

# RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO COM AS NOVAS REGRAS DO AVISO PRÉVIO



## CURSO PRÁTICO DE CÁLCULOS, RESCISÓRIOS & GRRF



**CNTI**

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA  
INDÚSTRIA 1ª SECRETARIA DA REGIÃO NORDESTE,  
CEARÁ, PIAUÍ E MARANHÃO

*Fortaleza - nov/2014*

*Elaborado por: Josenias Falcão Filho*



# DIREITO DO TRABALHO



DIREITO DO  
TRABALHO

DIREITO DO  
TRABALHO

De origem, natureza, conteúdo e finalidade

VÓLIA  
BOMFIM  
CASSAR

## SUMÁRIO

### 1 - DIREITO DO TRABALHO

Data Base  
Reajuste Salarial  
Dissídio Coletivo  
Contrato de Trabalho  
Contrato por Prazo Determinado  
Contrato de Experiência  
Prorrogação do Contrato de Experiência  
Trabalho Temporário  
Contrato por Obra Certa  
Jovem Aprendiz  
Contrato  
Direitos Garantidos  
Aprendiz  
Jornada de Trabalho  
Extinção do Contrato  
Contrato de Estágio  
Contrato por Prazo Indeterminado  
Suspensão do Contrato de Trabalho  
Interrupção do Contrato de Trabalho  
Controle de Jornada  
Jornada de Trabalho  
Intervalo para Refeição  
Intervalo entre Jornadas  
Repouso Semanal Remunerado – RSR  
Trabalho Noturno  
Adicional de Insalubridade  
Adicional de Periculosidade  
Salário Substituto  
Vale Transporte – VT  
Faltas Justificadas  
13º Salário  
Afastamento Auxílio Doença Acidentária  
Férias  
Férias Tempo Parcial  
Férias Proporcionais  
Férias Coletivas  
Abono Pecuniário  
Período Aquisitivo de Férias  
Período Concessivo de Férias  
Férias em Dobro  
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS  
Estabilidades Provisórias  
Salário Maternidade  
Salário Maternidade por Adoção  
Valor do Benefício  
Salário Família  
Comunicação de Acidente do trabalho – CAT  
Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP  
Artigos 487 e 488 – CLT  
Lei nº12.506/2011 – Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço  
Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço – Decisão Judicial  
Súmulas – TST  
Aviso Prévio Cumprido em Casa – Decisão Judicial  
Estabilidade Gestacional Provisória Contrato de Aprendizagem  
Aviso Prévio Indenizado Contribuição Previdenciária – Decisão TST



Aviso Prévio - Empregado Urbano  
Aviso Prévio - Trabalhado  
Projeção do Aviso Prévio  
Aviso Prévio Indenizado  
Data Projetada  
Anotações na CTPS  
Prazos para Pagamento das Verbas Rescisórias  
Multa por Atraso na Quitação das Verbas Rescisórias  
Documentos Obrigatórios no Ato da Homologação  
Modelo do Extrato do FGTS para Fins Rescisórios  
Situações Impeditivas para Homologação  
Demissão sem Justa Causa – Verbas Rescisórias  
Pedido de Demissão – Verbas Rescisórias  
Demissão por Aposentadoria – Verbas Rescisórias  
Falecimento do Empregado – Verbas Rescisórias  
Demissão por Justa Causa – Verbas Rescisórias  
Principais Códigos para Saque do FGTS  
Prescrição Trabalhista  
Prescrição do FGTS  
Seguro Desemprego  
Tabela Seguro Desemprego  
Tabela de Contribuição INSS – ano 2014  
Tabela Salário Família – ano 2014  
Tabela Imposto de Renda – ano 2014  
Tabela I Imposto de Renda PLR – 2014

## **2 - ANEXOS**

Tabela de incidência para INSS / FGTS / IRRF

## **3 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS**



**Data Base:** é o mês do ano em que Empresa e Sindicato representando os empregados se reúnem para negociar termos da Convenção Coletiva ou Acordo coletivo de Trabalho.

Neste período, através do Sindicato são negociados: reajuste salarial, a manutenção das cláusulas sociais, além de incluir novas cláusulas.

**Reajuste Salarial:** Ocorre na data estabelecida em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

**Dissídio Coletivo:** as partes envolvidas na negociação não chegam a um acordo nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho. O sindicato ingressa com o Dissídio Coletivo no Tribunal Regional do Trabalho - TRT, que estabelece os benefícios e os reajustes salariais por meio de uma sentença normativa.

**Contrato de Trabalho:** é o ato jurídico que cria a relação de emprego. Pode ser tácito (verbal) ou expresso (por escrito) e ser celebrado unicamente entre empregado e empregador. **Art. 443 da CLT.**

- **Contrato por Prazo Determinado:** é o contrato com o período definido com datas de início e término, antecipadamente combinadas entre o empregado e empregador.
- **Contrato de Experiência:** no mínimo de 30 dias, máximo de 90 dias corridos, na contagem inclui o dia 31;
- **Prorrogação do contrato de experiência:** somente pode ser renovado uma única vez, desde que a soma dos períodos não seja superior ao prazo máximo de 90 dias. **Art. 445 da CLT, § único.**
- **Trabalho Temporário:** não poderá exceder de 3 meses, salvo necessidade de prorrogação, a qual deverá ser autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), desde que o período total não ultrapasse 6 meses;
- **Contrato por Obra Certa:** não poderá exceder de 2 anos.

**Jovem Aprendiz:** Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional.

**Contrato:** é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e de prazo determinado, com duração máxima de 2 (dois) anos.

### **Direitos garantidos:**

- salário mínimo/hora;
- 13º salário;
- férias;
- vale transporte;
- FGTS alíquota de 2%;
- direitos previdenciários.

O gozo das férias deve coincidir com o período de férias escolares, sendo vedado o parcelamento.



**Aprendiz:** Jovens de 14 a 24 anos incompletos que estejam cursando o ensino fundamental ou o ensino médio. A idade máxima prevista não se aplica a aprendizes com deficiência.

**Jornada de Trabalho:** não deverá ser superior a 6 (seis) horas diárias, admitindo-se a de 8 (oito) horas para os aprendizes que já tiverem completado o Ensino Médio, se nessa jornada forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

**Extinção do Contrato:** só poderá ocorrer rescisão de contrato de trabalho nas seguintes situações:

- término de contrato;
- o aprendiz completar 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência;
- desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- por ausência injustificada à escola, que implique perda do ano letivo;
- quando cometer falta grave;
- a pedido do aprendiz.

**Contrato de Estágio:** Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008. Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, conforme as seguintes condições:

- duração máxima de 2 anos;
- jornada de 4 horas diárias e 20 horas semanais, do ensino fundamental na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;
- jornada 6 horas diárias e 30 horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular;
- bolsa como contraprestação do serviço prestado;
- seguro de vida;
- auxílio transporte;
- recesso de 30 dias, que devem ser concedidos no mesmo período das férias da instituição de ensino.
- menos de um ano, tem direito ao recesso, proporcional;
- estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório.

**Contrato por Prazo Indeterminado:** é um contrato que não existe período pré-definido, normalmente, quando acaba a vigência do contrato de experiência, não havendo dispensa por parte do empregador, o desejo do empregado de continuar na empresa, automaticamente passa a ser um contrato por tempo indeterminado.

**Suspensão do contrato de Trabalho:** durante a suspensão contratual o empregado deixa de prestar serviços temporariamente ao empregador, não há pagamento total ou parcial do salário, como também o tempo de serviço não é computado.

**Interrupção do contrato de Trabalho:** ocorre a interrupção do contrato de trabalho quando o empregado deixa de prestar serviços, porém continua a receber pagamento total ou parte do seu salário, conta-se o tempo de serviço para todos os efeitos, como se trabalhando estivesse.



**Controle de Jornada:** é obrigatória a anotação das horas de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.

**Jornada de Trabalho:** é o tempo durante o qual o empregado deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador.

<b>Jornada de Trabalho Diária</b>	<b>Jornada de Trabalho Semanal</b>	<b>Jornada de Trabalho Mensal</b>
De 4 horas	24 horas	120 horas
De 5 horas	30 horas	150 horas
De 6 horas	36 horas	180 horas
De 8 horas	44 horas	220 horas

**Intervalo para Refeição:** em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é assegurada a concessão de um intervalo com duração mínima de 1 (uma) hora, não podendo exceder de 2 (duas) horas. Os intervalos para alimentação ou descanso não são computados na jornada de trabalho. Art. 71 da CLT.

§ 1º - não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho será obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. **Exemplo:**

<b>Jornada de Trabalho</b>	<b>Intrajornada Intervalo</b>	<b>Interjornada Mínima</b>
Até 4 horas	facultado	11 horas
Acima de 4 até 6 horas	15 minutos	11 horas
Acima de 6 horas	1 hora, no mínimo. 2 horas, no máximo.	11 horas

**Intervalo entre Jornadas:** é obrigatória a concessão de um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, contadas do término da jornada de um dia ao início da jornada do dia seguinte. Art. 66 da CLT.

**Repouso Semanal Remunerado (RSR):** todo empregado tem direito ao repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

**Trabalho Noturno:** considera-se o trabalho executado entre:

<b>Horário Noturno</b>	<b>Atividade</b>	<b>Adicional Noturno</b>	<b>Obs.:</b>
22h00 às 5h00	Urbana	No mínimo 20% sobre a hora diurna	1 hora = 52min e 30 segundos
21h00 às 5h00	Rural	No mínimo 25% sobre a hora diurna	-
20h00 às 4h00	Pecuária	No mínimo 25% sobre a hora diurna	-



**Adicional de Insalubridade:** atividades ou operações insalubres são aquelas que expõem o empregado a agentes nocivos a saúde, acima dos limites de tolerância.

<b>Estabelecimento ou Setor</b>	<b>Classificação</b>	<b>Percentual</b>
Insalubre	Grau Mínimo	10% do Salário Mínimo
	Grau Médio	20% do Salário Mínimo
	Grau Máximo	40% do Salário Mínimo

**Adicional de Periculosidade:** atividades ou operações perigosas são aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. O empregado que trabalha em condições de periculosidade tem direito ao adicional de 30% sobre o seu salário. Art. 193 da CLT.

**Salário Substituto em Caráter não Eventual:** enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. (ex-Súmula nº 159 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

**Vale Transporte - VT:** é obrigação da empresa fornecer antecipadamente ao empregado o vale-transporte, para utilização efetiva em despesas de deslocamentos de sua residência-trabalho, trabalho-residência, por meio do Sistema de Transporte Coletivo Público. Lei nº 7.418/85.

### **Custeio do VT:**

- pelo empregado, desconto máximo de 6% (seis por cento) de seu salário base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;
- pelo empregador, custo total do vale subtraído a participação do empregado.

**Exemplo 1:** um empregado com salário mensal de R\$ 800,00, pega 4 conduções diárias, considerando-se o mês de 30 dias . O valor unitário da passagem é R\$ 2,00.

Despesas com transporte .....25 dias úteis (R\$ 2,00 x 4 x 25) =  
R\$ 200,00

**Parte custeada:**

- pelo empregado.....6% de R\$ 800,00 = R\$ 48,00
- pelo empregador.....R\$ 200,00 – R\$ 48,00 = R\$ 152,0

**Exemplo 2:** um empregado com salário mensal de R\$ 3.800,00, pega 4 conduções diárias, considerando-se o mês de 30 dias O valor unitário da passagem é R\$ 2,00.

Despesas com transporte .....25 dias úteis (R\$ 2,00 x 4 x 25) = R\$ 200,00

**Parte custeada:**

- desconto de 6%.....R\$ 3.800,00 = R\$ 228,00
- pelo empregador.....R\$ 00,00
- valor a ser descontado do empregado .....R\$ 200,00



**Faltas Justificadas:** o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário. Art. 473 da CLT.

<b>Dias Consecutivos</b>	<b>Justificativas</b>
02	Falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.
03	Casamento.
05	Nascimento de filho.
01	Cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada
02	Consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.
-	Dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
-	Tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.
-	Atestado médico até os primeiros 15 dias pela empresa.
-	Acidente de trabalho até os primeiros 15 dias pela empresa.

**13º Salário:** gratificação Natalina que foi instituída pela Lei nº 4.090, de 13/07/1962, regulamentada pelo Decreto nº 57.155, de 03/11/1965. Deve ser paga ao empregado em **duas parcelas** até o final do **ano**, no valor corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração para cada mês trabalhado. O pagamento deve ser feito com referência ao mês de dezembro.

**1ª Parcela do 13º Salário:** correspondente a metade da remuneração devida ao empregado no mês anterior, paga até o dia 30 do mês de novembro.

**2ª Parcela do 13º Salário:** deve ser quitada até o dia 20 de dezembro, tendo como base de cálculo a remuneração deste mês, descontado o adiantamento da 1ª. parcela.

O 13º Salário será pago proporcional ao tempo de serviço do empregado na empresa, considerando-se a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho que corresponde a 1/12 (um doze) avos.

**Adiantamento de 13º Salário nas Férias:** o empregado tem o direito de receber o adiantamento da 1ª parcela junto com suas férias, desde que o requeira por escrito no mês de janeiro do ano correspondente.

## **Afastamento Auxílio-Doença/Acidentário:**

### **TST - Enunciado nº 46:**

“As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina”.

- A empresa deverá verificar o valor pago pela Previdência Social e calcular o valor integral do 13º salário, como se o empregado houvesse trabalhado durante todo ano.
- Se ocorrer diferenças entre o valor devido e o recebido, o empregado terá direito ao pagamento da diferença encontrada no cálculo comparativo. Caberá a empresa efetuar o pagamento desta diferença como “complementação de 13º salário”.
- Caso a diferença apurada seja favorável ao empregado, deverá ser efetuado o pagamento na 2ª parcela do 13º Salário.



**Férias:** a legislação assegura a todos os trabalhadores um período de descanso, denominado férias. Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho (período aquisitivo).

**Art. 129 da CLT:** todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

**Art. 130 da CLT:** após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

<b>Faltas Injustificadas</b>	<b>Gozo de Férias</b>
Até 05 dias	30 dias corridos
De 06 a 14	24 dias corridos
De 15 a 23	18 dias corridos
De 24 a 32	12 dias corridos
Acima de 32	Perda do direito

**Art. 130-A da CLT :** na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

<b>Jornada Semanal</b>	<b>Gozo de Férias</b>
Igual ou inferior a 05 horas	8 dias corridos
Superior a 05 até 10 horas	10 dias corridos
Superior a 10 até 15 horas	12 dias corridos
Superior a 15 até 20 horas	14 dias corridos
Superior a 20 até 22 horas	16 dias corridos
Superior a 22 até 25 horas	18 dias corridos

**Parágrafo único:** o empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de 7 (sete) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. Incluído pela Medida Provisória Nº 2.164-41/2001.

**Art. 133 da CLT** : não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo.

- deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;
- permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;
- deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.



### **Exemplo 1:**

O empregado afastado dentro do período aquisitivo de férias, igual ou inferior a 6 meses, não perde o direito as férias.

Admissão	10/01/2011
2º Período aquisitivo de férias	10/01/2012 a 09/01/2013
Afastamento por Auxílio Doença Previdenciário	01/09/2012
Retorno ao trabalho	30/12/2013
Não perde as férias do 2º período aquisitivo	30 dias

### **Exemplo 2:**

O empregado afastado por mais de 6 meses, dependendo do período afastado não perderá o direito as férias.

Admissão	10/01/2010
2º Período aquisitivo de férias	10/01/2011 a 09/01/2012
Afastamento por Auxílio Doença Previdenciário	01/09/2012
Retorno ao trabalho	30/04/2013
Não perde as férias do 2º período aquisitivo	10/01/2011 a 09/01/2012
Não perde as férias do 3º período aquisitivo	10/01/2012 a 09/01/2013

**Férias Proporcionais:** para cada mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias, o empregado tem direito a 2,5 dias, que corresponde a 1/12 (um doze) avos de férias.

<b>Férias Proporcionais</b>			
1/12 avos	2,5 dias	7/12 avos	17,5 dias
2/12 avos	5 dias	8/12 avos	20 dias
3/12 avos	7,5 dias	9/12 avos	22,5 dias
4/12 avos	10 dias	10/12 avos	25 dias
5/12 avos	12,5 dias	11/12 avos	27,5 dias
6/12 avos	15 dias	12/12 avos	30 dias

**Art. 134 da CLT:** as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes a data em que o empregado tiver adquirido o direito.

**Parágrafo 2º:** para menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

**Férias Coletivas:** concedidas a todos os trabalhadores de determinados estabelecimentos, ou somente a certos setores da empresa.

**Situações Específicas:** para empregados menores de 18 e maiores de 50 anos de idade, as férias não poderão ser divididas, o direito do gozo.

- empregados contratados há menos de 12 (doze) meses, que não completaram ainda o período aquisitivo de forma integral, gozarão, na oportunidade, férias proporcionais ao período trabalhado.
- empregados que ainda não completaram o direito das férias coletivas, receberão o período proporcional das férias e o restante dos dias será pago como licença remunerada



## Exemplo 1:

Férias coletivas de 15 dias, empregado tem 11 meses de empresa.

Admissão: 01/02/2012;

Salário: R\$ 1.000,00/mês;

Período de férias coletivas: de 21/12/2012 a 04/01/2013.

PAGAMENTO	
Descrição	R\$
Férias período de 21 a 04/01 (15 dias)	500,00
Acréscimo 1/3	166,67
<b>Total</b>	<b>666,67</b>

O empregado continua com seu período aquisitivo de 01/02/2012 a 31/01/2013. A empresa deverá quitar os dias restantes de férias, dentro do período concessivo.

## Exemplo 2:

Férias coletivas de 15 dias, empregado tem 6 meses de empresa.

Admissão: 01/07/2012;

Salário: R\$ 1.000,00/mês;

Período de férias coletivas: de 21/12/2012 a 04/01/2013.

PAGAMENTO	
Descrição	R\$
Férias período de 21 a 04/01 (15 dias)	500,00
Acréscimo 1/3	166,67
<b>Total</b>	<b>666,67</b>

O empregado passar ter um novo período aquisitivo de férias a partir do início das férias coletivas.

**Novo Período Aquisitivo:** 21/12/2012 a 20/12/2013

### Exemplo 3:

Férias coletivas de 10 dias, empregado tem 2 meses de empresa.

Admissão: 01/11/2012;

Salário: R\$ 1.000,00/mês;

Período de férias coletivas: 23/12/2012 a 01/01/2013.

PAGAMENTO	
Descrição	R\$
Férias período de 23 a 27/12 (05 dias)	166,67
Acréscimo 1/3	55,56
Licença remunerada período de 28/12 a 01/01 (05 dias)	166,67
<b>Total</b>	<b>388,90</b>
A Licença remunerada não tem o acréscimo de 1/3 sobre o valor, pois trata-se de um pagamento de dias de licença.	

O empregado passa a ter um novo período aquisitivo de férias a partir do início das férias coletivas.

**Novo Período Aquisitivo:** 23/12/2013 a 22/12/2014



**Art. 137 da CLT:** sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

**Art. 139 da CLT:** poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

**Parágrafo 1º:** as férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

**Art. 143 da CLT:** é facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

**Parágrafo primeiro:** o abono de férias deverá ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

**Abono Pecuniário:** é a conversão em dinheiro, de 1/3 (um terço) dos dias de férias a que o empregado tem direito.

É uma opção do empregado, independente da concordância do empregador, que deverá ser requerido pelo o empregado, por escrito, até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

### Exemplo:

O empregado com direito a 30 dias de férias relativo ao período aquisitivo de 02/01/2013 a 31/12/2013, sendo que o mesmo optou por converter 10 dias das suas férias em abono pecuniário. Qual será o valor das férias e do abono?

Período de Gozo de Férias	11/04/2014 a 30/04/2014
Requerimento do Abono Pecuniário 15 dias antes do período aquisitivo	16/12/2013
Data de Pagamento 2 dias antes do gozo	09/04/2014
Remuneração Mensal	R\$ 1.000,00
<b>CÁLCULO</b>	
20 dias de Férias	R\$ 666,67
10 dias de Abono Pecuniário	R\$ 333,33
Acréscimo 1/3 Constitucional	R\$ 333,33
<b>Total a receber</b>	<b>R\$ 1.333,33</b>

- O início das férias não poderá coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal. Precedente Normativo TST nº 100.
- A legislação trabalhista veda, aos empregados maiores de 50 anos a concessão de férias fracionada (gozo em dois períodos).
- Entretanto, não há qualquer impedimento legal para esses empregados converter um terço do período de férias a que têm direito em abono pecuniário.

**Período Aquisitivo de Férias:** período correspondente a 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho e após o qual o empregado adquire o direito de gozar as férias.

**Período Concessivo de Férias:** é o prazo de 12 meses subsequentes ao término do período aquisitivo, o qual o empregador deverá conceder as férias do empregado sob pena de pagamento em dobro.



**Férias em Dobro:** sempre que as férias forem concedidas após o prazo legal (período concessivo), serão remuneradas em dobro.

A dobra ocorre apenas em relação à remuneração. Assim, o empregado goza 30 dias de descanso e recebe pecuniariamente 60 dias.

### Exemplo 1:

O empregado tem férias vencidas relativo ao período aquisitivo de 02/01/2012 a 31/12/2012, sendo que a empresa concedeu suas férias após o período concessivo.

Período Aquisitivo	02/01/2012 a 31/12/2012
Período Concessivo 12 meses após o período aquisitivo	01/01/2013 a 30/12/2013
Aviso de Férias no mínimo 30 dias antes do gozo	01/12/2013
Período de Gozo das Férias	02/01/2014 a 30/01/2014
Data de pagamento no mínimo 2 dias antes do gozo	30/12/2013
Remuneração Mensal	R\$ 1.000,00
<b>CÁLCULO</b>	
30 dias Gozo de Férias	R\$ 1.000,00
1/3 Constitucional	R\$ 333,33
30 dias Férias em Dobro	R\$ 1.000,00
1/3 Constitucional Férias em Dobro	R\$ 333,33
<b>Total a receber</b>	<b>R\$ 2.666,66</b>

## Exemplo 2:

O empregado tem férias vencidas relativas ao período aquisitivo de 02/01/2012 a 31/12/2012, sendo que a empresa concedeu suas férias dentro e fora do período concessivo.

Período Aquisitivo	02/01/2012 a 31/12/2012
Período Concessivo 12 meses após período aquisitivo	01/01/2013 a 30/12/2013
Aviso de Férias no mínimo 30 dias antes do gozo	01/11/2013
Período de Gozo das Férias	21/12/2013 a 19/01/2014
Data de pagamento no mínimo 2 dias antes do gozo	19/12/2013
Remuneração Mensal	R\$ 1.000,00
<b>CÁLCULO</b>	
30 dias Gozo de Férias	R\$ 1.000,00
1/3 Constitucional	R\$ 333,33
20 dias Férias em Dobro	R\$ 666,67
1/3 Constitucional das Férias em Dobro	R\$ 222,22
<b>Total a receber</b>	<b>R\$ 2.222,22</b>

**Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS:** instituído pela Lei nº 5.107/1966, é regido pela Lei de nº 8.036/1990.

- O FGTS foi criado para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. O depósito será recolhimento mensalmente em conta bancária vinculada, aberta em nome do trabalhador, quando o empregador efetua o primeiro depósito.
- O valor do depósito do FGTS não é descontado da remuneração do trabalhador, é obrigação do empregador.
- Será recolhido até o dia 7 do mês subsequente ao mês trabalhado.
- Valor do depósito do FGTS será de 2% e 8%.

<b>Tipo de Contrato de Trabalho</b>	<b>Mensal</b>	<b>Percentual</b>
Contrato de Experiência	Remuneração Paga ou Devida	8%
Contrato por Prazo Indeterminado		
Contrato por Prazo Determinado		
Contrato de Aprendizagem		2%
Contrato de Estágio	Bolsa de estágio	-



- A empresa fica obrigada a recolher mensalmente o depósito do FGTS no período em que o empregado permanecer afastado, mesmo sem a prestação de serviço:
  - afastamento por acidente de trabalho;
  - afastamento por doença profissional;
  - afastamento por doença do trabalho;
  - afastamento por licença-maternidade;
  - afastamento por licença-mãe-adotiva;
  - afastamento por licença-pai-adotivo;
  - afastamento obrigatório para o serviço militar;
  - afastamento por licença-paternidade;
  - afastamento por auxílio-doença até o 15º dia.

## **Estabilidades Provisórias:**

- Membro da CIPA- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, eleito pelo empregado inclusive o suplente;
- Empregada gestante, mesmo em contrato de experiência;
- Empregada gestante, mesmo em contrato de aprendiz;
- Pai adotivo;
- Mãe adotiva;
- Dirigente sindical;
- Empregado acidentado no local de trabalho ou no trajeto: residência x empresa ou empresa x residência;
- Representante da CCP representante do empregado;
- Outras estabilidades previstas em Convenção Coletiva, Acordo Coletivo de Trabalho ou Sentença normativa.

Súmula TST nº 244 – Aplica-se a todo contrato por prazo determinado.

**Salário Maternidade:** é devido às seguradas empregadas, por ocasião do parto, inclusive o natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

O benefício será pago durante 120 dias e poderá ter início até 28 dias antes do parto.

**Salário Maternidade por Adoção:** Lei nº 12.873 de 24/10/2013, artigo 6º, foram alteradas as normas da CLT relativas à licença maternidade.

Desta forma, o empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança (pai adotivo) terá direito à licença e ao salário-maternidade pelo período de 120 dias.

- O benefício do salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social.
- A adoção ou a guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes, empregado ou empregada.



- O solicitante do salário-maternidade deverá cumprir, obrigatoriamente, a licença remunerada de 120 dias em casa.

### **Valor do Benefício:**

- para quem tem salário fixo, corresponderá à remuneração devida no mês do seu afastamento;
- quem tem salário variável receberá o equivalente à média salarial dos seis meses anteriores;
- quem recebe acima do teto salarial do Ministro do Supremo Tribunal Federal terá o salário-maternidade limitado a esse teto, segundo a Resolução nº 236/02 do Supremo Tribunal Federal, de 19 de julho de 2002.

**Salário Família:** é um benefício pago pela Previdência Social aos empregados com salário mensal de até R\$ 1.025,81 (valor vigente até 31/12/2014), para auxiliar no sustento dos filhos até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade.

## COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT

**Acidente de trabalho:** é aquele que decorre do exercício profissional e que causa lesão corporal ou perturbação funcional que provoca a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, nos termos do artigo 19 da Lei 8.213/91.

A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho, ocorrido com seu empregado, **havendo ou não afastamento do trabalho**, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o teto máximo do salário-de-contribuição.

Deverão ser comunicadas ao INSS, mediante formulário “Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT”, as seguintes ocorrências:

**CAT inicial:** acidente do trabalho, típico ou de trajeto, ou doença profissional ou do trabalho;

Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, o sindicato da categoria, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública. Não exime a empresa da responsabilidade pela falta de emissão da CAT.

## PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP

### Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.

Art. 58. A relação dos agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física considerados para fins de concessão da aposentadoria especial de que trata o artigo anterior será definida pelo Poder Executivo.

(...)

§ 4º **A empresa deverá** elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador **e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho,** cópia autêntica desse documento. (Incluído pela Lei nº 9.528, de 1997)



O Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, será impresso nas seguintes situações:

- por ocasião da rescisão do contrato de trabalho ou da desfiliação da cooperativa, sindicato ou órgão ou Órgão Gestor de Mão-de-Obra, em duas vias, com fornecimento de uma das vias para o trabalhador, mediante recibo;
- sempre que solicitado pelo trabalhador, para fins de requerimento de reconhecimento de períodos laborados em condições especiais;
- para fins de análise de benefícios por incapacidade, a partir de 1º de janeiro de 2004, quando solicitado pelo INSS;
- para simples conferência por parte do trabalhador, pelo menos uma vez ao ano, quando da avaliação global anual do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, até que seja implantado o Perfil Profissiográfico Previdenciário em meio magnético pela Previdência Social; e
- quando solicitado pelas autoridades competentes.

# CLT

70 anos



**NOVA CENTRAL**  
SINDICAL DE TRABALHADORES  
6 ANOS EM DEFESA DOS TRABALHADORES!

## CAMPANHA NACIONAL EM DEFESA DA CLT

A CLT surgiu com o objetivo de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho...



www.ncst.org.br

**Garantia dos direitos trabalhistas.**

... continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores.

Confederações Filiadas



SAB - Sul - Qd 02 B - D - Fimco - São 102 - 14 - Via Esplanada - Telefone: (61) 3226-8000 - Fax: (61) 3226-8004 CEP: 70070-600 - Brasília DF

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

(...)

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

(...)

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

§ único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.



**Lei nº 12.506, de 11 de Outubro de 2011**

# **AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**



**UM DIREITO DO TRABALHADOR.  
PROCURE O SINDICATO!**

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação em 13/10/2011.



<b>Tempo de Serviço</b>	<b>Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço</b>		
Anos	Art. 487 CLT	Lei nº 12.506/2011	Dias a Indenizar
até 11 meses 14 dias	30	-	30
1	30	3	33
2	30	6	36
3	30	9	39
4	30	12	42
5	30	15	45
6	30	18	48
7	30	21	51
8	30	24	54
9	30	27	57

<b>Tempo de Serviço</b>	<b>Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço</b>		
Anos	Art. 487 CLT	Lei nº 12.506/2011	Dias a Indenizar
10	30	30	60
11	30	33	63
12	30	36	66
13	30	39	69
14	30	42	72
15	30	45	75
16	30	48	78
17	30	51	81
18	30	54	84
19	30	57	87
20	30	60	90

## Aplicação da Proporcionalidade do Aviso Prévio em Prol Exclusivamente do Trabalhador.

- Com base no art. 7º, XXI da Constituição Federal, entendemos que o **aviso prévio proporcional é aplicado somente em benefício do empregado.**
- **Art. 7º** - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
- **XXI** - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- O art. 7º., XXI é voltado estritamente em benefício dos trabalhadores, sejam eles urbanos, rurais, avulsos e domésticos.
- O art. 1º da Lei 12.506/11, é de clareza solar e não permite margem a interpretação adversa, uma vez que diz que será concedida a proporção aos empregados: Art. 1º – O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.



## Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região - DF e Tocantins

Processo Nº 00137-2012-011-10-00-5-RO

Acórdão do(a) Exmo(a) Desembargador(a) Federal do Trabalho **MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON**

(...). A empresa atesta a licitude do desconto em razão da inovação legislativa, que deferiu ao reclamante 42 dias de aviso prévio. A Lei n.º 12.506/2011 reza que a proporcionalidade do aviso prévio é aplicável somente aos empregados, tratando-se de direitos dos trabalhadores(...). **Não há previsão na Constituição Federal de obrigação de o empregado prestar o aviso prévio de forma proporcional ao seu empregador, ficando mantido nesse caso o prazo fixado na CLT de 30 dias.** A intenção do legislador que deu origem à Lei nº 12.506/11 fala da prestação de serviço pelo trabalhador e não pela empresa. (...). **(destaque nosso)**

ACORDAM (...), negar-lhe provimento. Conhecer parcialmente do recurso do reclamante e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento para deferir **indenização por dano moral** no importe de R\$ 6.471,70, nos termos do voto do Desembargador Relator. Vencido o Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, nos termos do voto que fará juntar. Obs.: O representante do Ministério Público do Trabalho opinou pelo prosseguimento do recurso. **(destaque nosso)**

Brasília (DF), 01 de agosto de 2012

**MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON**  
Desembargador relator.

## Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais

Processo: TRT/RO/00647-2012-002-03-00-0

### **AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL DIREITO DO TRABALHADOR INAPLICABILIDADE DA REGRA EM FAVOR DO EMPREGADOR**

A Lei 12.506/2011, ao instituir no ordenamento jurídico o regramento do aviso prévio proporcional, o fez apenas em favor do trabalhador, por ser direito deste, a teor do art. 7º, *caput* e inciso XXI, da Constituição Federal. Correta a sentença que condenou a ré a devolver o valor que excede o correspondente a trinta dias de salário da empregada.

(...)

### **AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL – DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS**

(...). Assim sendo, por se tratar de um direito do trabalhador, a regulamentação efetivada por meio da Lei nº 12.506/2011 **não pode servir para prejudicar o empregado** que pede demissão e possui mais de 01 ano de serviços prestados à empresa. Portanto, **nesses casos deve ser aplicada a regra prevista no artigo 487, §2º, da CLT**, o qual prevê o direito do empregador de descontar do empregado o salário correspondente ao prazo do aviso prévio de 30 dias. **(destaque nosso)**

(...)

O **Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região**, em Sessão da sua Sexta Turma, hoje realizada, à unanimidade, não conheceu do recurso ordinário adesivo interposto pela autora, bem como das contrarrazões obreiras ao recurso da ré; sem divergência, conheceu do recurso da reclamada; no mérito, unanimemente, negou-lhe provimento.

Belo Horizonte, 25 de setembro de 2012.

**JORGE BERG DE MENDONÇA**  
Desembargador Relator



## Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - Ceará

Processo: 1º Grau Nº 0010459.25.2012.5.07.033

### AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Nesse sentido, são as elucidativas razões contidas no artigo jurídico da lavra dos eminentes Juízes do Trabalho Cleber Martins Sales e Ney Stany Moraes Maranhão, publicado no site: <http://jus.com.br/revista/texto/21817/a-proporcionalidade-do-aviso-previo-lei-n-12-506-2011-e-sua-nao-aplicacao-a-favor-da-classe-patronal>, os quais adoto.

Com efeito, a Constituição Federal elenca o aviso prévio proporcional como sendo um direito dos trabalhadores, tanto que a lei 12.506/11 se destina ao empregado. Penso que razão assiste ao Reclamante.

**Ademais, impor a um empregado que permaneça em pré-aviso por até 90 dias poderia acarretar a obtenção, pelo obreiro, de novo emprego, (...). (destaque nosso).**

Se a adoção do **pré-aviso trabalhado em tempo superior a 30 dias afigura-se um transtorno** não só para o empregado, como para o empregador (...). (destaque nosso).

Assim, entendo que o aviso prévio é bilateral, **contudo a proporcionalidade, não.**

Maracanaú, 05 de novembro de 2013.

**CARLOS ALBERTO TRINDADE REBONATTO**  
Juiz do Trabalho



## **TST - Súmulas:**

Nº 46 - As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

Nº 81 - Os dias de férias, gozadas após o período legal de concessão, deverão ser remunerados em dobro.

Nº 163 – Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contrato de experiência na forma do Art. 481 da CLT.

Nº 230 – É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento de hora extra correspondentes.

Nº 244 – Reconhece estabilidade provisória de gestante em contrato por prazo determinado.

Nº 276 – O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo o empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviço obtido novo emprego.

Nº 305 – O pagamento relativo ao período do aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS.

## **Aviso Prévio Cumprido em Casa:**

Inexiste a figura do “aviso prévio cumprido em casa”.  
O aviso prévio é trabalhado ou indenizado.

- É inválido aviso prévio cumprido em casa apenas para postergar prazo do acerto rescisório.  
Processo: 0000131-88.2011.5.03.0160 ED  
Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – MG
- Aviso prévio cumprido em casa equivale a aviso prévio indenizado.  
Processo: nº 00047-17.2011.5.03.0054 RO  
Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – MG
- Aviso prévio cumprido em casa é nulo.  
Processo: AIRR 1.009/2005-003-15-40.2  
Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região Campinas/SP

## **Estabilidade Gestacional Provisória Contrato de Aprendizagem**

### **Processo TRT-00107-2012-110-03-00-9-RO**

O direito da empregada gestante de se manter no emprego sem prejuízo dos salários nasce com a concepção, e se projeta até 5 meses após o parto, por aplicação da Súmula 244, item III, que alcança também os contratos por prazo determinado, caso do contrato de aprendizagem.

*“A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado” (negritei).*

Aquela c. Corte houve por bem modificar a sua jurisprudência, de forma a dar maior efetividade ao direito fundamental constitucionalmente assegurado à gestante e ao nascituro, adequando-se ao entendimento do próprio STF, até mesmo em razão do princípio hermenêutico da máxima efetividade da Constituição, do princípio constitucional da função social da empresa, bem como da circunstância de que o pacto por prazo determinado traz ínsita a expectativa das partes de sua continuidade, além do que o ADCT, art. 10, II, *b*, em momento algum restringiu a sua aplicação apenas aos contratos por prazo indeterminado.

Belo Horizonte, 15 de maio de 2013.

**ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS**  
**Juíza Convocada – Relatora**



## **Aviso prévio indenizado não gera pagamento de Contribuição previdenciária**

**Processo Nº TST RR-1199-15.2011.5.06.0023**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reafirmou o entendimento de que o aviso prévio indenizado não dá causa a recolhimento de contribuição previdenciária, ante a ausência de previsão legal de que a parcela compõe o Salário de contribuição. O exame da matéria ocorreu em recurso de revista interposto pela União, que pretendia modificar decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE).

Com a revogação, o aviso prévio indenizado passou a não mais pertencer à regra de exceção da incidência da contribuição previdenciária, mas a lei revogadora também não tratou da tributação dessa parcela. Assim, construiu-se o entendimento de que o aviso prévio indenizado não enseja o recolhimento de contribuição previdenciária, em razão da ausência de previsão legal no sentido de que compõe o salário de contribuição.

**ACORDAM** os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, **não conhecer** do recurso de revista.

Brasília, DF, 23 de Outubro de 2013.

**FERNANDO EIZO ONO**  
**Ministro Relator**

## **Aviso Prévio – Empregado Urbano:**

### **1. Indenizado:**

- 1.1 Iniciativa do empregador - demissão sem justa causa, a aviso prévio de 30 até 90 dias;
- 1.2 Iniciativa do empregado - a falta de aviso prévio do empregado dá ao empregador o direito de descontar no máximo de 30 dias.  
Fundamentação legal: Art. 487 § 2º da CLT.

### **2. Trabalhado:**

- 2.1 Iniciativa do empregador - demissão sem justa causa, mesmo com a incidência dos dias adicionais do aviso prévio, continua em vigência o direito a jornada reduzida de 2 horas diárias ou a faculdade de ausência de 7 dias corridos, limitado a cumprir o aviso prévio de 30 dias.  
Fundamentação legal: Art. 487 inciso II e 488 § único da CLT.
- 2.2 Iniciativa do empregado - pedido de demissão, jornada integral cumprir no máximo 30 dias.

## Projeção do Aviso Prévio



1. O período referente ao aviso prévio, inclusive os dias adicionais, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais como:

- Reajuste salarial;
- 13º salário;
- Férias;
- Indenização;
- Registro da baixa na CTPS;
- Seguro Desemprego.

2. Na projeção do Aviso Prévio para o empregado ter o direito 2 ou 3/12 avos, de 13º salário e férias proporcionais, não precisa completar 5, e nem 15 anos de serviço na empresa.



- **Aviso prévio trabalhado de 30 dias** – o trigésimo dia será a data de demissão, que constará nos formulários seguintes:
  - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
  - Seguro desemprego;
  - Demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório CEF;
  - Cadastro geral de empregado e desempregado - CAGED;
  - Na página relativa anotações gerais na CTPS, a data do último dia efetivamente trabalhado.

- **Data Projetada:**

Data de saída na CTPS (na página relativa ao contrato de trabalho, será o último dia da data projetada).

- **Prazo para Pagamento:**

- até o 1º dia útil, imediato ao cumprimento do aviso prévio trabalhado.

# Anotações na CTPS

**Exemplo 1:** Aviso prévio trabalhado por iniciativa do empregador.  
Empregado com 1 ano e 11 meses de serviço na mesma empresa.

## CONTRATO DE TRABALHO

EMPREGADOR .....

CGC/CPF/CEI .....

ENDEREÇO .....

MUNICÍPIO ..... UF .....

ESP. DO ESTABELECIMENTO .....

CARGO .....

..... CBO Nº .....

DATA DE ADMISSÃO ..... DE ..... DE .....

REGISTRO Nº ..... FLS./FICHA .....

REMUNERAÇÃO ESPECIFICADA .....

.....

ASS. DO EMPREGADOR A ROGO C/ TESTEMUNHA

1º ..... 2º .....

**DATA DE SAÍDA 03 DE MAIO DE 2013**

ASS. DO EMPREGADOR A ROGO C/ TESTEMUNHA

1º ..... 2º .....

COM. DISPENSA ..... DA COM. ....

FGTS Nº DA COM. ....

## ANOTAÇÕES GERAIS

(Anotações autorizadas por lei)

**DATA DO ÚLTIMO DIA EFETIVAMENTE  
TRABALHADO FOI EM 30/04/2013**



- **Aviso prévio Indenizado** - a data de demissão será o dia seguinte após a data da notificação, data que constará nos formulários seguintes:
  - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
  - Seguro desemprego;
  - Demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório CEF;
  - Cadastro geral de empregado e desempregado – CAGED;
  - Na página relativa anotações gerais na CTPS, a data do último dia efetivamente trabalhado.

- **Data Projetada:**

Data de saída na CTPS (na página relativa ao contrato de trabalho, será o último dia da data projetada).

- **Prazo para Pagamento:**

- até o 10º dia, se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, será antecipado para o último dia útil.



## Anotações na CTPS

**Exemplo 2:** Aviso prévio indenizado por iniciativa do empregador.  
Empregado com mais de 20 anos de serviço na mesma empresa.

### CONTRATO DE TRABALHO

EMPREGADOR .....

CGC/CPF/CEI .....

ENDEREÇO .....

MUNICÍPIO ..... UF .....

ESP. DO ESTABELECIMENTO .....

CARGO .....

CBO N° .....

DATA DE ADMISSÃO ..... DE ..... DE .....

REGISTRO N° ..... FLS./FICHA .....

REMUNERAÇÃO ESPECIFICADA .....

ASS. DO EMPREGADOR A ROGO C/ TESTEMUNHA

1º ..... 2º .....

**DATA DE SAÍDA 16 DE ABRIL DE 2013**

ASS. DO EMPREGADOR A ROGO C/ TESTEMUNHA

1º ..... 2º .....

COM. DISPENSA C/ .....  
FGTS N° DA CONTA .....

### ANOTAÇÕES GERAIS

(Anotações autorizadas por lei)

**DATA DO ÚLTIMO DIA EFETIVAMENTE  
TRABALHADO FOI EM 16/01/2013**



## Prazos para pagamento das verbas rescisórias

- **Até o primeiro dia útil imediato ao término de contrato.**
  - rescisão por período de experiência;
  - quando o aviso prévio for trabalhado;
  - rescisão por prazo determinado;Conforme determina o Art. 477, § 6º letra a da CLT.
- **Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão.**
  - quando o aviso prévio for indenizado pelo empregador ou empregado;
  - rescisão por morte do empregado;Conforme determina o Art. 477, § 6º letra b da CLT.

## Multa por atraso na quitação das verbas rescisórias

- ocorrendo atraso no pagamento das verbas rescisórias, a multa será de um salário contratual para o trabalhador.

## Documentos obrigatórios no ato da homologação

- Termo de rescisão no mínimo 3 vias;
- Termo de homologação no mínimo 5 vias;
- CTPS devidamente atualizada;
- Comunicação de desligamento;
- Extrato do FGTS para fins rescisório devidamente atualizado;
- Demonstrativo de recolhimento da multa do FGTS, com o comprovante de pagamento, para demissão sem justa causa por iniciativa do empregador;
- Chave de identificação e liberação do FGTS, para demissão sem justa causa por iniciativa do empregador;
- Guia do seguro desemprego, para demissão sem justa causa por iniciativa do empregador;
- Perfil profissiográfico previdenciário-PPP;
- Atestado de saúde ocupacional - ASO, demissional ou periódico com a validade de:
  - I – 135 dias, empresas de grau de risco do grupo 1 e 2 do quadro I da NR 4;
  - II – 90 dias, empresas de grau de risco do grupo 3 e 4 do quadro I da NR 4.



## CAIXA ECONOMICA FEDERAL

## FGTS - EXTRATO DE CONTA VINCULADA PARA FINS RESCISORIOS

SOLICITADO EM: 04/02/2013 AS 13:23:03

NOME DO TRABALHADOR		NUM. CONTA	CAT	TX	PAG
		39396	01	3	1/ 1
PIS/PASEP	CART. TRAB.	UNID. TRABALHO	DTA. ADM.	SITUACAO CTA	
16242438586	4478969-00030		21/09/2011	OPTANTE	
DATA DE OPCAO	OPCAO RETROAT.	DATA DE AFAST.	MATRICULA		
21/09/2011	00/00/0000	01/02/2013 - 11	300		
NOME DO EMPREGADOR			INSCRICAO EMPREGADOR		
			02060568000123		
MAIOR COMPET.	DATA RECOLH MAIOR COMPET.	VALOR RECOLH MAIOR COMPET.			
12/2012	15/01/2013	64,82*			
COD. EMPREGADOR	BASE DA CONTA	VALOR BASE PARA FINS RESCISORIOS			
09910400433137	CC	909,13*			

COMPETENCIAS NAO LOCALIZADAS NESTA CONTA VINCULADA, NO PERIODO:  
01/2013 02/2013

MOVIMENTACAO DA CONTA NO PERIODO	VALOR
DATA SALDO ANTERIOR	440,33
05/07/2012 DEPOSITO JUNHO/2012	51,66
10/07/2012 CREDITO DE JAM 0,002466	1,08
10/08/2012 CREDITO DE JAM 0,002610	1,28
07/08/2012 DEPOSITO JULHO/2012	63,45
10/09/2012 CREDITO DE JAM 0,002589	1,44
05/09/2012 DEPOSITO AGOSTO/2012	55,62
05/10/2012 DEPOSITO SETEMBRO/2012	55,62
10/10/2012 CREDITO DE JAM 0,002466	1,51
10/11/2012 CREDITO DE JAM 0,002466	1,65
07/11/2012 DEPOSITO OUTUBRO/2012	83,36
10/12/2012 CREDITO DE JAM 0,002466	1,86
07/12/2012 DEPOSITO NOVEMBRO/2012	83,38
10/01/2013 CREDITO DE JAM 0,002466	2,07
15/01/2013 DEPOSITO EM ATRASO DEZEMBRO/2012	64,82

SALDO	DEPOSITO	JAM	TOTAL
	893,31*	15,82*	909,13*

\* VALOR EXPRESSO EM REAIS

DATA/HORA DE GERACAO: 05/02/2013 00:28:27

0019000108 102060568000123102060568000123000000002

010249

## Situações impeditivas para homologação

- Gravidez da empregada, desde sua confirmação até 5 meses após o parto, salvo estabelecido em CC/ACT desde que respeite o período mínimo garantido por lei;
- O empregado candidato a membro da CIPA;
- O empregado candidato a cargo de direção ou representação sindical;
- O empregado representante do empregado na CCP, inclusive no âmbito da empresa;
- A falta do atestado de saúde ocupacional(ASO), inclusive conclusivo sobre a capacidade laborativa INAPTO;
- O empregado que no exercício do trabalho a serviço da empresa foi acidentado nos últimos doze meses;
- Rescisão sem pagamento das verbas rescisória, que visa somente o saque do FGTS, e a habilitação do seguro desemprego;
- Rescisão por aposentadoria por invalidez;
- Rescisão por Justa Causa;
- Rescisão com aviso prévio cumprido em casa;
- Demais garantia de emprego decorrente de lei, CCT, ACT ou Sentença normativa.

- **Demissão sem Justa Causa:** rescisão contratual motivada pelo empregador, sem que tenha o empregado cometido qualquer falta.

## Verbas Rescisórias

Saldo de Salário		Horas Extras
Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço		Adicional Noturno
13º Salário		Adicional de Insalubridade
Férias Vencidas		Adicional de Periculosidade
Férias Proporcionais		Comissões
1/3 Adicional das férias		Descanso Semanal Remunerado (DSR)
Salário Família	<b>F G T S</b>	8% do mês da rescisão depósito em conta vinculada
Adicionais de conquista da categoria		40% de multa sobre o montante do FGTS em conta vinculada
Guias do Seguro Desemprego – Tem Direito		Código de saque 01 – Saque imediato



- **Pedido de Demissão:** rescisão contratual motivada pelo empregado.

## Verbas Rescisórias

Saldo de Salário		Horas Extras
13º Salário		Adicional Noturno
Férias Vencidas		Adicional de Insalubridade
Férias Proporcionais		Adicional de Periculosidade
1/3 Adicional das férias		Comissões
Adicionais de conquista da categoria		Descanso Semanal Remunerado (DSR)
<b>FGTS</b>	8% do mês da rescisão depósito em conta vinculada.	Saque não tem direito de imediato , só após 3 anos sem movimentação.
	Multa 40% do FGTS - Não tem direito.	Guias do Seguro Desemprego – Não tem direito

- **Demissão por Aposentadoria:** não dá o direito o empregador a rescindir o contrato de trabalho por motivo de aposentadoria, seja ela por idade, integral ou proporcional, caso ocorra a demissão será sem justa causa, por iniciativa do empregador.

## Verbas Rescisórias

Saldo de Salário	Horas Extras
Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço	Adicional Noturno
13º Salário	Adicional de Insalubridade
Férias Vencidas	Adicional de Periculosidade
Férias Proporcionais	Comissões
1/3 Adicional das férias	Descanso Semanal Remunerado (DSR)
<b>FGTS</b>	8% do mês da rescisão depósito em conta vinculada.
	Multa 40% do FGTS - Tem direito
	Código de Saque 01 - saque imediato.
	Guias do Seguro Desemprego – Não tem direito

- **Pedido de demissão por aposentadoria:** dá o direito ao empregado a rescindir o contrato de trabalho por motivo de aposentadoria, seja por idade, integral ou proporcional, caso ocorra a demissão será por iniciativa do empregado.

## Verbas Rescisórias

Saldo de Salário		Horas Extras
13º Salário		Adicional Noturno
Férias Vencidas		Adicional de Insalubridade
Férias Proporcionais		Adicional de Periculosidade
1/3 Adicional das férias		Comissões
Adicionais de conquista da categoria		Descanso Semanal Remunerado (DSR)
<b>FGTS</b>	8% do mês da rescisão depósito em conta vinculada.	Código de Saque - Sem código.
	Multa 40% do FGTS - Não tem direito.	Guias do Seguro Desemprego – Não tem direito.



- **Falecimento do Empregado:** extingue, automaticamente, a relação de emprego.

<b>Verbas Rescisórias</b>		
Saldo de Salário		Horas Extras
13º Salário		Adicional Noturno
Férias Vencidas		Adicional de Insalubridade
Férias Proporcionais		Adicional de Periculosidade
1/3 Adicional das férias		Comissões
Adicionais de conquista da categoria		Descanso Semanal Remunerado (DSR)
<b>FGTS</b>	8% do mês da rescisão depósito em conta vinculada.	Código de Saque 23 – Saque através de alvará judicial aos herdeiros.
	Multa 40% do FGTS - Não tem direito.	Guias do Seguro Desemprego – Não tem direito.

- **Demissão por Justa Causa:** ocorre quando o empregado comete alguma das faltas elencadas no Art. 482 da C.L.T.

Verbas Rescisórias		
Saldo de Salário		Adicional Noturno
Férias Vencidas		Adicional de Insalubridade
1/3 Adicional das férias		Adicional de Periculosidade
Salário Família		Comissões
Adicionais de conquista da categoria		Descanso Semanal Remunerado (DSR)
Horas Extras		Guias do Seguro Desemprego – Não tem direito.
<b>FGTS</b>	8% do mês da rescisão depósito em conta vinculada.	Multa 40% do FGTS sobre o montante - Não tem direito.

## Os Principais Códigos para Saque do FGTS

Código de Saque	Motivo de Saque
01	Demissão sem Justa Causa
04	Contrato de trabalho por prazo determinado; Contrato de trabalho temporário e Contrato de trabalho de experiência
05	Aposentadoria, Inclusive a Invalidez
23	Falecimento do empregado
81	Neoplasia maligna (CA)
86	Três anos ininterruptos fora do regime do FGTS
91	Utilização do FGTS para aquisição de moradia própria do SFH
92	Utilização do FGTS para amortização do saldo devedor SFH
93	Utilização do FGTS para abatimento das prestações financiamento do SFH
96	Utilização do FGTS para liquidação do saldo devedor do SFH



# Prescrição Trabalhista

## Prazo Prescricional

O prazo prescricional do direito de ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, inclusive férias, para os trabalhadores urbanos e rurais, é de 5 (cinco) anos, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

## Prescrição na Vigência do Contrato de Trabalho

Durante a vigência do contrato de trabalho, o empregado que tem um direito violado dispõe de 5 (cinco) anos para pleiteá-lo na Justiça Trabalhista.

## Prazo de Prescrição para FGTS

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho.

## Exemplo 1: prazo do direito do trabalho “quinquenal”:

Tempo	Contrato de Trabalho					Extinção do Contrato	Ação Trabalhista		
5 anos	10.01.2009	10.01.1200	10.01.2011	10.01.2012	10.01.2013	31.12.2013	10.01.2014	-	-
4 anos	-	10.01.2010	10.01.2011	10.01.2012	10.01.2013		-	10.01.2015	-
3 anos	-	-	31.12.2010	31.12.2012	31.12.2013		-	-	31.12.2015

## Exemplo 2: prazo do direito do FGTS “trintenária”:

Tempo	Contrato de Trabalho										Extinção do Contrato	Ação Trabalhista		
30 anos	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	31.12.13	10.01.14	-	-
29 anos												-	10.01.15	-
28 anos												-	-	31.12.15

O empregado que deseja entrar com uma ação trabalhista, para fazer valer seus direitos, deve ficar atento aos prazos.

## Seguro-Desemprego

O seguro-desemprego é uma assistência financeira e temporária garantida ao trabalhador que é demitido sem justa causa.

Decreto nº 8.118 de 10/10/2013 - o trabalhador que solicitar o benefício pela segunda vez, dentro de um período de dez anos, terá que fazer um curso com carga horária mínima de 160 horas, pelo Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC

### **Para Requerer:**

- 03 últimos salários de contribuição;
- Ter trabalhado no mínimo 06 meses nos últimos 3 anos;
- Dispensa sem justa causa;
- Intervalo mínimo de 16 meses, para requerimento de um novo benefício;
- Opção para requerer do 7º até 120 dias, após o recebimento do FGTS.



## Tabela para Cálculo do Benefício Seguro-Desemprego

<b>Vínculo Empregatício</b>	<b>Nº de Parcelas</b>
De 06 a 11 meses, Nos últimos 36 meses	03
De 12 a 23 meses, Nos últimos 36 meses	04
A partir de 24 meses, Nos últimos 36 meses	05

<b>Salário Médio R\$</b>	<b>Valor da Parcela</b>
Até 1.151,06	Multiplica-se por 80%
De 1.151,07 até 1.918,62	O que exceder de R\$ 1.151,06 multiplica-se por 50%, soma-se com o valor de R\$ 920,85
Acima de 1.918,62	O valor máximo da parcela será de R\$ 1.304,63
Parcela mínima	R\$ 724,00
Vigência: 1º de Janeiro de 2014 a 31 de Dezembro de 2014	

**Seguro-desemprego:** calcula-se o valor do Salário Médio dos últimos três meses anteriores a dispensa:

**Exemplo 1:**

<b>Contracheque - últimos 3 meses</b>	
1º mês	780,78
2º mês	890,04
3º mês	1.001,24
<b>Total</b>	<b>2.672,06</b>
Dividir	3
Média	<b>890,69</b>
Tabela (multiplicar)	80%
Valor encontrado Inferior ao Salário Mínimo	712,55
<b>Valor da parcela do Seguro Desemprego</b>	<b>724,00</b>

**Seguro-desemprego:** calcula-se o valor do Salário Médio dos últimos três meses anteriores a dispensa:

**Exemplo 2:**

<b>Contracheque - últimos 3 meses</b>	
1º mês	999,03
2º mês	1.001,24
3º mês	1.020,51
<b>Total</b>	<b>3.020,78</b>
Dividir	3
Média	<b>1.006,93</b>
Tabela (multiplicar)	80%
Valor encontrado	805,54
<b>Valor da parcela do Seguro Desemprego</b>	<b>805,54</b>



**Seguro-desemprego:** calcula-se o valor do Salário Médio dos últimos três meses anteriores a dispensa:

**Exemplo 3:**

<b>Contracheque - últimos 3 meses</b>	
1º mês	1.538,46
2º mês	1.676,23
3º mês	1.919,09
<b>Total</b>	<b>5.133,78</b>
Dividir	3
Média	<b>1.711,26</b>
Subtrair (valor tabela)	1.090,44
Total	620,82
Multiplicar (tabela)	50%
Valor encontrado	310,41
Somar (valor tabela)	920,85
<b>Valor da parcela do Seguro Desemprego</b>	<b>1.231,26</b>

**Seguro-desemprego:** calcula-se o valor do Salário Médio dos últimos três meses anteriores a dispensa:

**Exemplo 4:**

<b>Contracheque - últimos 3 meses</b>	
1º mês	2.146,58
2º mês	2.283,15
3º mês	2.365,36
<b>Total</b>	<b>6.795,09</b>
Dividir	3
Média	<b>2.067,03</b>
Subtrair (valor tabela)	1.151,06
Total	1.115,97
Multiplicar (tabela)	50%
Valor encontrado	557,99
Somar (valor tabela)	920,85
<b>Valor maior do que a parcela do Seguro</b>	<b>1.478,84</b>
<b>Valor da parcela do Seguro Desemprego</b>	<b>1.304,63</b>

## **Tabela de Contribuição - INSS**

**Vigência: 1º/01/2014 a 31/12/2014**

<b>Salário de Contribuição (R\$)</b>	<b>Alíquota %</b>
Até 1.317,07	8
De 1.317,08 até 2.195,12	9
De 2.195,13 até 4.390,24	11
<b>Valor máximo para desconto R\$ 482,93</b>	

## **Tabela de Salário Família**

**Vigência: 1º/01/2014 a 31/12/2014**

<b>Salário de Contribuição R\$</b>	<b>Valor do Salário Família R\$</b>
<b>Até 682,50</b>	<b>35,00</b>
<b>De 682,51 até 1.025,81</b>	<b>24,66</b>
Obs.: O direito à cota do salário família é definido em razão da remuneração que seria devida ao empregado no mês, independentemente dos dias efetivamente trabalhado.	



## Tabela de Imposto de Renda na Fonte

<b>Tabela progressiva mensal do Imposto de Renda na Fonte Vigência: 1º/01/2014 a 31/12/2014</b>		
<b>Base de Cálculo R\$</b>	<b>Alíquota %</b>	<b>Parcela a deduzir R\$</b>
Até 1.787,77	Isento	-
De 1.787,78 até 2.679,29	7,5	134,08
De 2.679,30 até 3.572,43	15	335,03
De 3.572,44 até 4.463,81	22,5	602,96
Acima de 4.463,81	27,5	826,15
<b>Dedução por dependente R\$ 179,71</b>		

**Tabela de Imposto de Renda - PLR**  
**Vigência: 1º/01/2014 a 31/12/2014**

<b>Valor/PLR R\$</b>	<b>Alíquota %</b>	<b>Parcela a deduzir R\$</b>
Até 6.270,00	Isento	-
De 6.270,01 a 9.405,00	7,5	470,25
De 9.405,01 a 12.540,00	15	1.175,63
De 12.540,01 a 15.675,00	22,5	2.116,13
Acima de 15.675,00	27,5	2.899,88

# **ANEXOS**



**Tabela de Incidência para INSS, FGTS, IRRF e RAIS**

<b>RUBRICA</b>	<b>INSS</b>	<b>FGTS</b>	<b>IRRF</b>	<b>RAIS</b>
Abono de natureza salarial	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91, e § 1º, art. 457, CLT	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91, e § 1º, art. 457, CLT
Abono pecuniário de férias	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	Arts. 28, § 9º, e, 6 Lei nº 8.212/91	Art. 144 - CLT	Resolução da Receita Federal Solução de Divergência nº 1 de 02/01/09	Arts. 28, § 9º, e, 6, Lei nº 8.212/91
Adicional de Insalubridade	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado nº 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,
Adicional de Periculosidade	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado nº 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91
Adicional Noturno	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado nº 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91
Adicional por Garantia CCT/ACT	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado nº 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91
Adicional por Tempo de Serviço	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado nº 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91
Adicional Premio de Assiduidade	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado nº 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91
Auxílio Doença – (15 primeiro dias pela empresa)	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Arts. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91

<b>RUBRICA</b>	<b>INSS</b>	<b>FGTS</b>	<b>IRRF</b>	<b>RAIS</b>
Auxílio Acidentário (primeiros 15 dias pela empresa)	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Inclusive o recolhimento do tempo em que estiver de licença.	Arts. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91
Aviso Prévio Indenizado, Inclusive os dias adicionais da Lei nº 12.506/2011	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	(1)	Art. 15, Lei nº 8.036/90, Súmula nº 305 TST	Art. 6, V, Lei nº 7.713/88	(1)
Aviso Prévio Trabalhado	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Lei n.º 8.036/90	Arts. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
Ajuda de Custo	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 470 - CLT	Art. 470 CLT	Art. 470 - CLT	Art. 470 – CLT
Bolsa de Estagio	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, i, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 43, Decreto nº 3.000/99	Art. 28, § 9º, i, Lei nº 8.212/91
Comissão	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Arts. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
13º Salário 1ª parcela	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>
	Art. 214, § 6º, Decreto 3.048/99	Art. 15º, Lei nº 8.036/90	Art. 26, Lei nº 7.713/88	Informado em campo específico
13º Salário 2ª parcela	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, § 7º, Lei nº 8.212/88	Art. 15º, Lei nº 8.036/90	Art. 16, II, Lei nº 8.134/90	Informado em campo específico
13º Salário sobre aviso prévio Indenizado	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>
	Desde de 11/91 não é base de incidência	Art. 15º, Lei nº 8.036/90	Art. 6, V, Lei nº 7.713/88	Informado em campo específico
Descanso Semanal Remunerado DSR	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei n.º 8.212,	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado nº 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212
Diárias de viagens até 50% do salário	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, h, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei nº 8.036/90	Art. 6º, II, Lei nº 7.713/88	Art. 28, § 9º, h, Lei nº 8.212/91
Diárias de viagens acima 50% do salário	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, § 8º, a, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Se ocorrer com base na Lei 7.713/88 art. 6º, II. <b>SIM</b> , se for de forma diferente <b>NÃO</b>	Art. 28, § 8º, a, Lei nº 8.212/91

<b>RUBRICA</b>	<b>INSS</b>	<b>FGTS</b>	<b>IRRF</b>	<b>RAIS</b>
Férias Normais (gozadas pelo empregado) inclusive com adicional de 1/3.	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
Férias Indenizadas (vencidas e proporcionais) inclusive com adicional de 1/3.	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, d, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Não: Súmula 17 Tribunal Regional Federal 3º Região.	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
Férias – dobra	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, d, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, § 9º, d, Lei nº 8.212/91
Gorjetas	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
Gratificação	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, Lei nº 8.212/91
Horas Extras	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado nº 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91
Indenização por Rescisão Antecipada no Contrato Determinado Art. 479 CLT	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 6º, V, Lei nº 7.713/88	Art. 28, § 9º, Lei nº 8.212/91
Indenização Mês que antecede data base. Art. 9º da Lei nº 7.238/84	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, e, 9, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 6º, V, Lei nº 7.713/88	Art. 28, § 9º, e, 9, Lei nº 8.212/91
Multa por Atraso no Pagamento da Rescisão	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, X, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Falta previsão legal	Art. 28, § 9º, X, Lei nº 8.212/91
Material Escolar	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	Previsto em CC	Previsto em CC	Previsto em CC	Previsto em CC
Participação nos Lucros	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, j, Lei nº 8.212/91, Art. 20º, Lei nº 9.711/98	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, § 9º, j, Lei nº 8.212/91, Art. 20º, Lei nº 9.711/98



<b>RUBRICA</b>	<b>INSS</b>	<b>FGTS</b>	<b>IRRF</b>	<b>RAIS</b>
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Prêmios	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Quebra de Caixa	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
Reembolso Creche Legislação Trabalhista	Art. 28, § 9º, s, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 37, Decreto nº 3.000/99	Art. 28, § 9º, s, Lei nº 8.212/91
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Salário	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
Salário Família	Art. 28, § 9º, a, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 25, Lei n.º 8.218/91	Art. 28, § 9º, a, Lei nº 8.212/91
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Salário Maternidade	Art. 28, § 2º, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, § 2º, Lei nº 8.212/91
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
Seguro de Vida em Grupo	Art. 28, § 9º, q, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 6º, XIII, Lei nº 7.713/88	Art. 28, § 9º, q, Lei nº 8.212/91
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
Vale Transporte	Art. 28, § 9º, f, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 6º, I, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, § 9º, f, Lei nº 8.212/91
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
Vale Transporte em Dinheiro	Previsto em Convenção Coletiva	Previsto em Convenção Coletiva	Previsto em Convenção Coletiva	Previsto em Convenção Coletiva
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
Vale Refeição Alimentação do Trabalhador	Art. 3º, Lei nº 6.321/76	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. , 39, § 9º, Decreto nº 3.000/99	Art. 3º, Lei nº 6.321/76
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
Pis/Pasep Abono ou rendimento pago na Empresa	Lei nº 9.528/97	Lei nº 9.528/97	Lei nº 9.528/97	Lei nº 9.528/97

Nota nº 1

A partir da MP nº 1523-7/97, até a vigência da MP nº 1596-14/97, (Exigibilidade suspensa a partir de 27/11/97, Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADIN nº 1659-6/97 STF).

Fonte: [http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3\\_081014-111324-581.pdf](http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_081014-111324-581.pdf)

**TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO****IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR**

01 CNPJ/CEI		02 Razão Social/Nome		
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)				04 Bairro
05 Município	06 UF	07 CEP	08 CNAE	09 CNPJ/CEI Tomador/Obra

**IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR**

10 PIS/PASEP		11 Nome		
12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)				13 Bairro
14 Município	15 UF	16 CEP	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF)	18 CPF
19 Data de Nascimento		20 Nome da Mãe		

**DADOS DO CONTRATO**

21 Tipo de Contrato				
22 Causa do Afastamento				
23 Remuneração Mês Anterior R\$	24 Data de Admissão	25 Data do Aviso Prévio	26 Data de Afastamento	27 Cód. Afastamento
28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT)	29 Pensão Alimentícia (%) (FGTS)		30 Categoria do Trabalhador 1 Empregado	
31 Código Sindical	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral			

**DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

<b>VERBAS RESCISÓRIAS</b>					
<b>Rubrica</b>	<b>Valor</b>	<b>Rubrica</b>	<b>Valor</b>	<b>Rubrica</b>	<b>Valor</b>
50 Saldo de Salário 01/dia(s) (líquido de 00/faltas e DSR)		51 Comissões		52 Gratificações	
53 Adic. de Insalubridade ___%		54 Adic. de Periculosidade ___%		55 Adic. Noturno ___ horas a ___%	
56.1 H Extras ___ horas a ___%		57 Gorjetas		58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)	
59 Reflexo do "DSR" sobre Salário Variável		60 Multa art. 477, § 8º/CLT		62 Salário-Família	
63 13º Salário Proporcional 03/12 avos		64.1 13º Salário - Exercício ____ - ____/12 avos		65 Férias Proporcionalis 03/12 avos	
66.1 Férias Venc. Per. Aquisitivo ____/____ a ____/____/____		68 Terço Constitucional de Férias		69 Aviso-Prévio Indenizado __/dias	
70 13º Salário (Aviso-Prévio Indenizado)		71 Férias (Aviso-Prévio Indenizado)			
		99 Ajuste do saldo devedor		<b>TOTAL BRUTO</b>	

<b>DEDUÇÕES</b>					
<b>Desconto</b>	<b>Valor</b>	<b>Desconto</b>	<b>Valor</b>	<b>Desconto</b>	<b>Valor</b>
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento 13º Salário	
103 Aviso-Prévio Indenizado __/dias		112.1 Previdência Social		112.2 Prev Social - 13º Salário	
114.1 IRRF		114.2 IRRF sobre 13º Salário			
				<b>TOTAL DEDUÇÕES</b>	
				<b>VALOR LÍQUIDO</b>	

Identificador:

Versão do Aplicativo: 2.0.4 - 11/05/2009

**Dados do Empregador**

Razão Social:

CNPJ/CEI:

Endereço

Logradouro:

Bairro:

Cidade:

UF:

CEP:

FPAS:

Simples:

CNAE:

CNPJ/CEI Tomador de Serviço:

**Dados do Trabalhador**

Nome:

PIS/PASEP:

Admissão:

Categoria:

Data de Nascimento:

Data Opção:

CTPS:

Movimentação:

Aviso Prévio:

Dissídio/Acordo:

**Informações Financeiras**

	Mês Anterior a Rescisão	Mês Rescisão	Aviso Prévio Indenizado	Multa Rescisória
Remuneração/Saldo				
Depósito				
JAM				
Encargos				
Contrib. Social				

Valor do Trabalhador:

Valor Devido pela Empresa:



## Referências Bibliográficas

### Sites:

- [www.cnti.org.br](http://www.cnti.org.br)
- [www.guiatrabalhista.com.br](http://www.guiatrabalhista.com.br)
- [www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br)
- [www.receita.fazenda.gov.br](http://www.receita.fazenda.gov.br)
- [www.previdenciasocial.gov.br](http://www.previdenciasocial.gov.br)
- Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1998.
- Lei nº 8.213/1991 - INSS.
- Lei nº 12.692/2012 - INSS..
- Lei nº 8.036/1990 - FGTS.
- Resolução do Conselho Curador do FGTS nº 48/19911.
- Resolução do Conselho Curador do FGTS nº 321/1999.
- Lei nº 12.506/2011 – Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço.
- OLIVEIRA, Aristeu, Cálculos Trabalhistas, 20ª ed. São Paulo - Atlas, 2009.
- CARRION, Valentin, Comentários a CLT, 34ª ed. São Paulo - Saraiva, 2009.
- SARAIVA, Renato, Direito Trabalhista, 10ª ed. São Paulo – Método, 2009.
- VIANNA, Cláudia Sales Vilela, Manual Prático das Relações Trabalhista, 11ª ed. São Paulo – LTr, 2012.
- BOMFIM, Vólia, Direito do Trabalho, 8ª ed. revisada e atualizada - São Paulo – Método, 2013.
- CARRION, Valentin, Comentários a CLT, 38ª ed. revisada e atualizada por Eduardo Carrion - São Paulo - Saraiva, 2013.

Obrigado!

**Josenias Falcão Filho**

Agente Homologador  
Vice-Presidente do Sindicato dos Trab. nas Ind. de Águas Minerais,  
Cervejas e Bebidas em Geral do Estado do Ceará  
Diretor da Federação dos Trab. nas Industrias do Estado do Ceará  
Assessor Técnico da FTI do Estado do Ceará Junto a CNTI  
Diretor da Nova Central Sindical de Trabalhadores do Estado do Ceará

[jfalcao@ftice.org.br](mailto:jfalcao@ftice.org.br)

Fone: (85) 3243.6541 / 3283.1092

Fortaleza, Ce., outubro de 2014