Assistência e Homologação – Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.....	78
		3.8. Agendamento de Homologação.....	78
		3.9. Assinatura no TRCT .....	78
		3.10. Recolhimento do FGTS e Seguro-Desemprego	78

**Seção II – FGTS – Movimentação da Conta Vinculada**

<b>1. Introdução</b> .....	78
<b>2. Comunicação de Movimentação por Meio Eletrônico</b> .....	91
2.1. Anotação da Chave de Identificação .....	91
2.2. Homologação da Rescisão Contratual por Meio do Conectividade Social .....	91
<b>3. Uso de Instrumento de Procuração</b> .....	92
3.1. Procuração – Demais Códigos de Saque.....	92
<b>4. Pagamento do FGTS no Exterior – Japão</b> .....	93

**Seção III – Seguro-Desemprego**

<b>1. Objetivo do Programa de Seguro-Desemprego</b> ..	93
1.1. Direito de Habilitação ao Seguro-Desemprego	93
1.2. Comprovação dos Requisitos para Habilitação ao Benefício.....	93
1.3. Parcelas do Seguro-Desemprego.....	94
1.3.1. Valor do Benefício.....	94
1.3.2. Apuração.....	94
1.3.3. Exceção.....	94
1.3.4. Cálculo do Valor do Benefício.....	94
1.3.4.1. Salário Fixo e Variável.....	95
1.3.4.2. Salário por Hora, Semana ou Quinzena.....	95
<b>2. Recebimento do Seguro-Desemprego</b> .....	95
2.1. Documentos Fornecidos pelo Empregador ....	95
<b>3. Requerimento do Benefício</b> .....	95
3.1. Prazo.....	95
3.2. Documentação Necessária .....	95
3.2.1. Comprovante.....	96
3.3. Deferimento do Pedido .....	96
3.4. Indeferimento do Pedido.....	96
<b>4. Pagamento</b> .....	96
4.1. Autenticação.....	96
<b>5. Cartão do Cidadão</b> .....	96
<b>6. Primeira Parcela</b> .....	96
<b>7. Liberação por Meio de Recurso</b> .....	96
<b>8. Suspensão do Seguro-Desemprego</b> .....	96
<b>9. Cancelamento do Benefício</b> .....	97
<b>10. Recusa de Novo Emprego</b> .....	97
<b>11. Encaminhamento do Trabalhador ao Mercado de Trabalho</b> .....	97
<b>12. Parcelas Recebidas Indevidamente</b> .....	97
<b>13. Contrato em Aberto na CTPS</b> .....	97
<b>14. Empregada Doméstica</b> .....	97
14.1. Formulários .....	98

14.2. Requerimento de Seguro-Desemprego.....	98
14.3. Comunicado de Dispensa (CD).....	99

**CAPÍTULO III****Rescisão do Contrato de Trabalho**

<b>1. Verbas Rescisórias Devidas a Empregados</b> .....	101
1.1. Contrato a Prazo Indeterminado.....	101
<b>2. Contrato por Prazo Determinado</b> .....	102
2.1. Extinção Antecipada de Contrato sem Previsão de Aviso Prévio .....	102
2.2. Extinção Automática (Término Normal) de Contrato com ou sem Previsão de Aviso Prévio	102
<b>3. Extinção do Contrato por Motivo de Falecimento do Empregado</b> .....	103
<b>4. Extinção do Contrato em Virtude de Cessação Total da Atividade da Empresa por Morte do Empregador</b> .....	103
<b>5. Extinção do Contrato em Virtude de Morte do Empregador Constituído como Empresa Individual – Continuação da Atividade Empresarial por Parte dos Herdeiros/Sucessores/Administradores – Rescisão – Faculdade do Empregado – Exercício do Direito</b> .....	103
<b>6. Extinção da Empresa ou de um dos Estabelecimentos em que Trabalhe o Empregado, por Motivo de Força Maior – Rescisão do Contrato de Trabalho pelo Empregador</b> .....	104
<b>7. Extinção do Contrato por Paralisação Temporária ou Definitiva do Trabalho Motivada por Ato de Pessoa Jurídica de Direito Público Interno</b> ....	104
<b>8. Extinção do Contrato por Iniciativa da Empregada Grávida e pelo Responsável Legal do Empregado Menor de Idade</b> .....	104

**CAPÍTULO IV****Contribuição Previdenciária**

<b>1. Contribuição do Empregado e do Trabalhador Avulso</b> .....	105
<b>2. Contribuinte Individual</b> .....	105
<b>3. Contribuição a Cargo da Empresa</b> .....	105
3.1. Enquadramento no RAT .....	105
<b>4. Outras Entidades (Terceiros)</b> .....	106
4.1. Tabela de Alíquotas por Códigos e de Terceiros	106
<b>5. Contribuição Previdenciária sobre o 13º Salário</b>	107
<b>6. Documento de Arrecadação – Recolhimento das Contribuições Previdenciárias</b> .....	108
6.1. Opções de Recolhimento.....	108
6.2. Orientações para Preenchimento da GPS .....	108
6.3. Modelo da GPS .....	109

<b>CAPÍTULO V</b>		
<b>Fundo de Garantia do Tempo de Serviço</b>		
<b>1. Introdução</b> .....	111	
<b>2. Termo de Opção – FGTS</b> .....	111	
<b>3. Multa Rescisória</b> .....	111	
3.1. Base de Cálculo .....	112	
<b>4. Forma de Recolhimento</b> .....	112	
4.1. Conectividade Social .....	112	
4.2. Objetivo .....	112	
4.3. Finalidade .....	112	
4.4. Benefícios .....	113	
<b>5. Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF)</b> .....	113	
5.1. Prazo .....	114	
<b>6. Preenchimento da GRRF</b> .....	114	
6.1. Informações Cadastrais .....	114	
6.2. Informações Financeiras .....	115	
6.3. Fechamento do Movimento .....	116	
<b>7. Homologonet</b> .....	116	
<b>CAPÍTULO VI</b>		
<b>Tipos Especiais de Contrato</b>		
<b>Seção I – Vendedores</b>		
<b>1. Introdução</b> .....	117	
<b>2. Direito a Comissões</b> .....	117	
<b>3. Empregado Vendedor Viajante – Descanso</b> .....	117	
<b>4. Pagamento de Comissões e Percentagens</b> .....	117	
<b>5. Salário do Empregado Exclusivamente com Base em Comissões</b> .....	117	
<b>6. Descanso Semanal Remunerado</b> .....	117	
<b>7. Rescisão do Contrato de Trabalho</b> .....	118	
<b>Seção II – Professor</b>		
<b>1. Introdução</b> .....	118	
<b>2. Contrato de Trabalho</b> .....	118	
2.1. Contrato de Experiência .....	119	
<b>3. Jornada de Trabalho</b> .....	119	
3.1. Período de Exames .....	119	
<b>4. Remuneração</b> .....	119	
4.1. Descontos de Faltas Injustificadas .....	119	
4.2. Hora-Atividade .....	120	
<b>5. Férias e Recesso Escolar</b> .....	120	
<b>Seção III – Atleta Profissional</b>		
<b>1. Contrato de Trabalho</b> .....	120	
1.1. Duração do Contrato de Trabalho .....	121	
<b>2. FGTS – Direito</b> .....	121	
<b>3. Dissolução do Contrato de Trabalho</b> .....	121	
3.1. Rescisão Antecipada do Contrato Motivada pelo Atleta .....	121	
3.2. Rescisão Antecipada do Contrato Motivada pelo Clube – Mora Contumaz .....	122	
3.3. Rescisão Indireta .....	122	
3.4. Justa Causa .....	123	
3.5. Cláusula Penal .....	123	
3.6. Contrato de Trabalho .....	124	
3.7. Entidade de Prática Desportiva Formadora ...	124	
3.8. Vínculo Desportivo .....	124	
3.9. Suspensão do Contrato Especial .....	125	
3.10. Prorrogação Automática – Cláusula .....	125	
3.11. Não Aplicabilidade .....	125	
3.12. Atleta não profissional – Auxílio Financeiro .	125	
3.13. Contrato de Formação Desportiva .....	125	
3.14. Renovação do Contrato Especial .....	125	
3.15. FGTS – Direito .....	126	
3.16. Dissolução do Contrato de Trabalho .....	126	
3.17. Rescisão Contratual .....	126	
3.18. Rescisão Antecipada do Contrato Motivada pelo Atleta .....	126	
3.19. Rescisão Antecipada do Contrato Motivada pelo Clube – Mora Contumaz .....	126	
<b>4. Verbas Específicas, Garantidas ao Atleta Profissional de Futebol</b> .....	126	
4.1. Direito de Imagem e de Arena .....	126	
4.2. Luvas .....	127	
4.3. Bicho .....	128	
4.4. Passe .....	128	
<b>Seção IV – Trabalho do Menor (Criança e Adolescente)</b>		
<b>1. Introdução</b> .....	129	
<b>2. Direitos</b> .....	129	
<b>3. Registro do Empregado e Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)</b> .....	129	
<b>4. Fundo de Garantia e Tempo de Serviço (FGTS)</b> .....	129	
<b>5. Remuneração</b> .....	129	
<b>6. Férias</b> .....	129	
<b>7. Jornada de Trabalho</b> .....	129	
<b>8. Frequência Escolar – Direito</b> .....	130	
<b>9. Proibição do Trabalho do Menor</b> .....	130	
<b>10. Serviço Militar</b> .....	130	
<b>11. Recibo de Pagamento</b> .....	130	
<b>12. Prescrição</b> .....	130	
<b>13. Locais e Serviços Perigosos/Insalubres para Menores</b> .....	131	
<b>14. Deveres dos Responsáveis Legais e dos Empregadores</b> .....	138	
<b>15. Documento de Afixação Obrigatória</b> .....	138	
<b>16. Penalidades</b> .....	138	

<b>17. Direitos na Rescisão de Contrato</b> .....	138	6.4. Registro – Obrigatoriedade.....	149
<b>Seção V – Menor Aprendiz</b>		6.4.1. Extravio ou Imprestabilidade do Livro ou Fichas de Registro.....	149
<b>1. Conceito</b> .....	139	6.5. Obrigatoriedade e Procedimento para o Cadastro no PIS.....	149
<b>2. Contratação – Obrigatoriedade</b> .....	139	6.5.1. PIS – Abono Anual.....	150
<b>3. Contrato de Aprendizagem</b> .....	139	6.5.2. Hipóteses de Saque.....	150
3.1. Contrato de Aprendizagem – Condições de Validade.....	140	6.6. Perda ou Extravio do Comprovante de Cadastro.....	150
3.2. Duração do Contrato de Aprendizagem.....	140	<b>7. Salário e Remuneração – Conceito</b> .....	150
3.3. Modelos de Contratos da Delegacia Regional do Trabalho (DRT).....	140	7.1. Salário-Mínimo.....	150
3.3.1. Modelo de Contrato para Aprendiz Registrado na Empresa.....	140	7.2. Salário <i>In Natura</i> .....	151
3.3.2. Modelo de Contrato para Aprendiz Registrado na Entidade.....	141	7.3. Discriminação das Parcelas <i>In Natura</i> no Contrato de Trabalho.....	151
3.4. Entidades sem Fins Lucrativos – Atendimento da Demanda.....	142	7.4. Fornecimento de Utilidades para Prestação dos Serviços – Descaracterização.....	151
3.5. Validade do Contrato de Aprendizagem.....	142	<b>8. Morada</b> .....	151
<b>4. Conteúdo do Contrato</b> .....	143	<b>9. Assistência Médica</b> .....	151
<b>5. Estabelecimentos Obrigados a Contratar Aprendizes</b> .....	143	<b>10. Descontos Permitidos</b> .....	152
5.1. Cota de Aprendizagem – Dispensa.....	143	<b>11. Remuneração – Modalidades</b> .....	152
<b>6. Estabelecimentos que Desenvolvem Atividades em Ambientes e/ou Funções Proibidas a Menores de 18 anos</b> .....	143	11.1. Mensalista.....	152
<b>7. Salário e Duração do Trabalho</b> .....	143	11.2. Diarista.....	152
<b>8. Incidência – INSS/FGTS</b> .....	144	11.3. Horista.....	152
<b>9. Locais de Trabalho – Perigosos e Insalubres</b> .....	144	11.4. Tarefairo.....	152
<b>10. Rescisão do Contrato de Trabalho</b> .....	144	11.5. Comissionista.....	152
<b>11. Aprendizagem na Própria Empresa – Impossibilidade</b> .....	144	<b>12. Contrato de Safra</b> .....	152
<b>12. Penalidades</b> .....	144	<b>13. Contrato de Pequeno Prazo</b> .....	153
<b>Seção VI – Trabalhador Rural</b>		<b>14. Rescisão Contratual – Direitos do Trabalhador</b> .....	153
<b>1. Empregador Rural</b> .....	145	<b>Seção VI – Trabalhador Temporário</b>	
<b>2. Empregado Rural</b> .....	145	<b>1. Conceitos</b> .....	154
<b>3. Trabalhadores Equiparados</b> .....	145	1.1. Trabalhador Temporário.....	154
<b>4. Documentos Obrigatórios</b> .....	146	1.2. Empresa de Trabalho Temporário.....	154
4.1. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).....	146	1.3. Empresa Tomadora de Serviço.....	154
4.2. Documentos de Identificação Pessoal e Outros.....	146	<b>2. Contrato de Trabalho Temporário x Contrato de Experiência</b> .....	154
4.3. Documentos Complementares.....	146	<b>3. Duração do Contrato</b> .....	154
<b>5. Exame Médico Admissional</b> .....	146	<b>4. Direitos do Trabalhador Temporário</b> .....	154
<b>6. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)</b> .....	147	<b>5. Jornada de Trabalho, DSR e Adicional Noturno</b> .....	155
6.1. Obrigatoriedade.....	147	<b>6. Anotação na CTPS – Obrigatoriedade</b> .....	155
6.2. Emissão e Fornecimento.....	147	<b>7. Empresa de Trabalho Temporário</b> .....	155
6.2.1. Anotações a Serem Efetuadas.....	147	<b>8. Empresa Tomadora do Serviço</b> .....	156
6.3. Livro/Ficha de Registro de Empregados.....	148	<b>9. Fiscalização – Procedimentos</b> .....	156
6.3.1. Autenticação – Obrigatoriedade.....	149	<b>10. Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) – Obrigatoriedade da Comunicação</b> .....	156
		<b>11. Contrato Individual de Trabalho Temporário</b> .....	156
		<b>12. Rescisão</b> .....	156
		12.1. Justa Causa do Empregado.....	156
		12.2. Justa Causa do Empregador – Rescisão Indireta.....	157



**CAPÍTULO VII**  
**Imposto de Renda**

<b>1. Introdução</b> .....	171
1.1. Fato Gerador .....	171
1.2. Alíquota e Base de Cálculo .....	171
<b>2. Isenção e não Incidência</b> .....	172
<b>3. Responsabilidade pelo Recolhimento</b> .....	173
3.1. Prazo de Recolhimento .....	173
<b>4. Normas de Retenção na Fonte</b> .....	173
4.1. Adiantamentos .....	173
<b>5. Base de Cálculo – Dedução</b> .....	173
<b>6. Dependentes</b> .....	174

**CAPÍTULO VIII**

<b>Tabela de Incidências</b> .....	175
------------------------------------	-----

**CAPÍTULO IX**

<b>Guarda de Documentos</b> .....	181
-----------------------------------	-----

**CAPÍTULO X**

**Rescisão do Contrato de Trabalho – Hipóteses e Cálculos das Verbas Devidas**

<b>1. Introdução</b> .....	183
1.1. Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência Motivada pelo Empregador (nos Termos do Art. 479 da CLT).....	183
1.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial.....	184
<b>2. Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência Motivada pelo Empregado (nos Termos do Art. 480 da CLT)</b> .....	186
2.1. Discriminação das Verbas Rescisórias .....	186
2.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial.....	187
<b>3. Contrato de Experiência – Extinção Automática</b>	189
3.1. Discriminação das Verbas Rescisórias .....	189

3.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial .....	190
--	-----

<b>4. Pedido de Demissão antes de Completar um Ano de Trabalho</b> .....	192
4.1. Discriminação das Verbas Rescisórias .....	192
4.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial .....	193
<b>5. Pedido de Demissão – Empregado com mais de um Ano de Trabalho</b> .....	195
5.1. Discriminação das Verbas Rescisórias .....	195
5.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial .....	196
<b>6. Dispensa sem Justa Causa, com Aviso Prévio Indenizado com Férias em Dobro</b> .....	198
6.1. Discriminação das Verbas Rescisórias .....	198
6.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial .....	199
<b>7. Dispensa sem Justa Causa, com Aviso Prévio Indenizado de Empregado Dispensado nos 30 Dias que antecedem a Data-Base (Indenização Adicional)</b> .....	201
7.1. Discriminação das Verbas Rescisórias .....	201
7.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial .....	202
<b>8. Rescisão do Contrato de Trabalho por Motivo de Falecimento do Empregado</b> .....	204
8.1. Discriminação das Verbas Rescisórias .....	204
8.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial .....	205
<b>9. Dispensa sem Justa Causa, com Aviso Prévio Indenizado de Empregado com Salário Fixo e que Recebe Comissões</b> .....	207
9.1. Discriminação das Verbas Rescisórias .....	208
9.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial .....	209
<b>10. Rescisão Negativa – Desconto do Aviso Prévio e Férias Proporcionais</b> .....	211
<b>Legislação</b> .....	213

## Introdução



# Natureza Jurídica do Contrato de Trabalho

São duas as teorias jurídicas que pretendem explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho: a teoria contratualista; e a anticontratualista.

A teoria contratualista considera a relação entre empregado e empregador um contrato, pois depende única e exclusivamente da vontade das partes para sua formação.

Para os que defendem a teoria anticontratualista, o trabalhador vem se incorporar à comunidade de trabalho, visando cumprir os objetivos almejados pela produção nacional, sem existir autonomia de vontade na discussão das cláusulas contratuais.

O art. 442 da CLT estabelece que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Nota-se pela redação desse artigo que o legislador apresenta uma concepção mista, abrangendo aspectos contratualista quando menciona acordo tácito ou expresso, e, anticontratualista, quando utiliza a expressão “relação de emprego”.

A teoria predominante é a de que o contrato de trabalho tem natureza contratual, pois uma pessoa não iria ser empregada de outra sem que isso fosse sua vontade, e, o empregador, não teria empregado se dele não necessitasse.

Assim, trata-se de contrato bilateral firmado entre empregado e empregador, em que o primeiro manifesta a vontade de oferecer suas habilidades, enquanto, o segundo, manifesta o interesse em contar com o trabalho oferecido.

As partes manifestam suas vontades de maneira clara e consciente, com o propósito de estabelecer uma situação de emprego.

O contrato de trabalho poderá ocorrer de forma escrita, verbal ou tácita (não expresso, subentendido).

### Contrato Escrito

O **contrato escrito** normalmente se dá na própria carteira de trabalho do empregador (CTPS), conforme exigido pela lei trabalhista. Também é muito comum sua adoção na hipótese de contratos de trabalho com características próprias e específicas, como é o caso dos firmados com artistas ou atletas profissionais por prazo determinado. Nesses casos, por haver situações que fogem ao padrão comumente adotado e tendo em vista as características típicas de execução do trabalho, como tempo, horário e prazo, é feito também em documento separado, além do registro na CTPS, para estabelecer tais peculiaridades.

### Contrato Verbal

O **contrato verbal** é frequentemente utilizado nos contratos por prazo indeterminado, em que não há estipulação de condições especiais a serem observadas pelas partes, ficando a relação contratual regida pela legislação trabalhista e, eventualmente, por regulamentos internos da contratante. Na prática, esta forma de contratação é muito comum, mas traz riscos, pois não se cumpre a legislação trabalhista.

Neste tipo de contrato, empregador e empregado combinam previamente a execução dos serviços, salário e horário, porém, não se efetiva o registro em carteira.

### Contrato Tácito ou Consensual

Será **tácito ou consensual** (pelo silêncio ou falta de manifestação) quando houver a prática evidente de reiterados atos que façam entender que o contrato de trabalho está sendo cumprido. Por exemplo: uma pessoa aparece na empresa, faz um trabalho hoje, outro amanhã, continua comparecendo na empresa e vai prestando seus serviços. O dono da empresa sabe, mas nada diz, não faz nada para impedi-lo. Às vezes ele até dá algumas diretrizes de como o trabalhador deve conduzir o trabalho. Esta é uma situação típica em que surge o contrato tácito de trabalho. Isto é, o trabalhador compareceu

e cumpriu horário e tarefas, sem qualquer objeção por parte do empregador, que, pelo contrário, chegou até a incentivá-lo. Evidentemente que se trata de um contrato irregular, pois também não há o registro do empregado.

Outra questão importante é a rotatividade de empregados em uma empresa.

Idalberto Chiavenato, em sua obra *Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal – Como Agregar Ta-*

*lentos à Empresa* (São Paulo: Atlas, 1999) aborda a rotatividade de pessoal como uma despesa que pode ser evitada se houver mais critério e atenção na seleção de mão de obra. A rotatividade alta reflete na produção, no clima organizacional e também no relacionamento interpessoal. O autor alerta que, para combater a rotatividade, é preciso detectar as causas e determinantes. A rotatividade de recursos humanos ou *turnover* é um dos aspectos mais importantes da dinâmica organizacional.

No índice de rotatividade de pessoal o percentual é calculado da seguinte forma:

nº de admissões no mês + nº de demissões no mês, este valor divide-se por 2 e seu resultado é dividido pelo nº de empregados do mês anterior, por fim, multiplicamos por 100 para encontrarmos o valor em percentil.

Visualizando, tem-se o seguinte:

$$\text{Índice de Rotatividade (Turnover Global)} = \left\{ \frac{\left[ \frac{\text{N}^\circ \text{ de admissões (no mês)} + \text{N}^\circ \text{ de demissões (no mês)}}{2} \right]}{\text{N}^\circ \text{ de empregados (do mês anterior)}} \right\} \times 100$$

Observa-se que a causa da rotatividade de pessoal pode ser diagnosticada pelos fenômenos internos e externos à organização, cujos dados são obtidos em entrevistas no ato dos desligamentos, espontâneos ou programados registrados de modo confidencial ou por dados coletados pela própria empresa, avaliados pela política de recursos humanos.

Salientamos que o Índice de Rotatividade apenas determina a rotatividade de pessoal em um determinado

período, levando em consideração as admissões e demissões ocorridas na empresa sem o devido planejamento. Assim, as novas contratações realizadas simplesmente por necessidade da empresa em razão do seu crescimento não devem ser consideradas para apuração desse índice.

Este livro tem por objetivo abordar as hipóteses de rescisão do contrato de trabalho, bem como as verbas rescisórias devidas.

# Capítulo I



# Verbas Rescisórias

## 1. Aviso Prévio

### 1.1. Obrigatoriedade e Finalidade

Não havendo prazo estipulado para o termo final do contrato de trabalho (contrato por prazo indeterminado), a parte que, sem justo motivo quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua decisão, com antecedência mínima de 30 dias, conforme assim determina o art. 487 da CLT e o art. 7º, XXI da CF/1988.

Instituto específico de contratos por prazo indeterminado, o aviso prévio é a modalidade existente para a notificação pelo interessado, da rescisão eminente do contrato de trabalho.

Sua finalidade, se concedido pelo empregador, é possibilitar ao empregado despedido a procura de novo emprego, antes de ter seu contrato rescindido definitivamente, de modo a garantir-lhe salário durante esse período, proporcionando-lhe então meios de subsistência para que se ocupe na busca de uma recolocação no mercado de trabalho.

Se concedido pelo empregado, hipótese em que estará, então, demitindo-se, a finalidade de tal notificação é fornecer ao empregador oportunidade para contratar outro empregado para o cargo, minimizando-lhe, assim, possíveis prejuízos de ordem produtiva.

### 1.2. Comunicação por Escrito – Formalização

Inexiste na legislação trabalhista vigente exigência para que o aviso prévio seja fornecido expressamente, ou seja, por escrito. Entretanto, é aconselhável pela prática, doutrina e até mesmo jurisprudência, que assim seja procedido, pois que constitui tal documento prova inequívoca de que a parte foi devidamente comunicada da intenção do desligamento.

### 1.3. Período do Aviso Prévio – Integração ao Tempo de Serviço

Nos termos do art. 487 da CLT, o período do aviso prévio, ainda que indenizado pelo empregador, integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais.

O empregado, no caso de pedido de demissão, que não cumprir o aviso prévio, não terá direito ao cômputo do referido período para qualquer efeito legal, bem como não fará jus a qualquer complementação salarial ou rescisória, salvo disposição em contrário expressamente prevista em cláusula de acordo ou convenção coletiva da respectiva categoria profissional.

O período do aviso prévio, ainda que indenizado pelo empregador, deverá ser computado também para fins da contagem de tempo de serviço do empregado na empresa, de forma que, ultrapassados 12 meses, seja procedida a homologação da rescisão contratual pelo respectivo sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho.

### 1.4. Modalidades – Características

São duas as modalidades de aviso prévio: indenizado e trabalhado.

#### 1.4.1. Aviso Prévio Indenizado

##### 1.4.1.1. Caracterização

O aviso prévio indenizado poderá ocorrer em duas hipóteses: no pedido de demissão e na dispensa sem justa causa.

#### 1.4.2. Pedido de Demissão – Recusa no Cumprimento

Quando o empregado, no caso de pedido de demissão, se recusa a cumprir o aviso prévio trabalhando,

caberá ao empregador, e descontar das verbas rescisórias o valor correspondente ao período de 30 dias.

Neste caso, não deverá ser computado como tempo de serviço.

### 1.4.3. Dispensa sem Justa Causa

Quando o empregado é dispensado sem justa causa, compete ao empregador a concessão do aviso prévio.

Se este determinar que não se faz necessário seu trabalho durante o período do aviso prévio, indenizará o valor correspondente ao período de 30 dias.

Nesta hipótese, o período deverá ser computado como tempo de serviço, gerando direito ao recebimento, por conseguinte, e na maioria das vezes, de mais 1/12 de 13º salário e 1/12 de férias proporcionais.

### 1.4.4. Remuneração

O art. 487, §§ 1º e 2º, da CLT determina que a falta do aviso prévio por parte do empregador, nas rescisões sem justa causa, dá ao empregado o direito de receber os salários correspondentes ao período do aviso e, se em casos de pedido de demissão o trabalhador se recusar a cumprir o aviso, o empregador, por sua vez, terá o direito de descontar deste os salários do mesmo período.

Entretanto, apesar do § 1º do art. 487 da CLT determinar o montante desta indenização como sendo o salário do período (30 dias), é pacífico o entendimento de que também os proventos variáveis (horas extras, gratificações habituais, adicionais, etc.) deverão ser adicionados ao salário contratual para fins de obtenção da base de cálculo do aviso indenizado.

Com referência às horas extras habituais, inclusive, a anterior redação da Súmula TST nº 94, aprovada pela Resolução Administrativa nº 80 em 25/06/1980, já determinava sua integração ao aviso indenizado, o que veio a ser confirmado e adotado definitivamente pela Lei nº 10.218, de 11/04/2001, ao acrescentar o § 5º ao art. 487 da CLT.

#### 1.4.4.1. Remuneração por Tarefas

Para um empregado tarefeiro (remuneração por tarefas), por exemplo, a indenização do aviso prévio deverá ser calculada pelo valor vigente da tarefa, aplicado à média de produção dos últimos 12 meses de trabalho, ou da data de admissão até a rescisão contratual, quando inferior a 12 meses. Toma-se, portanto, o número de tarefas dos últimos 12 meses, divide-se por 12, encontrando-se a média mensal que deverá ser multiplicada pelo valor atual da tarefa. Vejamos os cálculos:

#### Exemplo:

- valor atual da tarefa = R\$ 23,00
- data de admissão = 20/04/2001
- data da rescisão do contrato = 16/03/2011
- número de tarefas realizadas nos últimos 12 meses = 710
- março/2010 = 60
- abril/2010 = 63
- maio/2010 = 66
- junho/2010 = 60
- julho/2010 = 60
- agosto/2010 = 68
- setembro/2010 = 50
- outubro/2010 = 60
- novembro/2010 = 58
- dezembro/2010 = 59
- janeiro/2011 = 56
- fevereiro/2011 = 50
- média das tarefas nos últimos 12 meses =  $710 \div 12 = 59,17$
- valor da média –  $59,17 \times \text{R\$ } 23,00 = \text{R\$ } 1.360,91$
- valor do aviso prévio indenizado = R\$ 1.360,91

#### 1.4.4.2. Remuneração por Comissões

Em se tratando de empregados comissionistas, o cálculo do aviso prévio indenizado também será efetuado, apurando a média de comissões dos últimos 12 meses de efetivo trabalho (ou números de meses trabalhados se o tempo de serviço for inferior a 12 meses), salvo se existir previsão diversa em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Observe-se que, sendo o empregado despedido no decorrer de determinado mês (16 de julho, por exemplo) as comissões devidas neste mesmo mês não deverão compor o cálculo da média, pois deverão ser pagas como saldo de salário na rescisão contratual.

Alguns sindicatos poderão, por meio do documento coletivo da categoria, estabelecer regras específicas para os trabalhadores a eles vinculados. Dessa maneira, aconselhamos que o empregador verifique se existe cláusula no documento coletivo da categoria determinando o reajuste das comissões para cálculo da média, bem como se há previsão quanto a um período menor para apuração da referida média.

#### Exemplo 1:

Empregado admitido, em 19/01/2005, com salário fixo de R\$ 760,00, foi dispensado em 13/04/2011.

Recebeu os seguintes valores de comissões, já incluído nestes valores o valor correspondente ao Descanso Semanal Remunerado:

- abril/2010 = R\$ 1.500,00
- maio/2010 = R\$ 1.200,00
- junho/2010 = R\$ 1.500,00
- julho/2010 = R\$ 1.300,00
- agosto/2010 = R\$ 1.300,00
- setembro/2010 = R\$ 1.500,00
- outubro/2010 = R\$ 1.000,00
- novembro/2010 = R\$ 1.000,00
- dezembro/2010 = R\$ 1.200,00
- janeiro/2011 = R\$ 1.500,00
- fevereiro/2011 = R\$ 1.500,00
- março/2011 = R\$ 1.250,00
- valor das comissões recebidas nos últimos 12 meses trabalhados = R\$ 15.750,00

**Nota:** Quando se tratar de apuração de média de comissões, deve estar incluído nestes valores o valor correspondente ao Descanso Semanal Remunerado.

- média das comissões nos 12 meses = R\$ 15.750,00 ÷ 12 = R\$ 1.312,50
- valor do aviso prévio indenizado = R\$ 1.312,50 + R\$ 760,00 = R\$ 2.072,50

#### Exemplo 2:

Empregado, comissionista puro, admitido em 01/11/2007 e dispensado em 13/07/2011.

Recebeu os seguintes valores de comissões, já incluído nestes valores o valor correspondente ao Descanso Semanal Remunerado:

- outubro/2010 = R\$ 1.300,00
- novembro/2010 = R\$ 1.300,00
- dezembro/2010 = R\$ 1.500,00
- janeiro/2011 = R\$ 1.000,00
- fevereiro/2011 = R\$ 1.000,00
- março/2011 = R\$ 1.200,00
- abril/2011 = R\$ 1.500,00
- maio/2011 = R\$ 1.500,00
- junho/2011 = R\$ 1.000,00
- valor das comissões auferidas nos meses trabalhados = R\$ 11.300,00
- média das comissões nos meses efetivamente trabalhados = R\$ 11.300,00 ÷ 9 = R\$ 1.255,55
- valor do aviso prévio indenizado = R\$ 1.255,55

#### 1.4.4.3. Remuneração com Horas Extras Habituais

Conforme já anteriormente mencionado, e como determinava a Súmula TST nº 94 (e também a Lei nº 10.218/2001, que acrescentou o § 5º ao art. 487 da CLT), o valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo do aviso prévio indenizado.

Desse modo, para efeito de cálculo, somam-se as horas extraordinárias realizadas nos últimos 12 meses de trabalho (ou número de meses trabalhados se o tempo de serviço for inferior a um ano) e divide-se por 12, ou pelo número de meses trabalhados. O resultado, que é a média mensal de horas extras, deverá ser multiplicado pelo valor da hora extra vigente à data do pagamento do aviso prévio indenizado.

#### Exemplo 1:

- admissão em 18/06/2006
- data de rescisão = 30/06/2011
- mensalista com salário fixo de R\$ 1.200,00 e jornada mensal de 220 horas
- percentual da hora extra = 50%
- R\$ 1.200,00 ÷ 220 = R\$ 5,45
- valor de uma hora extra = R\$ 5,45 x 1,50 = R\$ 8,17
- número de horas trabalhadas nos últimos 12 meses = 240
- junho/2010 = 20
- julho/2010 = 18
- agosto/2010 = 20
- setembro/2010 = 20
- outubro/2010 = 18
- novembro/2010 = 18
- dezembro/2010 = 20
- janeiro/2011 = 22
- fevereiro/2011 = 20
- março/2011 = 20
- abril/2011 = 22
- maio/2011 = 22

- média das horas extras nos últimos 12 meses = 240 ÷ 12 = 20 horas
- valor da média em R\$ = 20 horas x R\$ 8,17 = R\$ 163,40
- valor do aviso prévio indenizado = R\$ 1.200,00 + R\$ 163,40 = R\$ 1.363,40

#### Exemplo 2:

- admissão em 01/10/2008
- data de rescisão = 13/07/2011
- mensalista com salário fixo de R\$ 1.200,00 e jornada mensal de 220 horas
- percentual de acréscimo da hora extra = 50%
- R\$ 1.200,00 ÷ 220 = R\$ 5,45

- valor de uma hora extra = R\$ 5,45 x 1,50 = R\$ 8,17
- número de horas trabalhadas nos últimos 12 meses = 240
- outubro/2010 = 18
- novembro/2010 = 18
- dezembro/2010 = 20
- janeiro/2011 = 22
- fevereiro/2011 = 20
- março/2011 = 20
- abril/2011 = 22
- maio/2011 = 22
- junho/2011 = 20
- média das horas extras nos últimos meses efetivamente trabalhados (9 meses) =  $182 \div 9 = 20,22$  horas
- valor da média em R\$ = 20,22 horas x R\$ 8,17 = R\$ 165,21
- valor do aviso prévio indenizado = R\$ 1.200,00 + R\$ 165,21 = R\$ 1.365,21

#### 1.4.4.4. Prazo para Pagamento das Verbas Rescisórias – Baixa em CTPS

No caso de rescisão contratual com aviso prévio indenizado, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias é de dez dias corridos, contado da data da notificação da dispensa (motivada pelo empregador) ou da demissão (motivada pelo empregado), de acordo com o art. 477, § 6º, da CLT.

A contagem dos dez dias, para efeito de pagamento das verbas rescisórias, inicia-se no próprio dia da notificação, ou seja, a partir do dia da notificação.

Com referência à baixa a ser consignada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, de acordo com o art. 16 da Instrução Normativa SRT nº 15/10 o período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser 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.

## 1.5. Aviso Prévio Trabalhado

### 1.5.1. Caracterização

Caracteriza-se o aviso prévio trabalhado quando há a prestação de serviço pelo empregado durante este período (geralmente, 30 dias), tanto na hipótese de ter sido o aviso concedido pelo empregado (pedido de demissão) quanto na de tê-lo sido pelo empregador (dispensa sem justa causa).

### 1.5.2. Redução da Jornada – Empregados Urbanos

Durante o prazo do aviso prévio, e somente quando a rescisão contratual tenha sido promovida pelo empregador (dispensa sem justa causa), a duração normal da jornada de trabalho do empregado será reduzida em duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral (art. 488, *caput* da CLT). Esta redução diária de duas horas será devida qualquer que seja o número de horas trabalhadas pelo empregado, ou seja, ainda que se tratando de jornada reduzida, sem qualquer cálculo de proporcionalidade.

Exemplo: jornada de quatro ou seis horas, em que o empregado, no período de cumprimento do aviso, trabalhará duas ou quatro horas diárias, respectivamente.

A citada redução poderá ocorrer no início, meio ou fim da respectiva jornada de trabalho, ficando a escolha e determinação a critério das partes. Apesar de inexistir dispositivo legal obrigando a empresa a ter documentado tal opção, é aconselhável que seja feito, para que dessa forma seja afastada qualquer dúvida sobre a redução concedida.

Não é permitido ao empregador substituir o período de redução do aviso prévio pelo pagamento de horas extraordinárias, compensações, ou até mesmo pelo pagamento do respectivo período em dinheiro – Súmula TST nº 230. Insistindo o empregador no procedimento ilícito, estará descaracterizado o aviso prévio, sendo o mesmo considerado nulo – art. 9º da CLT.

O empregado poderá optar por trabalhar sem a redução das duas horas diárias em sua jornada de trabalho, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por sete dias corridos.

Nesta hipótese, o empregado trabalhará somente por 23 dias, recebendo, entretanto, salários correspondentes aos 30 dias de aviso (art. 488, parágrafo único da CLT). Uma vez optando o empregado por esta condição, é permitida a realização de horas extras durante os 23 dias trabalhados.