

Rosânia de Lima Costa

Rescisões Trabalhistas

Roteiro e
Cálculos

1ª edição

São Paulo

CENOFISCO
Centro de Orientação Fiscal

2010

Copyright © 2009

Editora: Yone Silva Pontes

Assistente editorial: Ana Lúcia Grillo

Diagramação: Nilza Ohe e Tatiana Bisachi

Ilustração de capa: Rafael de Lima Tavares

Revisão: Alessandra Alves Denani e 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. -- São Paulo : Cenofisco
Editora, 2009.

ISBN 978-85-7569-018-5

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

09-04227

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.

2010

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

Sumário



Introdução	
Natureza Jurídica do Contrato de Trabalho	25
Capítulo I	
Verbas Rescisórias	
1. Aviso-Prévio	29
1.1. Obrigatoriedade e Finalidade.....	29
1.2. Comunicação por Escrito – Formalização	29
1.3. Período do Aviso-Prévio – Integração ao Tempo de Serviço.....	30
1.4. Modalidades – Características	30
1.4.1. Aviso-Prévio Indenizado	30
1.4.1.1. Caracterização	30
1.4.2. Pedido de Demissão – Recusa no Cumprimento	30
1.4.3. Dispensa sem Justa Causa	31
1.4.4. Remuneração	31
1.4.4.1. Remuneração por Tarefas.....	32
1.4.4.2. Remuneração por Comissões	32
1.4.4.3. Remuneração com Horas Extras Habituais	34
1.4.4.4. Prazo para Pagamento das Verbas Rescisórias – Baixa em CTPS.....	36
1.5. Aviso-Prévio Trabalhado	37
1.5.1. Caracterização	37
1.5.2. Redução da Jornada – Empregados Urbanos	37
1.5.2.1. Redução da Jornada – Empregado Doméstico	38
1.5.3. Remuneração – Aviso-Prévio Trabalhado .	38

1.5.3.1.	Remuneração por Comissões.....	38
1.5.3.2.	Remuneração por Tarefas	39
1.5.4.	Faltas ao Serviço	40
1.5.5.	Prazo para Pagamento das Verbas Rescisórias – Baixa em CTPS	40
1.5.6.	Aviso-Prévio Parte Trabalhado e Parte Indenizado	41
1.5.7.	Aviso-Prévio “Cumprido em Casa”	42
1.5.7.1.	Aviso-Prévio “Cumprido em Casa” – Prazo para Pagamento das Verbas Rescisórias.....	43
1.6.	Aviso-Prévio – Contagem	44
1.7.	Aviso-Prévio – Falta.....	44
1.8.	Reconsideração – Possibilidade	44
1.9.	Reajuste Salarial no Curso do Aviso-Prévio	45
1.10.	Afastamentos no Curso do Aviso-Prévio – Procedimentos do Empregador	46
1.10.1.	Auxílio-Doença – Suspensão do Contrato de Trabalho	46
1.10.2.	Aviso-Prévio e Acidente do Trabalho – Interrupção do Contrato de Trabalho	48
1.11.	Aviso-Prévio e Férias – Impossibilidade de Concessão Cumulativa.....	50
1.12.	Aviso-Prévio e Estabilidade Provisória.....	50
1.13.	Encerramento das Atividades da Empresa – Direito ao Aviso-Prévio	51
1.14.	Encargos Sociais	51
1.14.1.	Base de Cálculo de Incidência	52
2.	Indenização Adicional	53
2.1.	Direito	54
2.2.	Objetivo	54
2.3.	Valor da Indenização	54
2.4.	Aviso-Prévio.....	55
2.4.1.	Aviso-Prévio Indenizado.....	55
2.5.	Exemplos Práticos	55
2.6.	Súmula TST nº 314	58
2.7.	Incidência sobre a Indenização Adicional.....	62
3.	Gratificação Natalina – 13º Salário.....	62
3.1.	Afastamento durante o Ano por Auxílio-Doença...	63

3.2.	Afastamento durante o Ano por Acidente do Trabalho	63
3.3.	Faltas Injustificadas – Redução do Direito	64
3.4.	Afastamento por Licença-Maternidade	65
3.5.	Prestação de Serviço Militar Obrigatório	66
3.6.	Rescisão do Contrato de Trabalho – Direito.....	66
3.6.1.	Dispensa por Justa Causa ou Culpa Recíproca	66
3.6.2.	Apuração de Médias das Variáveis	67
3.6.2.1.	Horas Extras	67
3.6.2.2.	Comissões	67
3.7.	Encargos Sociais.....	68
3.7.1.	Previdência Social	68
3.7.1.1.	Incidência – Recolhimento.....	68
3.7.1.2.	Licença-Maternidade – Dedução em GPS	69
3.7.2.	13º Salário – Projeção do Aviso-Prévio Indenizado (1/12)	70
3.7.3.	Ajuste Decorrente de Salários Variáveis ...	70
3.7.4.	Empregados Domésticos	71
3.8.	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).	71
3.8.1.	Sefip – Competência 13.....	72
3.9.	Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)	73
4.	Salário-Família	74
4.1.	Conceito.....	74
4.2.	Filhos e Equiparados	74
4.3.	Segurados que Terão Direito ao Salário-Família ...	74
4.4.	Requisição do Benefício.....	75
4.5.	Pagamento	75
4.5.1.	Dedução na GPS.....	76
4.5.2.	Valor do Benefício.....	76
4.6.	Salário-Família – Apuração do Valor da Cota	77
4.6.1.	Valor e Proporcionalidade	77
4.7.	Caderneta de Vacinação e Comprovante de Frequência à Escola	78
4.8.	Divórcio, Separação Judicial ou de Fato	79
4.9.	Cessação do Benefício.....	79
4.10.	Conservação de Documentos.....	79
4.11.	Termo de Responsabilidade.....	79

5.	Estabilidades Previstas em Lei	80
5.1.	Membro da Cipa.....	80
5.2.	Gestante.....	81
5.2.1.	Empregada Doméstica	81
5.3.	Dirigente Sindical.....	81
5.4.	Membros do Conselho Curador do FGTS	81
5.5.	Decenal.....	82
5.6.	Membros do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS).....	82
5.7.	Acidente do Trabalho	82
5.8.	Diretores de Sociedades Cooperativas	83
5.9.	Representantes dos Empregados na Comissão de Conciliação Prévia	83
6.	Estabilidade Convencional.....	83
7.	Rescisão por Ato Discriminatório	84
8.	Rescisão Contratual do Emprego Estável	85
8.1.	Conversão em Indenização.....	85
8.2.	Reintegração.....	86
8.2.1.	Procedimentos – Anotações na CTPS e na Ficha/Livro de Registro	86
8.2.2.	GFIP/Sefip	87
8.3.	Seguro-Desemprego	87
9.	Readmissão de Empregado.....	87

Capítulo II

Rescisão do Contrato de Trabalho

1.	Contrato de Experiência	89
1.1.	Sucessão de Contratos – Intervalo Superior a Seis Meses.....	91
1.2.	Estabilidade Provisória – Incompatibilidade	91
2.	Verbas Rescisórias Devidas ao Empregado nas Diversas Hipóteses de Rescisão	91
2.1.	Rescisão Antecipada Motivada pelo Empregado – Pedido de Demissão	92
2.1.1.	Prazo para Pagamento das Verbas Rescisórias	93
2.2.	Rescisão por Justa Causa do Empregado	93

2.2.1.	Configuração da Justa Causa.....	93
2.2.1.1.	Gravidade.....	94
2.2.1.2.	Advertência.....	94
2.2.1.3.	Suspensão Disciplinar.....	95
2.2.2.	Despedimento.....	96
2.2.2.1.	Atualidade.....	96
2.2.2.2.	Imediatidade.....	96
2.2.2.3.	Recusa do Empregado em Receber a Penalidade.....	96
2.3.	Dupla Penalidade – Impossibilidade.....	97
2.4.	Constituição de Justa Causa para Rescisão.....	97
2.4.1.	Improbidade.....	98
2.4.2.	Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento.....	99
2.4.3.	Negociação Habitual.....	99
2.4.4.	Condenação Criminal do Empregado.....	99
2.4.5.	Desídia no Desempenho das Funções.....	100
2.4.6.	Embriaguez Habitual ou em Serviço.....	100
2.4.7.	Violação de Segredo da Empresa.....	101
2.4.8.	Ato de Indisciplina ou Insubordinação.....	101
2.4.9.	Abandono de Emprego.....	101
2.4.10.	Ato Lesivo da Honra ou Boa Fama Praticado no Serviço contra Qualquer Pessoa ..	102
2.4.11.	Ato Lesivo da Honra e Boa Fama ou Ofensas Praticados contra o Empregador e Superiores Hierárquicos.....	102
2.4.12.	Prática de Jogos de Azar.....	103
2.4.13.	Atos Atentatórios à Segurança Nacional...	103
3.	Justas Causas do Bancário e do Menor.....	103
3.1.	Bancário.....	103
3.2.	Aprendiz Menor de 24 Anos.....	103
4.	Notificações.....	104
4.1.	Faltas Injustificadas – Notificação para Comparecimento ao Trabalho.....	104
4.1.1.	Domicílio.....	104
4.1.2.	Envio de Aviso de Rescisão Contratual.....	104
4.2.	Empregado Estável.....	105
4.3.	Falta Mal Nomeada.....	105
4.4.	Prova dos Fatos.....	105

5.	Direitos dos Empregados na Rescisão de Contrato por Justa Causa	105
6.	Formulários	106
6.1.	Advertência Disciplinar – Modelo	106
6.2.	Suspensão Disciplinar – Modelo.....	107
6.3.	Comunicação de Rescisão do Contrato de Trabalho (Justa Causa) – Modelo	108
6.4.	Notificação de Abandono de Emprego.....	109
7.	Rescisão Indireta – Justa Causa do Empregador	109
7.1.	Motivos.....	109
7.2.	Reclamatória Trabalhista – Direito	110
7.3.	Permanência no Serviço.....	110
8.	Rescisão por Aposentadoria.....	111
8.1.	Introdução	111
8.2.	Verbas Rescisórias.....	111
8.3.	Multa Rescisória – 40% do FGTS	112
9.	Aposentadoria por Invalidez.....	114
10.	Falecimento do Empregado	115
10.1.	Declaração de Dependência	116
10.2.	Dependentes	117
10.3.	Ausência de Dependentes e Sucessores	117
10.4.	Direitos a Serem Pagos aos Dependentes	118
10.5.	Rescisão do Contrato de Trabalho – Direitos dos Dependentes	118
10.5.1.	Rescisão – Homologação.....	119
10.5.2.	Prazo para Pagamento.....	119
10.6.	Valores a Receber por Menores de 18 Anos.....	119
11.	Empregado Preso.....	120
11.1.	Rescisão sem Justa Causa ou por Pedido de Demissão.....	121
11.2.	Verbas Rescisórias – Dispensa sem Justa Causa ou Pedido de Demissão	121
11.3.	Rescisão por Justa Causa	123
11.3.1.	Verbas Rescisórias – Justa Causa.....	123
11.4.	Manutenção do Contrato de Trabalho	124
11.5.	Auxílio-Reclusão.....	126

Seção I Homologação

1. Instruções para Homologação no Ministério do Trabalho	128
1.1. Modelo Solicitação de Agendamento de Homologação	128
1.2. Modelo de Carta de Preposição	129
1.3. Obrigatoriedade e Finalidade da Homologação	130
1.4. Aposentadoria por Tempo de Contribuição e Falecimento do Empregado – Obrigatoriedade	130
1.5. Dispensa.....	130
1.6. Competência	130
1.7. Entidade Sindical – Preferência para Homologação	131
1.8. Empregado Estável	131
2. Competência – Outras Autoridades	132
2.1. Representação na Homologação.....	132
2.1.1. Prazos	132
2.1.2. Inobservância dos Prazos – Consequências	133
2.2. Documentação Necessária.....	133
3. Rescisão Contratual – Impedimentos	134
4. Rescisão Fraudulenta	135
5. TRCT – Exame pelo Assistente	137
6. Aviso-Prévio Indenizado – Projeção	138
7. Descanso Semanal Remunerado (DSR)	138
8. Férias	138
9. 13º Salário	139
10. Contrato a Prazo Determinado	139
11. Rescisão Antecipada – Multa Rescisória – FGTS	140
12. Indenização Adicional	140
13. Formas de Pagamento das Verbas Rescisórias	140
14. Pagamento – Adolescente e Analfabeto	141
15. Ato da Assistência – Exame	141

16. Especificações Técnicas e Instruções de Preenchimento do “Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho” (TRCT)	142
17. Instruções de Preenchimento.....	143
17.1. Formulário de Rescisão Contratual (TRCT)	144
17.1.1. Preenchimento do Campo 25 do TRCT.....	145
17.1.2. Campo 26 do TRCT – Quando o Afastamento For Motivado por Evento que não Permita o Saque	145
18. Assinatura do TRCT	145
18.1. Empregador/Preposto – Campo 57	145
18.2. Empregado – Campo 58.....	145
19. Validade do TRCT	145
20. Modelo de TRCT	146

Seção II

FGTS – Movimentação da Conta Vinculada

1. Introdução	147
2. Formulário de Rescisão Contratual (TRCT)	179
2.1. Preenchimento do TRCT.....	179
3. Comunicação de Movimentação por Meio Eletrônico	179
3.1. Anotação da Chave de Identificação	180
3.2. Homologação da Rescisão Contratual por Meio do Conectividade Social.....	180
4. Uso de Instrumento de Procuração.....	181
4.1. Procuração – Demais Códigos de Saque.....	182
4.2. Procuração Particular – Validade	182

Seção III

Seguro-Desemprego

1. Objetivo do Programa de Seguro-Desemprego.....	183
1.1. Direito de Habilitação ao Seguro-Desemprego.....	183
1.2. Comprovação dos Requisitos para Habilitação ao Benefício	184
1.3. Parcelas do Seguro-Desemprego.....	184
1.3.1. Valor do Benefício	185
1.3.2. Apuração.....	185

1.3.3.	Exceção	185
1.3.4.	Cálculo do Valor do Benefício	186
1.3.4.1.	Salário Fixo e Variável	187
1.3.4.2.	Salário por Hora, Semana ou Quinzena	188
2.	Recebimento do Seguro-Desemprego	188
2.1.	Documentos Fornecidos pelo Empregador.....	188
3.	Requerimento do Benefício	188
3.1.	Prazo	188
3.2.	Documentação Necessária.....	189
3.2.1.	Comprovante	190
3.3.	Deferimento do Pedido.....	190
3.4.	Indeferimento do Pedido	190
4.	Pagamento	190
4.1.	Autenticação	190
5.	Cartão do Cidadão	191
6.	Primeira Parcela	191
7.	Liberação por Meio de Recurso	191
8.	Suspensão do Seguro-Desemprego	192
9.	Cancelamento do Benefício	192
10.	Recusa de Novo Emprego	193
11.	Encaminhamento do Trabalhador ao Mercado de Trabalho	193
12.	Parcelas Recebidas Indevidamente	194
13.	Contrato em Aberto na CTPS	194
14.	Empregada Doméstica	194
14.1.	Formulários.....	195
14.2.	Requerimento de Seguro-Desemprego	195
14.3.	Comunicado de Dispensa (CD)	197

Capítulo III

Rescisão do Contrato de Trabalho

1.	Verbas Rescisórias Devidas a Empregados	201
1.1.	Contrato a Prazo Indeterminado	201

2.	Contrato por Prazo Determinado	202
2.1.	Extinção Antecipada de Contrato sem Previsão de Aviso-Prévio.....	202
2.2.	Extinção Automática (Término Normal) de Contrato com ou sem Previsão de Aviso-Prévio.....	203
3.	Extinção do Contrato por Motivo de Falecimento do Empregado	204
4.	Extinção do Contrato em Virtude de Cessação Total da Atividade da Empresa por Morte do Empregador	204
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	205
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	205
7.	Extinção do Contrato por Paralisação Temporária ou Definitiva do Trabalho Motivada por Ato de Pessoa Jurídica de Direito Público Interno.....	206
8.	Extinção do Contrato por Iniciativa da Empregada Grávida e pelo Responsável Legal do Empregado Menor de Idade.....	206

Capítulo IV

Contribuição Previdenciária

1.	Contribuição do Empregado e do Trabalhador Avulso.	207
2.	Contribuinte Individual	207
3.	Contribuição a Cargo da Empresa	208
3.1.	Enquadramento no RAT.....	208
4.	Outras Entidades (Terceiros).....	210
4.1.	Tabela de Alíquotas por Códigos e de Terceiros	210
5.	Contribuição Previdenciária sobre o 13� Salário.....	211

6. Documento de Arrecadação – Recolhimento das Contribuições Previdenciárias	212
6.1. Opções de Recolhimento	213
6.2. Orientações para Preenchimento da GPS	213
6.3. Modelo da GPS.....	214

Capítulo V

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

1. Introdução	215
2. Termo de Opção – FGTS	216
3. Multa Rescisória	216
3.1. Base de Cálculo	217
4. Forma de Recolhimento	217
4.1. Conectividade Social	217
4.2. Objetivo	218
4.3. Finalidade	218
4.4. Benefícios	219
5. Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF)	221
5.1. Prazo	221
6. Preenchimento da GRRF	222
6.1. Informações Cadastrais.....	222
6.2. Informações Financeiras.....	226
6.3. Fechamento do Movimento	227
7. Homologonet	228

Capítulo VI

Tipos Especiais de Contrato

Seção I

Vendedores

1. Introdução	229
2. Direito a Comissões	229
3. Empregado Vendedor Viajante – Descanso	229
4. Pagamento de Comissões e Percentagens	230

5.	Salário do Empregado Exclusivamente com Base em Comissões	230
6.	Descanso Semanal Remunerado.....	231
7.	Rescisão do Contrato de Trabalho	232

Seção II Professor

1.	Introdução	232
2.	Contrato de Trabalho	233
	2.1. Contrato de Experiência.....	233
3.	Jornada de Trabalho	234
	3.1. Período de Exames.....	234
4.	Remuneração	234
	4.1. Descontos de Faltas Injustificadas	236
	4.2. Hora-Atividade.....	237
5.	Férias e Recesso Escolar.....	237

Seção III Atleta Profissional

1.	Contrato de Trabalho	239
	1.1. Duração do Contrato de Trabalho	241
2.	FGTS – Direito.....	241
3.	Dissolução do Contrato de Trabalho.....	242
	3.1. Rescisão Antecipada do Contrato Motivada pelo Atleta.....	242
	3.2. Rescisão Antecipada do Contrato Motivada pelo Clube – Mora Contumaz	242
	3.3. Rescisão Indireta	243
	3.4. Justa Causa.....	245
	3.5. Cláusula Penal.....	247
4.	Verbas Específicas, Garantidas ao Atleta Profissional de Futebol	248
	4.1. Direito de Imagem.....	248
	4.2. Direito de Arena	249
	4.3. Luvas	250
	4.4. Bicho	251

5. Passe	252
-----------------------	------------

Seção IV

Trabalho do Menor (Criança e Adolescente)

1. Introdução.....	253
2. Direitos	253
3. Registro do Empregado e Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)	254
4. Fundo de Garantia e Tempo de Serviço (FGTS).....	255
5. Remuneração.....	255
6. Férias.....	255
7. Jornada de Trabalho.....	256
8. Frequência Escolar – Direito.....	257
9. Proibição do Trabalho do Menor.....	257
10. Serviço Militar.....	258
11. Recibo de Pagamento.....	259
12. Prescrição.....	259
13. Locais e Serviços Perigosos/Insalubres para Menores	259
14. Deveres dos Responsáveis Legais e dos Empregadores	265
15. Documento de Afixação Obrigatória	265
16. Penalidades	265
17. Direitos na Rescisão de Contrato.....	266

Seção V

Menor Aprendiz

1. Conceito.....	267
2. Contratação – Obrigatoriedade.....	267
3. Contrato de Aprendizagem	269
3.1. Contrato de Aprendizagem – Condições de Validade.....	269

3.2.	Duração do Contrato de Aprendizagem	270
3.3.	Modelos de Contratos da Delegacia Regional do Trabalho (DRT)	270
3.3.1.	Modelo de Contrato para Aprendiz Registrado na Empresa	270
3.3.2.	Modelo de Contrato para Aprendiz Registrado na Entidade	272
3.4.	Entidades sem Fins Lucrativos – Atendimento da Demanda	274
3.5.	Validade do Contrato de Aprendizagem.....	276
4.	Conteúdo do Contrato.....	276
5.	Estabelecimentos Obrigados a Contratar Aprendizes	276
5.1.	Cota de Aprendizagem – Dispensa	277
6.	Estabelecimentos que Desenvolvem Atividades em Ambientes e/ou Funções Proibidas a Menores de 18 anos	278
7.	Salário e Duração do Trabalho.....	278
8.	Incidência – INSS/FGTS	279
9.	Locais de Trabalho – Perigosos e Insalubres.....	279
10.	Rescisão do Contrato de Trabalho	279
11.	Aprendizagem na Própria Empresa – Impossibilidade	281
12.	Penalidades.....	281

Seção VI Trabalhador Rural

1.	Empregador Rural	281
2.	Empregado Rural	283
3.	Trabalhadores Equiparados	284
4.	Documentos Obrigatórios	284
4.1.	Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)	284
4.2.	Documentos de Identificação Pessoal e Outros	285
4.3.	Documentos Complementares	286
5.	Exame Médico Admissional.....	286

6. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) ...	287
6.1. Obrigatoriedade	287
6.2. Emissão e Fornecimento.....	288
6.2.1. Anotações a Serem Efetuadas	289
6.3. Livro/Ficha de Registro de Empregados	291
6.3.1. Autenticação – Obrigatoriedade.....	292
6.4. Registro – Obrigatoriedade.....	292
6.4.1. Extravio ou Imprestabilidade do Livro ou Fichas de Registro	293
6.5. Obrigatoriedade e Procedimento para o Cadastra- mento no PIS	293
6.5.1. PIS – Abono Anual.....	294
6.5.2. Hipóteses de Saque.....	295
6.6. Perda ou Extravio do Comprovante de Cadastra- mento	295
7. Salário e Remuneração – Conceito.....	295
7.1. Salário-Mínimo.....	296
7.2. Salário <i>In Natura</i>	296
7.3. Discriminação das Parcelas <i>In Natura</i> no Contrato de Trabalho	297
7.4. Fornecimento de Utilidades para Prestação dos Serviços – Descaracterização	297
8. Morada.....	298
9. Assistência Médica	298
10. Descontos Permitidos	299
11. Remuneração – Modalidades.....	300
11.1. Mensalista.....	300
11.2. Diarista.....	300
11.3. Horista	300
11.4. Tarefeiro.....	300
11.5. Comissionista.....	301
12. Contrato de Safra.....	301
13. Contrato de Pequeno Prazo	301
14. Rescisão Contratual – Direitos do Trabalhador.....	303

Seção VI

Trabalhador Temporário

1.	Conceitos.....	304
	1.1. Trabalhador Temporário.....	304
	1.2. Empresa de Trabalho Temporário	304
	1.3. Empresa Tomadora de Serviço.....	304
2.	Contrato de Trabalho Temporário x Contrato de Experiência.....	305
3.	Duração do Contrato.....	305
4.	Direitos do Trabalhador Temporário.....	306
5.	Jornada de Trabalho, DSR e Adicional Noturno	307
6.	Anotação na CTPS – Obrigatoriedade	307
7.	Empresa de Trabalho Temporário	307
8.	Empresa Tomadora do Serviço.....	309
9.	Fiscalização – Procedimentos	309
10.	Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) – Obrigatoriedade da Comunicação	310
11.	Contrato Individual de Trabalho Temporário	310
12.	Rescisão.....	311
	12.1. Justa Causa do Empregado.....	311
	12.2. Justa Causa do Empregador – Rescisão Indireta....	312
13.	Falência.....	312
14.	Folha de Pagamento, Contribuições Previdenciárias, GFIP.....	313
	14.1. Folha de Pagamento	313
	14.2. GPS – Trabalhadores Temporários.....	313
	14.2.1. GPS – Empregados Permanentes.....	314
	14.2.2. Contribuição dos Trabalhadores Temporários e Empregados Permanentes	314
	14.3. Retenção de 11% para a Seguridade Social	315
15.	FGTS – Recolhimento – Obrigatoriedade.....	316
	15.1. Declaração na GFIP – Obrigatoriedade	316
	15.2. GFIP Distinta por Tomador de Serviço.....	316
	15.3. Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF)	317

16. Rescisão Contratual – Direitos do Trabalhador	317
--	------------

**Seção VII
Representante Comercial**

1. Conceito.....	318
2. Exercício da Atividade	318
3. Impedimentos para Exercício da Atividade de Representante Comercial	319
4. Contrato de Representação Comercial	319
4.1. Modelo de Contrato de Representação Comercial	320
5. Denúncia – Pré-Aviso	323
6. Indenização no Contrato a Prazo Determinado.....	324
7. Contrato a Prazo Determinado – Rescisão	324
8. Contrato a Prazo Indeterminado.....	325
8.1. Contrato a Prazo Indeterminado – Rescisão.....	325
9. Andamento dos Negócios.....	326
10. Concessão de Abatimentos	326
11. Remuneração.....	326
11.1. Comissões.....	326
12. Rescisão Injusta do Contrato	327
13. Alterações na Representação Comercial.....	327
14. Insolvência do Comprador	328
15. Contrato de Representação Comercial com mais de uma Empresa.....	328
16. Falência do Representado.....	328
17. Faltas Punitivas	329
18. Rescisão do Contrato – Motivos Justos	330
19. Julgamento de Controvérsia	330
20. Prescrição.....	331
21. Caracterização do Vínculo Empregatício	331

22.	Contribuição Previdenciária.....	331
23.	Rescisão Contratual – Direitos do Representante	332

Seção VIII

Emprego Doméstico

1.	Conceito	333
	1.1. Empregador Doméstico.....	333
2.	Contrato de Experiência	333
3.	Documentos Obrigatórios	333
	3.1. Anotações.....	334
	3.2. Inscrição no INSS	334
	3.2.1. Inscrição pela Internet.....	334
	3.3. Cadastro no PIS.....	334
4.	Contribuição Previdenciária.....	335
	4.1. Empregador Doméstico.....	335
	4.1.1. Recolhimento	335
	4.2. Responsabilidade Civil das Agências de Trabalho Doméstico	335
	4.3. Direitos do Emprego Doméstico	336
	4.4. Descontos no Salário.....	336
	4.4.1. Despesas com Moradia	336
	4.4.2. Natureza Salarial.....	337
	4.4.2.1. Comprovante de Pagamento	337
5.	13º Salário – Gratificação de Natal	337
6.	Repouso Semanal Remunerado.....	337
7.	Férias Anuais.....	337
8.	Dispensa Arbitrária ou sem Justa Causa da Empregada Gestante.....	338
9.	Licença-Paternidade.....	338
10.	Aviso-Prévio.....	339
11.	Vale-Transporte	339

12. Seguro-Desemprego	339
12.1. Requisitos para a Concessão do Benefício	340
12.2. Habilitação ao Seguro-Desemprego	340
12.3. Prazo para o Requerimento.....	341
12.4. Período Aquisitivo – Novo Benefício	341
12.5. FGTS	341
12.6. Procedimentos	341
13. Benefícios Previdenciários.....	342
14. Diarista – Vínculo Empregatício.....	343
14.1. Empregado Regido pela CLT	343
14.2. Empregado Doméstico	343
14.3. Trabalhador Autônomo.....	344
14.4. Conclusão	344
15. Rescisão Contratual – Direitos do Empregado Do- méstico.....	345

Capítulo VII Imposto de Renda

1. Introdução.....	347
1.1. Fato Gerador	347
1.2. Alíquota e Base de Cálculo	348
2. Isenção e não Incidência	350
3. Responsabilidade pelo Recolhimento	351
3.1. Prazo de Recolhimento.....	351
4. Normas de Retenção na Fonte	351
4.1. Adiantamentos	352
5. Base de Cálculo – Dedução.....	352
6. Dependentes.....	353

Capítulo VIII

Tabela de Incidências	357
------------------------------------	------------

Capítulo IX

Guarda de Documentos.....	363
----------------------------------	------------

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

1.	Introdução	365
	1.1. Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência Motivada pelo Empregador (nos Termos do Art. 479 da CLT)	365
	1.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial	367
2.	Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência Motivada pelo Empregado (nos Termos do Art. 480 da CLT).....	368
	2.1. Discriminação das Verbas Rescisórias	369
	2.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial	370
3.	Contrato de Experiência – Extinção Automática.....	371
	3.1. Discriminação das Verbas Rescisórias	371
	3.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial	372
4.	Pedido de Demissão antes de Completar um Ano de Trabalho	373
	4.1. Discriminação das Verbas Rescisórias	373
	4.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial	374
5.	Pedido de Demissão – Empregado com mais de um Ano de Trabalho	375
	5.1. Discriminação das Verbas Rescisórias	375
	5.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial	377
6.	Dispensa sem Justa Causa, com Aviso-Prévio Indenizado com Férias em Dobro	378
	6.1. Discriminação das Verbas Rescisórias	378
	6.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial	380

7. Dispensa sem Justa Causa, com Aviso-Prévio Indenizado de Empregado Dispensado nos 30 Dias que antecedem a Data-Base (Indenização Adicional)	381
7.1. Discriminação das Verbas Rescisórias.....	381
7.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial.....	383
8. Rescisão do Contrato de Trabalho por Motivo de Falecimento do Empregado.....	384
8.1. Discriminação das Verbas Rescisórias.....	385
8.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial.....	386
9. Dispensa sem Justa Causa, com Aviso-Prévio Indenizado de Empregado com Salário Fixo e que Recebe Comissões.....	387
9.1. Discriminação das Verbas Rescisórias.....	388
9.1.1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Preenchimento Parcial.....	390
10. Rescisão Negativa – Desconto do Aviso-Prévio e Férias Proporcionais.....	391
Legislação	395

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, essa forma de contratação é muito comum, mas traz riscos, pois não se cumpre a legislação trabalhista.

Nesse 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. Essa 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 Talentos 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 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 funcionários do mês anterior, por fim, multiplicamos por 100 para encontrarmos o valor em percentil.

Visualizando, tem-se o seguinte:

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

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 apenas 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.