



FACULDADE DE JUSSARA – FAJ
COORDENAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM CONTROLADORIA, AUDITORIA E PERÍCIA CONTÁBIL

SILMA VIEIRA BARROS COSTA

RESCISÃO CONTRATUAL – NORMAS A SEREM CUMPRIDAS

JUSSARA/ 2015

SILMA VIEIRA BARROS COSTA

RESCISÃO CONTRATUAL – NORMAS A SEREM CUMPRIDAS

Trabalho apresentado para fins de avaliação parcial para obtenção de título de especialista em Controladoria, Auditoria e Perícia Contábil pela FAJ (Faculdade de Jussara), sob orientação do professor.

JUSSARA/ 2015

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS-----	1
RESUMO/ ABSTRACT-----	2
1. INTRODUÇÃO-----	3
2. O CONTRATO DE TRABALHO-----	4
2.1 Transição Histórica da Conexão Empregatícia-----	4
2.2 O Direito do Trabalho no Brasil-----	5
2.3 Contratos de trabalho-----	7
3. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO-----	7
3.1 Conceito-----	7
3.2 Dispensa do Empregado, sem Justa Causa-----	8
3.3 Dispensa do Empregado, com Justa Causa-----	9
3.4 Pedido de Demissão por Iniciativa do Empregado-----	9
3.5 Rescisão por Culpa Recíproca ou por Iniciativa de Ambos-----	10
3.6 Aposentadoria-----	10
3.7 Outros casos-----	10
4. DIREITO DE FÉRIAS-----	12
4.1 Décimo Terceiro Salário-----	13
4.2 Do Aviso Prévio-----	13
5. FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – FGTS-----	15
6. HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO-----	16
7. SEGURO DESEMPREGO-----	16
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS-----	17
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS-----	18
ANEXO A. Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho-----	21
ANEXO B. Termo de Quitação e Rescisão do Contrato de Trabalho-----	22
ANEXO C. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho-----	23
ANEXO D. Tipos de Desligamento do empregado-----	24

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

SIGLA	NOME
CFC	Caixa Econômica Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GRRF	Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
Nº	Número
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SRT	Secretaria de Relações do Trabalho

RESCISÃO CONTRATUAL – NORMAS A SEREM CUMPRIDAS

EMPLOYMENT TERMINATION – STANDARDS TO BE COMPLIED

Silma Vieira Barros Costa¹
Wilson de Oliveira Faustino²

RESUMO

Este artigo tem como objetivo discorrer sobre os tipos de rescisão de contrato de trabalho, destacando os direitos e deveres rescisórios trabalhistas. A partir da eliminação contratual, extermína as obrigações entre as partes, cabendo à empresa o pagamento das verbas rescisórias que o empregado tem direito a receber. Um dos maiores obstáculos na relação empregatícia é no momento da extinção do contrato de trabalho, porque é na ocasião de livrar-se da obrigação da dívida, quitando os direitos devidos ao empregado, que poderão surgir alguns problemas, caso a rescisão não for acompanhada pela legislação vigente. Foram apresentados vários modos de extinção, como dispensa sem justa causa e com justa causa; pedido de demissão; culpa recíproca ou iniciativa de ambos; aposentadoria; extinção da empresa; morte do empregado ou empregador; e rescisão indireta. A consolidação das leis trabalhistas é o conjunto de regras que lidam com as relações de trabalho de acordo com suas categorias, mediante registro no ministério do trabalho. Este trabalho de revisão bibliográfica foi desenvolvido através das normas vigentes, a Consolidação das Leis de Trabalho. Espera-se que este trabalho contribua para uma melhor compreensão dos trabalhadores a cerca de seus direitos de trabalhistas, a fim de proteger seus interesses.

Palavras-Chave: Rescisão do Contrato de Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho. Direitos e deveres.

ABSTRACT

This article aims to talk about kinds of employment termination, emphasized the rights and official duties labor termination. Since the contractual elimination, remove the obligations between the parts, and it was up to the company the amounts payment termination to the employee that has to rights to receive. One of the biggest obstacles in the employment relationship is at the moment of termination of the employment contract, because it is the occasion to get rid of the debt obligation, paying the right duties to the employee, it can manifests some problems if the termination it isn't matched by the legislation. They have been put with many methods of termination, like: termination without valid reason and with valid reason; hand in one's notice; reciprocal guilt or both initiative; retirement; termination of the company; the employee or employer's death; and indirect termination. The labor law consolidation is the set of rules that deal with labor according relations to their categories, upon to registration in the labor ministry. This bibliographic review was developed through the current regulations, the labor laws consolidation. It expected to this work can contribute to

¹ Pós graduando do curso de Controladoria, Auditoria e Perícia Contábil da FAJ, Faculdade de Jussara; Rua 09, nº 240, Quadra 47, Lote 05, Setor Central, Fazenda Nova/GO, CEP: 76 220-000; silma_12@hotmail.com.

² Mestre (Master of Business Administration - MBA) em Administração Tributária, professor do curso de Pós-Graduação da FAJ-Faculdade de Jussara, Email:wilson.faustino@hotmail.com.

a better understanding and knowledge of workers about their rights in order to protect their interests.

Keywords: Termination of Employment Contract. Consolidation of Labor Laws. Rights and duties.

1. INTRODUÇÃO

Através de conquistas ocorridas no século passado, hoje existe uma normatização mínima para ser cumprida no exercício do trabalho e de seu respectivo contrato, bem como quando cessa o mesmo.

No Brasil, a abolição da escravidão se tornou o marco inicial do direito do trabalho, surgindo assim maiores ideias com a relação de emprego, e em virtude disso veio a criação de institutos que uniformizavam os direitos e os deveres na relação empregador e empregado. A partir de então o conjunto de práticas capazes de assegurar o funcionamento laboral no país procurou atingir seu objetivo, colocando em prática e verificando os direitos e deveres do trabalhador, porque o próprio homem compreendeu que necessitaria adquirir conhecimento sobre suas garantias e proteção, e assim foi criada a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

A CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, unificando todas as leis trabalhistas existentes no Brasil. Teve grande valor, alicerçando a história de direitos e deveres para com o empregador e o empregado, sendo uma importante ferramenta no amparo aos direitos dos trabalhadores. Essa lei também regula os vários aspectos legislativos e jurisprudenciais relevantes às formas de cessação do contrato de trabalho, tanto as que vêm de um ato ilícito do empregado ou do empregador.

O rompimento de um contrato de trabalho pode ocorrer tanto por parte do empregado como do empregador. O ato de rescindir um contrato, mesmo quando apoiado por lei, obriga a organização (empregador) a refletir sobre a escolha que vai fazer, para não afetar as relações entre ambos, exclusivamente quando se tratar de salários, admissão, férias, rescisão, décimo terceiro salário, fundo de garantia do tempo de serviço, dentre outros.

Os anseios trabalhistas que abrangem empregadores e empregados são diversos, originando-se no momento da rescisão, pois muitas vezes causa alguns problemas para ambos. Uma rescisão errada faz com que ambas as partes tenham problemas na hora da homologação, o que poderia gerar muitas dificuldades.

Este trabalho fundamenta-se pelo interesse de conhecer os direitos e deveres tanto do empregado quanto do empregador após a rescisão de contrato de trabalho, uma vez que existem vários tipos de terminações, cada uma com seu próprio método de cálculo.

Muitas vezes o trabalhador sentindo-se lesado, busca a justiça do trabalho para solucionar suas reclamações relacionadas com cálculos de indenizações. Para estudar a magnitude dos vários tipos de rescisões é indispensável fazer uma pesquisa através de bibliografias e leis relevantes ao ponto, ou seja, buscar informações para responder questionamentos. A presente pesquisa bibliográfica foi desenvolvida a partir de material já organizado através de livros e artigos científicos, com informações precisas, que mostra por que e o fundamento de sua emergência e mudanças ao longo de sua existência. Este artigo resultou do estudo do direito do trabalho no Brasil e sua evolução referente aos fatores sociais e econômicos.

2. O CONTRATO DE TRABALHO

2.1 Transição Histórica da Conexão Empregatícia

É fundamental para a análise de uma ciência que se conheça seu passado, porque só então você pode compreendê-lo em sua atualidade e como evoluirá no futuro.

Para Martins (2006, p. 03), “o direito têm uma realidade histórico cultural, não admitindo o estudo de quaisquer de seus ramos sem que tenha noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo”. E ainda complementa: “É impossível compreender o direito do trabalho sem conhecer seu passado”. Esse leque do direito é muito ativo, pois é associado com as questões econômicas.

É complicado determinar uma data precisa para o invento do direito do trabalho; entretanto para Delgado (2007, p. 84), uma hora marcante para os ideais trabalhistas iniciou-se com o trabalho subordinado.

O núcleo fundamental do direito do trabalho situa-se sem dúvida, na relação empregatícia de trabalho, construindo-se em torno dessa relação jurídica específica todo universo de institutos, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico (DELGADO, 2007, p.84).

Não havendo data determinada, entende-se que a subordinação e a relação empregatícia surgiram a partir da Idade Média. Delgado (2007, p. 84), trata que:

Apenas a partir da Idade Média e pelo alvorecer da Idade Moderna, verificaram-se processos crescentes de expulsão do servo da gleba. Rompendo as formas servis de utilização da força de trabalho. Esse quadro

lançaria ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e dos proprietários desses meios.

Deve-se observar que conforme descrito antes, não tem uma data certa para a criação da relação empregatícia subordinada, pois, não havia registros que a sociedade feudal anterior à revolução industrial tenha criado um sistema deste tipo conhecida, sabendo que essa relação de dever seria uma exceção, em vez de um fenômeno.

2.2 O Direito do Trabalho no Brasil

No Brasil, a menção da origem da legislação trabalhista se deu com a abolição da escravidão em 13 de maio de 1888, pela Princesa Isabel, com a assinatura da Lei Áurea, iniciando assim a referência histórica do Direito do Trabalhista Brasileiro. Antes de 1888 houve afinidade de emprego aberto à experiência, tão desprezível que não abriam espaço significativo para o florescimento de condições viabilizador ao jus trabalhista.

No Brasil colonial, as leis trabalhistas eram aplicadas apenas à atividade como produção agrícola, expressivamente demonstrada através do plantio de café, sendo as mesmas, intituladas de manifestações incipientes ou esparsas, desenvolvida entre os anos de 1888 até 1930 (CASTILHO NETO, 2006).

Sobre as manifestações e cenário da época, comenta a doutrina especializada conforme trata Delgado (2007, p. 107):

É característica desse período a presença de movimentos operários sem grande capacidade de organização e pressão, seja pelo seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, ou pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias [...].

Já de acordo com Castilho Neto (2006):

O segundo período dessa evolução histórica é a fase da oficialização do Direito do Trabalho, iniciando-se em 1930, onde foi apresentada uma nova estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista, tendo seu fim em 1945, juntamente com o término da ditadura de Getúlio Vargas.

Foi, sobretudo durante a ditadura Vargas (1937-1945), no chamado Estado Novo, que a maioria das normas trabalhistas foi fixada. Entretanto nesta época é que certos direitos foram transformados em normatizações federais, e que a Justiça do Trabalho foi regulamentada, através do Decreto Lei nº 1.237 de 01/05/1939.

Outra área que também está subordinada a regulamentação federal foi o sindicato, através do Decreto nº 19.770/31, que estabelece uma estrutura sindical oficial baseada no comércio único, até então não obrigatório, ela estava passando por reconhecimento por parte

do Estado e foi considerado como um órgão colaborador dele. Então, através da Constituição de 1937, e do Decreto nº 1.402/39, modelo oficial corporativista sindical se aprofundado.

Em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio pelo Decreto nº 19443/30 e, meses após, instituiu-se o Departamento Nacional do Trabalho pelo Decreto nº 19671 de 1931 (CASTILHO NETO, 2006).

Com o Decreto nº 1237/39, a Justiça do Trabalho foi efetivamente regulamentada como outra área de operação da política jus trabalhista do governo, com o destaque para a legislação profissional e projetiva que surgiu naquele momento. Como exemplo, podem ser citados: Decreto nº 21186/32, que institui a jornada de oito horas para o comércio, que seria, em seguida, estendido para os industriários; o Decreto nº 21364/32; Decreto nº 21175/32, criando as carteiras profissionais.

O modelo jus trabalhista foi estruturado e reunido em um único instrumento normativo, chamado CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), através do Decreto nº 5452 de 01 de maio de 1943, e foi sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando todas as leis trabalhistas existente no Brasil (CASTILHO NETO, 2006).

A CLT é o reflexo da política trabalhista de Vargas, o qual, ao chegar ao poder pela Revolução de 1930, implantou um conjunto de leis trabalhistas que tinham por objetivo conquistar os trabalhadores e transformá-los em base de sustentação política (CARRION, 2009, p.20).

Em 1939, foi criada a Justiça do Trabalho e, em 1940, o salário mínimo e o imposto sindical foram implantados. Em 1943, toda a política trabalhista de Vargas foi sintetizada na CLT, que continua em vigor até hoje.

A nomenclatura consolidação, não quer dizer que houve apenas uma união da legislação existente, a CLT na verdade também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria de um código de trabalho (DELGADO, 2007, p. 112).

A CLT teve importância fundamental na história do direito do trabalho no Brasil, e com o passar do tempo havia muitas outras leis posteriores a ela: Lei nº 605/49 sobre repouso semanal; Lei nº 4090/62 no subsídio de natal e 13º salário (ambas em vigor). Outras já mudaram como: a Lei de Greve de 1964, a Lei de 1966 do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, sendo substituído por leis posteriores.

É verdade que avanços significativos foram consagrados com a promulgação na nova Carta, tais como a relação de emprego protegida contra o despedimento ou demissão arbitrária, sem justa causa; salário proporcional à extensão e à complexidade do trabalho realizado; irredutibilidade salarial; participação nos lucros e, excepcionalmente, a gestão da

empresa limitar a jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais (CASTILHO NETO, 2006).

2.3 Contratos de trabalho

Conforme o Art. 442 da CLT o contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Este contrato poderá ser verbal ou escrito e poderá ter prazo determinado ou indeterminado.

Segundo o Art. 480 da CLT (2006, p. 179), havendo termo estipulado, o empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultar. Então, se não for dispensado da multa, o empregado deve pagar o montante mensal (correspondente à multa) do seu salário a quantidade de meses que faltam para o término do contrato. Esta modalidade de contrato é utilizada como contrato de experiência para testar, avaliar e assegurar o trabalhador por um período de 90 dias, podendo ser prorrogado uma vez.

Já o Contrato indeterminado não tem prazo pré-fixado para acabar, o contrato "sem termo" quando não tem um tempo de validade, ou seja, esse acórdão não tem um prazo para terminar. Considera-se indefinidamente qualquer contrato que ultrapassar seis meses, salvo se que este dependia da prestação de serviços especializados ou da realização de determinado eventos, de acordo com Art. 452 da CLT.

Um contrato de trabalho poderá ser alterado quando ambas as partes consentirem, desde que não lese o trabalhador, pois o sistema legal brasileiro aceita o princípio da liberdade contratual.

3. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

3.1 Conceito

Martins (2007, p. 346) define a rescisão do contrato de trabalho como a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes.

O Art. 2º da CLT considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço. Já segundo o Art. 3º da CLT Empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante o salário.

Pode-se definir que a rescisão da relação laboral é o momento de romper a relação contratual, com o consequente desligamento do empregador ou empregado. E como regulamento produz certos efeitos financeiros que correspondem a direitos que as regras jurídicas garantem ao empregador e, no caso de morte deste, aos seus dependentes (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007).

A rescisão de contrato é usualmente pedida por escrito pela pessoa em causa, e deve ser escrita em formulários e modelos específicos para o fim. Mediante notas de terminação, constata-se, se o indivíduo tem ou não tem outros direitos, onde o trabalhador ou o empregador tem que pagar os direitos garantidos por lei.

É competente para prestar a assistência à cessação do trabalho que está em vigor por mais de um ano, no sindicato correspondente à categoria profissional ou ante o Ministério do Trabalho e da agência de segurança social; não havendo tais órgãos, poderá auxiliar o do Ministério Público ou, onde não ha defensores públicos e na ausência ou impedimento destes, Juiz de Paz. Só serão homologados nos órgãos acima mencionados, as rescisões de contratos de trabalho resultantes de acordos, dispensa sem justa causa, dispensa com justa causa, quando há um reconhecimento de culpa expressa pelo funcionário e pedido de demissão do empregado (OLIVEIRA, 2003).

A cessação da relação laboral é a cessação das relações de trabalho entre empregador e empregado, onde existem várias maneiras de acontecer a rescisão do contrato de trabalho, pode ser ou não uma compensação ao trabalhador.

As regras para a rescisão do contrato de trabalho são estabelecidas por convenções ou acordos coletivos, e através da CLT, que vai respeitar o montante da compensação, se houver.

A terminação do contrato de trabalho engloba muitos fatores e depende em grande parte de cada contrato e da função desempenhada pelo trabalhador.

A rescisão do contrato de trabalho pode ser simples, ou dependendo de alguns fatores pode ser muito complexa isso depende do tipo de atividade a ser prestada pelo empregado, algumas causam risco físico, onde o trabalhador recebeu alguns adicional que na rescisão influenciará na indenização.

3.2 Dispensa do Empregado, sem Justa Causa

A relação de trabalho quando se extingue sem causa, envolve o pagamento de todos os direitos das indenizações. Também será iniciativa do empregador a romper o contrato decorrente da extinção deliberada da empresa (NASCIMENTO, 1997).

Delgado (2007, p. 1155), afirma que as rescisões por iniciativa do empregador possuem quatro modalidades distintas, “despedida desmotivada, mas sem justa causa operaria a despedida obstativa, a despedida motivada por justa causa obreira e a dispensa arbitrária”.

O empregado terá direito ao aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salário, saque do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), indenização de 40% e direito a seguro desemprego.

3.3 Dispensa do Empregado, com Justa Causa

A justa causa representa o ato ilícito do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa fé existente entre as partes, tornando indesejável a continuação da relação de trabalho. Em caso de demissão por justa causa, o empregado deverá ter cometido uma das faltas constantes no Art. 482 e sua alínea da CLT, ou seja, o empregador não pode demitir por justa causa sem especificar a falta cometida.

Carrion (2007, p. 379), diz que:

Justa causa é o efeito emanado de ato ilícito do empregado que violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre o depósito do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais).

Pode-se exemplificar algumas hipóteses legais, como: Ato de improbidade; Incontinência de conduta ou mau procedimento; Negociação habitual sem permissão do empregador; Condenação criminal; Desídia; Embriaguez; Violação de segredo; Indisciplina; Insubordinação; Abandono de emprego; Ato lesivo a honra e a boa fama; Ofensa física; Atos atentatórios a segurança nacional.

O empregado com mais de um ano de contrato de trabalho, se demitido com justa causa caberá apenas o simples pagamento de benefícios de rescisão, como férias e 13º salário proporcional, a baixa na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social). Caso o empregado tenha menos de um ano de contrato, este perderá todos os direitos trabalhistas cabendo somente o saldo de salário e salário família.

3.4 Pedido de Demissão por Iniciativa do Empregado

É o rompimento do contrato de trabalho pelo trabalhador, sem que o empregador tenha dado motivo para isso. A rescisão de contrato é popularmente conhecida como pedido de demissão.

Nesse caso, o empregado deverá avisar seu empregador com antecedência mínima de 30 dias. O empregado não precisa trabalhar estes 30 dias, mas poderá ter seu salário descontado. Direitos cabíveis são o saldo de salário, as férias proporcionais, e o 13º salário (GUIA DE DIREITOS, 2010).

3.5 Rescisão por Culpa Recíproca ou por Iniciativa de Ambos

O art. 484 da CLT descreve:

Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal do trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Tendo em vista o Art. 484 da CLT (2006, p. 180), havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade. Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, reconhecida a culpa recíproca na Rescisão do Contrato de Trabalho, o empregado não fará jus ao aviso prévio, às férias proporcionais e a gratificação natalina no respectivo ano.

A iniciativa de ambos é o rompimento do contrato, com acordo onde o empregado e o empregador poderão combinar o término do contrato de trabalho, estabelecendo quais serão as consequências do rompimento do vínculo. Os salários e as férias vencidas, neste caso, não poderão ser negociados. O levantamento do FGTS não será autorizado de acordo com Art. 20 da Lei nº 8.036/90.

3.6 Aposentadoria

É facultado ao empregado retirar-se do serviço quando atingir os requisitos para a aposentadoria na previdência social. Quando a aposentadoria é de iniciativa do empregado, os direitos são iguais ao pedido de demissão; quando é por iniciativa do empregador, os direitos são iguais à dispensa sem justa causa.

Segundo o Ministério da Previdência Social (2009), tem direito ao benefício os trabalhadores urbanos de sexo masculino a partir dos 65 anos e do sexo feminino a partir dos 60 anos de idade. Ao aposentar o trabalhador fica isento de contribuição para o INSS. Se o aposentado voltar a trabalhar, ele deverá continuar contribuindo para a Previdência.

3.7 Outros casos

Se houver a morte do empregado ou empregador, e se este possuir firma individual, encerra-se as atividades, e os empregados estarão despedidos automaticamente, mas se os herdeiros assumirem será facultado ao empregado rescindir ou não o contrato. A indenização devida ao empregado será simples ou em dobro, dependendo da estabilidade ou não do empregado (PORTAL TRIBUTÁRIO, 2002).

No caso do falecimento do empregado constitui um dos meios de extinção do contrato individual de trabalho. Para o cálculo das verbas rescisórias considera-se esta rescisão do contrato de trabalho como um pedido de demissão, sem aviso prévio. Aos herdeiros é transferido o direito o saque do FGTS, saldo de salários, férias vencidas e proporcionais.

O caso de rescisão indireta do contrato de trabalho é o mais problemático, tanto para empregados como para empregadores por não entrarem em um acordo. É o tipo de terminação onde ela pode ser tratada como apenas ocasionada pelo empregador por falta grave em relação ao seu empregado, que consiste no descumprimento da lei ou das condições contratuais ajustados.

Os motivos que constituem a falta grave estão previstos no Art. 483 da CLT (2006, p. 180) que prevê as hipóteses que autorizam o empregado a rescindir o contrato de trabalho sem prejuízo da indenização, quando:

- a) forem exigidos do empregado serviços superiores às suas forças, não permitidos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) quando o empregado correr perigo manifesto de mal considerável; d) quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato de trabalho; e) quando o empregador praticar contra o empregado ou pessoas de sua família ato lesivo da honra e boa fama; f) quando o empregado for ofendido fisicamente pelo empregador, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem; g) quando o empregador reduzir o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

A mora salarial que é o atraso no pagamento dos salários por três meses, é considerada uma das mais graves, eis que tem natureza alimentar e está amparado legalmente para validar o pedido de rescisão indireta.

No caso do empregado sofrer assédio moral, que é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa do empregado, cabalmente comprovado, pode ensejar o pedido de rescisão indireta (PORTAL TRIBUTÁRIO, 2002).

Nos casos de extinção da empresa, Gonçalves (2009), afirma que:

Levando em conta que o empregador assumiu os riscos do negócio, o término do contrato, por força de fechamento da empresa, ao empregado cabe o direito das verbas rescisórias próprias da despedida injusta (aviso

prévio, 13º salário, férias mais 1/3, liberação do FGTS, acrescido da multa de 40%).

4. DIREITO DE FÉRIAS

Conforme Gonçalves (2009), as férias se difundiram pelo mundo todo depois do tratado de Versalhes e da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

De acordo com o Art. 130 da CLT (2003), todo empregado tem o direito ao gozo de um período de tempo pré-determinado a cada ano, onde sem prejuízo da remuneração o empregado deixa de fornecer seu trabalho. O período das férias é computado como tempo de serviço. Quando concedidas são acrescidas de 1/3 (um terço), o chamado terço constitucional.

O cálculo do valor de férias realizado para quando houver adicionais, deve ser contado no salário usado como base para o cálculo da remuneração das férias, desde que não seja demitido com justa causa, terá direito as férias proporcionais.

Diante do exposto no Art. 142 da CLT (2003), as férias são calculadas de acordo com a remuneração do empregado, observando a convenção coletiva de cada categoria. Aplicando o salário devido na data da rescisão. Se o empregado for comissionado ou por porcentagem, é o salário médio auferido nos últimos 12 (doze) meses. E quando por hora ou tarefa, com base na média do período aquisitivo, aplica-se o valor do salário devido na data da rescisão. É necessária apresentar documentos com declarações de quantidades variáveis para o cálculo dos montantes devidos.

De acordo com a convenção 132 da OIT, independentemente do número de meses trabalhados, todos os empregados terão direito a férias proporcionais devidas por cada mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias de trabalho, na proporção de 1/12 (um doze avos) do valor do salário mensal, acrescido de 1/3 (um terço) mesmo que seja por pedido de demissão ou dispensa por justa causa.

A Perda do Direito de Férias ocorre conforme Art. 133 da CLT (2003), quando o empregado não terá direito às férias, nem ao seu pagamento na rescisão contratual, se no curso do período aquisitivo:

I - Deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes a sua saída; II - Permanecer em gozo de licença, com percepção de salário por mais de 30 (trinta) dias; III - Deixar de trabalhar, com recebimento de salário por mais de trinta dias em virtude de paralisação parcial ou total nos serviços da empresa; IV - Tiver percebido da previdência social prestações de acidente ou de auxílio-doença por mais de seis meses, ainda que descontínuos.

Essa hipótese tem por consequência o início da contagem de novo período aquisitivo logo que o empregado retornar ao serviço.

4.1 Décimo Terceiro Salário

Segundo a Lei nº 4.090/62, é direito de todo trabalhador receber o décimo terceiro salário, independente do valor de sua remuneração.

O décimo terceiro salário deverá ser calculado sobre 1/12 (um doze avos) por mês ou por fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

No fim do contrato de emprego o trabalhador deverá receber o subsídio de natal, (décimo terceiro salário) proporcional aos seus dias trabalhados ou todos calculados sobre os 12 (doze) meses de serviços prestados.

4.2 Do Aviso Prévio

No aviso prévio dado pelo empregador, tanto trabalhado quanto indenizado, a sua duração é contabilizar o seu tempo de serviço para todos os efeitos legais incluindo os aumentos salariais, férias, 13º e indenizações (PANTALEÃO, 2011).

O Governo Federal sancionou a Lei nº 12.506/2011, para determinar que o aviso-prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452/1943, será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que contém até 1 ano de serviço na mesma empresa (FMCCONTABILIDADE, 2011).

A Lei nº 12.506/2011 determina que devem ser mantidos atualizados no prazo de 30 dias de antecedência os empregados com menos de 1 ano de registro e aumento de 3 dias por ano trabalhado, na mesma empresa alcançando o limite de 90 dias, ou 30 dias atuais além de novos 60 dias.

O aviso prévio não é propriamente uma verba rescisória, é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho por qualquer das partes, que decide extingui-lo, de acordo com o tempo que é exigido por força de lei (ZANÓBIA, 2009).

Quando uma das partes deseja rescindir, sem justa causa, os contratos de trabalho por prazo indeterminado devem notificar antecipadamente à outra parte, através de aviso prévio. O anúncio visa prevenir surpresa no rompimento do contrato de trabalho, permitindo que o empregador preencha o cargo que o empregado ocupava e permite ao empregado buscar uma nova colocação no mercado de trabalho (SIESESP, 2011).

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa do empregador, poderá ele decidir pela concessão do aviso prévio trabalhado ou indenizado, da mesma forma, quando empregado se demite. Se o aviso prévio for trabalhado, o anúncio deve ser dado por escrito, em 3 (três) vias, uma para o empregado, uma para o empregador e a terceira para o sindicato (ZANÓBIA, 2009).

No momento da demissão o trabalhador tem duas opções: 1º. Sair duas horas mais cedo, durante os trinta dias trabalhados ou 2º. Cumprir sua carga horária normal durante vinte e três dias. A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito de receber aos salários correspondentes ao prazo do aviso.

De maneira que o empregado, terá direito aos 90 dias de aviso-prévio após completar 21 anos de trabalho na mesma empresa. O novo aviso-prévio passou a ser válido para demissões que ocorrerem a partir de 13/10/2011 (CONCEIÇÃO, 2011).

Tabela 1. Do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, de acordo com a Lei nº 12.506/2011; com redução do aviso prévio, com o Art. 488 da CLT.

Item	Tempo de Serviço na Mesma Empresa	Período Total de Direito ao Aviso-Prévio	Redução Proporcional do Aviso-Prévio Trabalhado em N° de Dias na Dispensa sem Justa Causa
1	Menos de 1 ano	30 dias	7 dias
2	Igual a 01 ano e menor 02	30 dias	7 dias
3	Igual 02 anos e menor 03	33 dias	7,7 dias
4	Igual 03 anos e menor 04	36 dias	8,4 dias
5	Igual 04 anos e menor 05	39 dias	9,1 dias
6	Igual 05 anos e menor 06	42 dias	9,8 dias
7	Igual 06 anos e menor 07	45 dias	10,5 dias
8	Igual 07 anos e menor 08	48 dias	11,2 dias
9	Igual 08 anos e menor 09	51 dias	11,9 dias
10	Igual 09 anos e menor 10	54 dias	12,6 dias
11	Igual 10 anos e menor 11	57 dias	13,3 dias
12	Igual 11 anos e menor 12	60 dias	14 dias
13	Igual 12 anos e menor 13	63 dias	14,7 dias
14	Igual 13 anos e menor 14	66 dias	15,4 dias
15	Igual 14 anos e menor 15	69 dias	16,1 dias
16	Igual 15 anos e menor 16	72 dias	16,8 dias
17	Igual 16 anos e menor 17	75 dias	17,5 dias
18	Igual 17 anos e menor 18	78 dias	18,2 dias
19	Igual 18 anos e menor 19	81 dias	18,9 dias
20	Igual 19 anos e menor 20	84 dias	19,6 dias
21	Igual 20 anos e menor 21	87 dias	20,3 dias
22	Igual 21 anos	90 dias	21 dias

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2012).

Quando o aviso é dado pelo empregador no caso de demissão sem justa causa, o empregado tem direito a redução em números de dias corridos de acordo com a tabela acima,

ou redução de duas horas contínuas por dia em seu horário de trabalho, sem perda de salário (ZANÓBIA, 2009).

5. FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – FGTS

De acordo com Zanóbia, (2009) o FGTS foi criado em 1967 pelo Governo Federal e instituído pela Lei nº 5.107/66 que é regulamentada pelo Decreto nº 59.820/66 com o objetivo de proteger o trabalhador quando for despedido sem justa causa, através da abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho. O empregador é obrigado a depositar mensalmente (até o dia 7 de cada mês) depósito no valor de 8% (oito por cento) da remuneração paga ou a pagar a cada trabalhador no mês anterior.

De acordo com o sítio do FGTS, tem direito ao FGTS todo trabalhador brasileiro com contrato de trabalho formal, regido pela CLT, que firmaram contrato de trabalho a partir de 05/10/1988. Antes dessa data, a opção pelo FGTS era facultativa.

Na demissão sem justa causa, o empregador deverá depositar na conta vinculada ao funcionário uma indenização de 40%. Esta compensação é calculada sobre o valor total dos depósitos feitos na conta do FGTS durante todo o contrato de trabalho, devidamente corrigidos, incluindo sobre os depósitos retirados durante a vigência do contrato (ZANÓBIA, 2009)

No ato da demissão sem justa causa, a empresa solicita o saldo do FGTS na CEF (Caixa Econômica Federal), este deve conter todos os depósitos realizados na conta do FGTS do empregado mensalmente até o mês anterior à rescisão, do valor deste saldo a empresa pagará 50% em uma guia própria (na guia GRRF – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS). Deste valor da multa, 40% são do empregado e 10% (Contribuição Social) ficará para o governo federal (ZANÓBIA, 2009).

Conforme o site da Caixa Econômica Federal, o vencimento da GRRF (Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS) é determinado com base no tipo de aviso prévio informado:

Aviso Prévio Trabalhado: O prazo para recolhimento das parcelas do mês anterior à rescisão, multa rescisória é o 1º dia útil imediatamente posterior ao último dia de trabalho. Aviso Prévio Indenizado: O prazo para recolhimento do mês da rescisão, aviso prévio indenizado e multa rescisória é até o 10º dia corrido a contar do dia posterior ao desligamento. Quando a data de vencimento da guia coincidir dia não útil, o recolhimento deverá ser antecipado para o 1º dia útil anterior (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 2011).

6. HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO

O HomologNet é o novo sistema de homologações que têm seus cálculos de rescisões contratuais e termos elaborados via internet. Permite que o empregador faça os cálculos e tanto o Ministério do Trabalho, quanto o sindicato da categoria e o trabalhador verificar simultaneamente os dados e cálculos de todo o processo de homologação rescisória (GIACOMITTI, 2010).

Foi instituído através das Portarias 1.620/10 e 1.621/10 ambas do Ministério de Trabalho e também da Instrução Normativa 15/10 da SRT (Secretaria de Relações do Trabalho). O HomologNet oferece mais segurança e tranquilidade ao empregado e maior controle da assistência nas rescisões por parte da inspeção do trabalho.

O uso do HomologNet ainda opcional, é somente para aprovações das rescisões dos empregados com mais de 1 ano de contrato de trabalho. Ainda sem data definida o uso será expandido para as homologações a serem feitas nos sindicatos laborais e em outros agentes homologadores, tais como órgãos locais do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), Ministério Público, Defensores Públicos e Juízes de Paz (CARVALHO, 2010)

7. SEGURO DESEMPREGO

Segundo a Lei 7.998/90 o seguro desemprego é um benefício que permite uma assistência financeira temporária em razão de sua demissão. Em seu Art. 2º inciso I, descreve:

Prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo.

Como descrito acima o Seguro Desemprego serve como uma assistência ao empregado que foi demitido, assim para ter este direito o empregado deverá comprovar, conforme a Lei 7.998/90 em seu art. 3º incisos de I à V, como descritos abaixo:

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada;
II - ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses; III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973; IV

- não estar em gozo do auxílio-desemprego; e V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

O Seguro Desemprego se for devido ao empregado conforme as comprovações acima ele será de um período máximo de 4 (quatro) meses.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho antes da Revolução Industrial foi considerado como degradante e reservado apenas às classes mais baixas. A partir do momento em que se preocupou em fazer cumprir as leis sobre a proteção dos trabalhadores, este conceito mudou.

As pesquisas realizadas com objetivo de abordar a origem e a evolução do direito do trabalho nos informaram através de leis e artigos como empregadores e empregados são beneficiados ou penalizados com a Rescisão de Contrato.

No presente trabalho, foram analisadas as formas de rescisão de contrato de trabalho dando ênfase nos direitos de indenizações trabalhistas e deveres com os quais as verbas rescisórias devem ser liquidadas no ato da demissão de acordo com cada modalidade. Nota-se que o estudo da rescisão do contrato de trabalho é de fundamental importância para uma boa relação empregatícia.

Devido à grande variedade de formas de rescisão de trabalho é necessário que a lei é sempre atualizada no quando se trata de fatos sociais. Sem dúvida, nos dias de hoje, são poucos os que não necessitam de trabalho, e o direito trabalhista é voltado para a garantia do trabalhador, dado que esta é a parte mais fraca da relação. Por isso, são todos, inclusive os empregadores, que necessitam de conhecimentos relativos ao Direito do Trabalho, para só então ser construída uma sociedade justa e digna e com menos desigualdade social.

A atual Constituição contém leis e artigos que informam a proteção de empregadores e dos trabalhadores está incluída na lista de suas garantias. Uma vez que estamos todos sujeitos à participar desta relação, tanto na figura de empregador como na figura de empregado e independentemente de qual ocupam, devem ter a conduta mais precisa possível e para que isso aconteça temos de conhecer tanto nossos direitos quanto as obrigações.

Foi constatado que o empregado deve estar ciente de que, antes de um contrato por tempo indeterminado, este está sujeito a uma demissão e quando isto acontece é essencial que esteja atento para não perder os seus direitos do tempo de serviço, pois a partir da rescisão, acabam com as obrigações recíprocas entre as partes.

O empregado pode ser dispensado do serviço, independente de haver ou não motivo, porém caso seja demitido sem motivo terá direito a uma indenização garantida no artigo 477 até 481 da CLT. Tais direitos são assegurados somente para empregado que tenha seu contrato rompido pelo empregador sem que tenha motivado para tal.

Caso o empregado cometa uma das faltas constantes no art. 482 da CLT dará ao empregador direito de demiti-lo por justa causa. Ao empregado demitido por justa causa caberá apenas o pagamento de verbas rescisórias simples, como férias e 13º salário proporcional. Caracteriza-se justa causa, como ato faltoso ou infração grave praticada por uma das partes, para tanto é necessário que haja uma análise de cada caso, a fim de verificar quais os procedimentos a serem tomados.

Apesar de o empregado pedir a sua dispensa, terá o direito ao saldo de salário, férias proporcionais, 13º salário, entre outros direitos, não se esquecendo de que quando o empregado e o empregador combinar a rescisão do contrato de trabalho terão que estabelecer as consequências do rompimento do vínculo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei n. 5452, de 01/05/1943. Disponível em: < www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 mai 2015.

BRASIL. **O Aviso Prévio e dá Outras Providências**. Lei nº 12.506, de 11/10/2011. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em: 03 mai 2015.

BRASIL. **Fundo de garantia do tempo de serviço**. Disponível em: <<http://www.fgts.gov.br/perguntas>>. Acesso em: 15 mai 2015.

BRASIL. **Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências**. LEI Nº 7.998, DE 11 DE JANEIRO DE 1990. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm>. Acesso em 17 mai 2015.

CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CLT, **Legislação correlata**. 2. ed. Revista dos Tribunais, 2006.

CONCEIÇÃO, Edilson José. **Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço**. Disponível em: <<http://solteagravata.com>>. Acesso em: 07 mai. 2015.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. **Guia de recolhimento rescisório do FGTS**. Disponível em: <<http://www.caixa.gov.br>>. Acesso em: 07 mai. 2015.

CARVALHO, Zenáide **Homolognet 2010**. Disponível em: <<http://www.zenaidecarvalho.com.br>>. Acesso em: 07 mai. 2015.

CASTILHO NETO, França Helio. **História do direito do trabalho**, 2010. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos>>. Acesso em: 07 mai. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007.

ECONTABIL-ES. **Do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço – lei nº 12.506/2011**. Disponível em: <http://www.econtabil-es.com.br>. Acesso em: 15 mai. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

FMC CONTABILIDADE. **Lei nº 12.506/2011**. Disponível em: <<http://www.fmccontabilidade.com.br>>. Acesso em: 15 mai. 2015.

GIACOMITI, Juliano. **Homolognet**. Disponível em: <<http://julianogiacomitti.zip.net/>>. Acesso em: 15 mai. 2015.

GONÇALVES, Marcos Fernandes. Disponível em: <<http://www.juslaboral.net.html>>. Acesso em: 18 mai. 2015.

GUIA DE DIREITOS. **Rescisão de contrato determinada pelo trabalhador**. Disponível em: <<http://www.guiadedireitos.org>>. Acesso em: 18 mai. 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. Ed; São Paulo: Atlas, 2006.

_____ MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários a CLT**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual do direito do trabalho: Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR.V.2.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Benefícios aposentadoria por idade**, 2009. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br>>. Acesso em: 18 mai. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho**. 2. ed. Brasília: STR, 2007.

MUNDO CONTÁBIL. **Tabela previdenciária trabalhista**. Disponível em: <<http://www.mundocontabil.com.br>>. Acesso em: 18 mai. 2015.

OLIVEIRA, Aristeu. **Cálculos trabalhistas**. Rescisão do contrato do trabalho. 12. ed. São Paulo : Atlas, 2003. p. 155.

PORTAL TRIBUTÁRIO EDITORAS, 2002. Disponível em:
<<http://www.guiatrabalhista.com.br>>. Acesso em: 18 mai. 2015.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Aviso prévio reajuste**, 2011. Disponível em:
<<http://www.guiatrabalhista.com.br>>. Acesso em: 18 mai. 2015.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SISTEMAS ELETRÔNICOS DE SEGURANÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Novas regras para o aviso prévio**. Disponível em:
<<http://www.siesesp.org.br>>. Acesso em: 18 mai. 2015.

ZANÓBIA, Ademir. **Manual prático das rotinas trabalhistas e previdenciárias**. Leme, SP: Anhanguera, 2009.

ANEXO A. Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho

TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO				
EMPREGADOR				
01 CNPJ/CEI		02 Razão Social/Nome		
TRABALHADOR				
10 PIS/PASEP		11 Nome		
17 CTPS (nº, série, UF)	18 CPF	19 Data de Nascimento	20 Nome da Mãe	
CONTRATO				
22 Causa do Afastamento				
24 Data de Admissão	25 Data do Aviso Prévio	26 Data de Afastamento	27 Cód. Afast.	29 Pensão Alimentícia (%) (FGTS)
30 Categoria do Trabalhador				
31 Código Sindical		32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral		
Foi prestada, gratuitamente, assistência na rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo n.º 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo comprovado neste ato o efetivo pagamento das verbas rescisórias especificadas no corpo do TRCT, no valor líquido de R\$ _____, o qual, devidamente rubricado pelas partes, é parte integrante do presente Termo de Homologação. As partes assistidas no presente ato de rescisão contratual foram identificadas como legítimas conforme previsto na Instrução Normativa/SRT n.º 15/2010. Fica ressalvado o direito de o trabalhador pleitear judicialmente os direitos informados no campo 155, abaixo. _____/____, ____ de _____ de _____.				
150 Assinatura do Empregador ou Preposto				
151 Assinatura do Trabalhador		152 Assinatura do Responsável Legal do Trabalhador		
153 Carimbo e Assinatura do Assistente		154 Nome do Órgão Homologador		
155 Ressalvas				
156 Informações à CAIXA:				
A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA. Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art. 7º da Constituição Federal/1988).				

ANEXO B. Termo de Quitação e Rescisão do Contrato de Trabalho.

TERMO DE QUITAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO				
EMPREGADOR				
01 CNPJ/CEI		02 Razão Social/Nome		
TRABALHADOR				
10 PIS/PASEP		11 Nome		
17 CTPS (nº, série, UF)	18 CPF	19 Data de Nascimento	20 Nome da Mãe	
CONTRATO				
22 Causa do Afastamento				
24 Data de Admissão	25 Data do Aviso Prévio	26 Data de Afastamento	27 Cód. Afast.	29 Pensão Alimentícia (%) (FGTS)
30 Categoria do Trabalhador				

Foi realizada a rescisão do contrato de trabalho do trabalhador acima qualificado, nos termos do artigo n.º 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A assistência à rescisão prevista no § 1º do art. n.º 477 da CLT não é devida, tendo em vista a duração do contrato de trabalho não ser superior a um ano de serviço e não existir previsão de assistência à rescisão contratual em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho da categoria a qual pertence o trabalhador.

No dia ____/____/____ foi realizado, nos termos do art. 23 da Instrução Normativa/SRT n.º 15/2010, o efetivo pagamento das verbas rescisórias especificadas no corpo do TRCT, no valor líquido de R\$ _____, o qual, devidamente rubricado pelas partes, é parte integrante do presente Termo de Quitação.

_____/____/____ de _____ de _____.

150 Assinatura do Empregador ou Preposto

151 Assinatura do Trabalhador

152 Assinatura do Responsável Legal do Trabalhador

156 Informações à CAIXA:

A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.
Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art. 7º da Constituição Federal/1988).

ANEXO C. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

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 CTPS (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 Ant.		24 Data de Admissão	25 Data do Aviso Prévio	26 Data de Afastamento	27 Cód. Afastamento
28 Pensão Alim. (%) (TRCT)	29 Pensão Alim. (%) (FGTS)	30 Categoria do Trabalhador			
31 Código Sindical		32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral			
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de /altas Salário (líquido de /altas e DSR)		51 Comissões		52 Gratificação	
53 Adic. de Insalubridade %		54 Adic. de Periculosidade %		55 Adic. Noturno Horas a %	
56.1 Horas 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 /12 avos		64.1 13º Salário-Exerc. - /12 avos		65 Férias Proporc. /12 avos	
66.1 Férias Venc. Per. Acquisitivo a		68 Tempo Constituc. de Férias		69 Aviso Prévio Indenizado	
70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)		71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)			
		99 Ajuste do saldo devedor		TOTAL BRUTO	
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado das		112.1 Previdência Social		112.2 Prev Social - 13º Salário	
114.1 IRRF		114.2 IRRF sobre 13º Salário			
				TOTAL DEDUÇÕES	
				VALOR LÍQUIDO	

ANEXO D. Tipos de Desligamento do empregado.

I - Dispensa sem justa causa (iniciativa do empregador).

Com menos de 1 (um) ano de vínculo	Com mais de 1 (um) ano de vínculo	Fundamentação
Saldo de salário	Saldo de salário	<u>arts. 457, 458 e 462 da CLT.</u>
Aviso-prévio	Aviso-prévio	<u>art. 7º, XXI da CF/1988; Lei nº 12.506/2011; art. 487 CLT.</u>
Férias proporcionais + 1/3 da CF/1988	Férias proporcionais + 1/3 da CF/1988	<u>art. 7º, XVII CF/1988; Parágrafo Único do art. 146 da CLT.</u>
-	Férias vencidas + 1/3 da CF/1988	<u>art. 7º, XVII da CF/1988; arts. 130 e 146 da CLT.</u>
13º salário proporcional	13º salário proporcional	<u>art. 7º, XVIII da CF/1988; arts. 1º e 3º da Lei nº 4.090/62; art. 7º do Decreto nº 57.155/65.</u>
Depósito FGTS do mês da rescisão e mês anterior (quando for o caso)	Depósito FGTS do mês da rescisão e mês anterior (quando for o caso)	<u>art. 18, "caput", da Lei nº 8.036/1990.</u>
Multa rescisória FGTS de 40%	Multa rescisória FGTS de 40%	<u>art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.</u>
Saque do FGTS em conta vinculada (código de saque 01)	Saque do FGTS em conta vinculada (código de saque 01)	<u>art. 20, "caput", I, da Lei nº 8.036/1990 e Circular CEF nº 569/2012.</u> <u>Veja observação nº 1 e 11.</u>

II - Dispensa com justa causa (promovida pelo empregador).

Com menos de 1 (um) ano de vínculo	Com mais de 1 (um) ano de vínculo	Fundamentação
Saldo de salário	Saldo de salário	<u>arts. 457, 458 e 462 da CLT.</u>
-	Férias vencidas + 1/3 da CF/1988	<u>art. 7º, XVII da CF/1988; arts. 130 e 146 da CLT.</u>
Depósito FGTS do mês da rescisão e mês anterior (quando for o caso)	Depósito FGTS do mês da rescisão e mês anterior (quando for o caso)	<u>art. 18, "caput", da Lei nº 8.036/1990.</u> <u>Veja observação nº 2.</u>

III - Pedido de demissão (iniciativa do empregado).

Com menos de 1 (um) ano de vínculo	Com mais de 1 (um) ano de vínculo	Fundamentação
Saldo de salário	Saldo de salário	<u>arts. 457, 458 e 462 da CLT.</u>
Férias proporcionais + 1/3 da CF/1988	Férias proporcionais + 1/3 da CF/1988	<u>art. 7º, XVII CF/1988; Parágrafo Único do art. 146 da CLT.</u>
-	Férias vencidas + 1/3 da CF/1988	<u>art. 7º, XVII da CF/1988; arts. 130 e 146 da CLT.</u>
13º salário proporcional	13º salário proporcional	<u>art. 7º, XVIII da CF/1988; arts. 1º e 3º da Lei nº 4.090/62; art. 7º do Decreto nº 57.155/65.</u> <u>Veja observações nº 3 e 4.</u>

IV - Extinção do contrato por encerramento total da empresa e/ou falecimento do empregador individual.

Com menos de 1 (um) ano de vínculo	Com mais de 1 (um) ano de vínculo	Fundamentação
Saldo de salário	Saldo de salário	<u>arts. 457, 458 e 462 da CLT.</u>
Aviso-prévio	Aviso-prévio	<u>art. 7º, XXI da CF/1988; Lei nº 12.506/2011; art. 487 CLT.</u>
Férias proporcionais + 1/3 da CF/1988	Férias proporcionais + 1/3 da CF/1988	<u>art. 7º, XVII CF/1988; Parágrafo Único do art. 146 da CLT.</u>
-	Férias vencidas + 1/3 da CF/1988	<u>art. 7º, XVII da CF/1988; arts. 130 e 146 da CLT.</u>
13º salário proporcional	13º salário proporcional	<u>art. 7º, XVIII da CF/1988; arts. 1º e 3º da Lei nº 4.090/62; art. 7º do Decreto nº 57.155/65.</u>
Depósito FGTS do mês da rescisão e mês anterior (quando for o caso)	Depósito FGTS do mês da rescisão e mês anterior (quando for o caso)	<u>art. 18, "caput", da Lei nº 8.036/1990.</u>
Multa rescisória FGTS de 40%	Multa rescisória FGTS de 40%	<u>art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.</u>
Saque do FGTS em conta vinculada (código de saque 03)	Saque do FGTS em conta vinculada (código de saque 03)	<u>art. 20, "caput", II, da Lei nº 8.036/1990 e Circular CEF nº 569/2012.</u> <u>Veja observações nº 9 e 11.</u>

V - Rescisão indireta (justa causa promovida pelo empregado).

Com menos de 1 (um) ano de vínculo	Com mais de 1 (um) ano de vínculo	Fundamentação
Saldo de salário	Saldo de salário	<u>arts. 457, 458 e 462 da CLT.</u>
Aviso-prévio	Aviso-prévio	<u>art. 7º, XXI da CF/1988; Lei nº 12.506/2011; art. 487 CLT.</u>
Férias proporcionais + 1/3 da CF/1988	Férias proporcionais + 1/3 da CF/1988	<u>art. 7º, XVII CF/1988; Parágrafo Único do art. 146 da CLT.</u>
-	Férias vencidas + 1/3 da CF/1988	<u>art. 7º, XVII da CF/1988; arts. 130 e 146 da CLT.</u>
13º salário proporcional	13º salário proporcional	<u>art. 7º, XVIII da CF/1988; arts. 1º e 3º da Lei nº 4.090/62; art. 7º do Decreto nº 57.155/65.</u>
Depósito FGTS do mês da rescisão e mês anterior (quando for o caso)	Depósito FGTS do mês da rescisão e mês anterior (quando for o caso)	<u>art. 18, "caput", da Lei nº 8.036/1990.</u>
Multa rescisória FGTS de 40%	Multa rescisória FGTS de 40%	<u>art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.</u>
Saque do FGTS em conta vinculada (código de saque 01)	Saque do FGTS em conta vinculada (código de saque 01)	<u>art. 20, "caput", I, da Lei nº 8.036/1990 e Circular CEF nº 569/2012.</u> <u>Veja observação nº 11.</u>

VI - Culpa recíproca (empregado e empregador).

Com menos de 1 (um) ano de vínculo	Com mais de 1 (um) de vínculo	Fundamentação
Saldo de salário	Saldo de salário	<u>arts. 457, 458 e 462 da CLT.</u>
Aviso-prévio	Aviso-prévio	<u>art. 7º, XXI da CF/1988; Lei nº 12.506/2011; art. 487 CLT e Súmula TST nº 14.</u>
Férias proporcionais + 1/3 da CF/1988	Férias proporcionais + 1/3 da	<u>art. 7º, XVII CF/1988; Parágrafo Único do art. 146 da CLT e Súmula TST nº 14.</u>

-	Férias vencidas + 1/3 da CF/1988	<u>art. 7º, XVII da CF/1988; arts. 130 e 146 da CLT.</u>
13º salário proporcional	13º salário proporcional	<u>art. 7º, XVIII da CF/1988; arts. 1º e 3º da Lei nº 4.090/62; art. 7º do Decreto nº 57.155/65 e Súmula TST nº 14.</u>
Depósito FGTS do mês da rescisão e mês anterior (quando for o caso)	Depósito FGTS do mês da rescisão e mês anterior (quando for o caso)	<u>art. 18, "caput", da Lei nº 8.036/1990.</u>
Multa rescisória FGTS de 20%	Multa rescisória FGTS de 20%	<u>art. 18 "caput", § 2º da Lei nº 8.036/1990.</u>
Saque do FGTS em conta vinculada (código de saque 01)	Saque do FGTS em conta vinculada (código de saque 02)	<u>art. 20, "caput", I, da Lei nº 8.036/1990 e Circular CEF nº 569/2012.</u> <u>Veja observação nº 11.</u>

(mundocontabil.com.br)