

Assistência e Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho

Brasília, 2002

© 2002 Ministério do Trabalho e Emprego

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 15.000 exemplares

Edição e Distribuição: Secretaria de Relações do Trabalho – SRT
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Sala 449
Tels.: (0xx61) 317-6651/226-8899
Fax: (0xx61) 226-1456

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE**

A848 Assistência e homologação de rescisão de contrato de
trabalho. – Brasília : MTE, SRT, 2002.
112 p.

Contém Anexos.

1. Contrato de trabalho, Brasil. 2. Benefício previdenciário,
trabalhador, Brasil. 3. Relação de trabalho, Brasil. I. Brasil.
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). II. Brasil. Secretaria
de Relações do Trabalho (SRT).

CDD 341.65

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
CAPÍTULO I – Panorama Geral da Assistência Pública	
1. Evolução Legislativa	7
2. Assistência e Homologação	10
3. Princípios Informadores da Instrução Normativa nº 3	11
CAPÍTULO II – Noções Básicas	
1. Obrigatoriedade da Assistência	23
2. Gratuidade da Assistência	24
3. Autoridades Competentes	24
CAPÍTULO III – Procedimentos da Assistência Pública	
1. Procedimentos	26
2. Impedimentos Absolutos para o Ato Homologatório	27
3. Impedimentos Relativos para o Ato Homologatório	30
4. Verificação de Irregularidade e Saneamento	38
5. Anotações Administrativas	39
6. Finalização do Procedimento: Homologação	40
CAPÍTULO IV – Verbas Rescisórias	
1. Verbas Rescisórias e Remuneração	42
2. Descontos	43
3. Prazos para Pagamento	43
4. Aviso-Prévio	45
5. Descanso Semanal Remunerado	47

6. Férias	47
7. Décimo Terceiro Salário	50
8. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço	51
9. Contribuição Social	57
10. Indenizações Peculiares	58
CAPÍTULO V – Tipos Contratuais e Causas Extintivas	
1. Contratos por Prazo Indeterminado	60
2. Contratos por Prazo Determinado	62
3. Aposentadoria por Tempo de Serviço	65
4. Morte do Empregado	66
5. Encerramento das Atividades da Empresa	67
6. Plano de Demissão Voluntária	68
ANEXO I – Instrução Normativa SRT nº 3, de 21 de junho de 2002	69
ANEXO II – Instrução Normativa nº 4, de 29 de novembro de 2002	82
ANEXO III – Portaria nº 1, de 22 de março de 2002	84
ANEXO IV – Portaria nº 302, de 26 de junho de 2002	92
ANEXO V – Decreto nº 3.197, de 5 de outubro de 1999	96
ANEXO VI – Tribunal Superior do Trabalho	106

Apresentação

A prestação de assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho firmado há mais de um ano constitui importante atribuição legal do Ministério do Trabalho e Emprego. Desde seus primórdios, a razão desse instituto jurídico foi evitar a fraude na relação de emprego, especialmente e, sobretudo, no momento em que o contrato se encerra. Surgiu, portanto, para garantir a regularidade do pedido de demissão e dos pagamentos rescisórios, bem como a aplicação das normas protetoras que emanam de nosso ordenamento justralhista.

A assistência ao trabalhador, prevista nos arts. 477 e 500 da Consolidação das Leis do Trabalho, é de fato figura jurídica peculiar. Seu processamento não se dá apenas no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, mas também se efetiva na órbita dos sindicatos profissionais. Se prestada pela autoridade, trata-se de evidente serviço público. Exige, por isso mesmo, a observância de todos os princípios da Constituição da República que norteiam a atividade administrativa. Todavia, se a assistência é prestada pelos sindicatos, as responsabilidades do assistente não são menores, uma vez que estaremos diante dos deveres de representação coletiva e individual do empregado, em face de quem o sindicato se obriga a agir de forma correta e legítima.

Dessa maneira, tanto a Administração Pública quanto as entidades sindicais que representam os trabalhadores devem assumir o compromisso de assistir o empregado com toda a seriedade que o instituto consolidado requer. Sabemos todos que a normalidade das relações de trabalho passa pelo respeito às garantias jurídicas previstas em nosso direito. E a assistência na quitação rescisória é, sem sombra de dúvidas, uma dessas notáveis garantias. O procedimento assistencial beneficia não somente o empregado, por afastar a possibilidade de fraude, mas também o empregador diligente, pois este adquire a prova válida de que os pagamentos foram verdadeiramente efetuados.

Essas razões já bastam para que este Ministério concentre esforços na melhoria da prestação da assistência, seja a pública, seja a privada. O presente trabalho, singular na literatura especializada que trata do tema, é exemplo concreto dessas iniciativas. Ele se dirige aos nossos servidores encarregados da nobre tarefa de assistir o empregado nos casos legalmente previstos, e também à comunidade sindical, como referência e subsídio para o aperfeiçoamento de suas práticas.

Agradeço aos auditores-fiscais do Trabalho Maria Tereza Albuquerque (DRT/RS), Silvio Luiz Souza (DRT/SP), Orival Júnior dos Santos (DRT/SP), Roselaine Beatriz Wiedtheuper (SRT) e Isabele Jacob Morgado (SRT), integrantes da equipe técnica que elaborou este trabalho.

Faço votos que seja importante ferramenta de estudo e consulta para todos aqueles envolvidos na atividade assistencial.

MARIA LÚCIA DI IORIO PEREIRA
Secretária de Relações do Trabalho

CAPÍTULO I

Panorama Geral da Assistência Pública

1. Evolução Legislativa

A extinção ou rescisão do contrato de trabalho, como regra, gera determinados efeitos financeiros. Tais efeitos correspondem a direitos que as normas jurídicas do trabalho garantem ao trabalhador e, no caso de morte do empregado, aos seus dependentes. Em se tratando de contrato firmado há mais de um ano, quando extinto, o ato de pagamento e recebimento das parcelas de direito e dos respectivos valores exige uma formalidade especial denominada assistência. Somente por meio dela se conquista a validade jurídica dos pagamentos.

A evolução legislativa do tema, como não é de se estranhar, acompanhou os princípios protetores do direito do trabalho e a necessidade de controle de certos fatos sociais. A atual estrutura do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho e parágrafos, onde se fixam a determinação daquela assistência, os efeitos da quitação, os órgãos encarregados de assistir o empregado na rescisão do contrato, os modos e prazos dos pagamentos, bem como as penalidades pela falta de cumprimento das regras estipuladas no artigo, é historicamente posterior ao art. 500 do mesmo diploma legal.

Pela regra do art. 500, o pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não houver, perante a autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho.

A visível cautela do legislador brasileiro foi a de preservar e garantir a autenticidade do pedido de demissão do trabalhador que goza de condição peculiar no contrato de trabalho, qual seja, a estabilidade. Ao renunciar ao direito de se manter no emprego, o empregado recebe do sistema jurídico uma presunção relativa de que fora coagido ou obrigado pelas circunstâncias a manifestar uma vontade que não é a verdadeira.

Essa foi a razão que levou a lei a, desde logo, revestir de validade o ato de demissão, decisão unilateral do empregado estável que encerra o contrato, apenas quando assistido pelas entidades ou órgãos mencionados.

É de se notar que o art. 500 obriga a assistência somente para os casos de pedido de demissão. Nada se refere ao recibo de quitação e ao pagamento assistido.

Também dele se depreende que a assistência só se efetivaria para o trabalhador que contasse, no mínimo, com 10 anos de prestação de serviços para o mesmo empregador, requisito objetivo para se alcançar a estabilidade decenal, hoje admitida senão em casos residuais e remanescentes do período, por força do sistema unitário do FGTS implantado pela Constituição da República de 1988.

Por fim, e não menos importante, o art. 500 define a exclusividade do órgão sindical para a assistência. O Ministério do Trabalho e Emprego e a Justiça do Trabalho só serão chamados diante da falta de representação sindical na localidade.

Esse panorama legal, todavia, não foi suficiente para coibir abusos patronais no mundo do trabalho. O art. 500 da CLT, que apenas garantia assistência ao empregado demissionário em gozo de estabilidade, deixava à margem da proteção assistencial ampla parcela de trabalhadores brasileiros com menos de 10 anos de serviços prestados à mesma empresa. Na verdade, a extinção do contrato de trabalho se fazia sem qualquer formalidade, aplicando-se pura e simplesmente a regra do Código Civil, pela qual o contrato faz-se da mesma forma que o contrato, mas a quitação vale qualquer que seja a sua forma.

A partir de 1962, iniciou-se um ciclo de produção legislativa, acrescentando parágrafos ao art. 477 da CLT, que objetivou atenuar os fatos inescrupulosos no universo trabalhista. Seu objetivo mediato foi desafogar a Justiça do Trabalho, que no início da segunda metade do século passado e com evidentes reflexos contemporâneos, fora sobrecarregada pelo número excessivo de reclamações judiciais.

Foi assim que a Lei nº 4.066, de 28 de maio de 1962, condicionou a validade do pedido de demissão e a quitação da rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço à prévia assistência do sindicato, da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho. Na falta

dos três órgãos, seria competente o Juiz de Paz e, no seu impedimento ou inexistência, a autoridade policial.

A grande novidade do texto, seguramente, foi a de introduzir a obrigação do ato assistido não só ao pedido de demissão, mas também ao recibo de quitação, independentemente dos motivos que levaram à extinção do contrato.

Há, portanto, dupla incidência da garantia legal: na explicitação de vontade do empregado que se demite, com o objetivo de zelar pela espontaneidade do ato que renuncia a uma situação mais vantajosa, assim como na segurança e regularidade dos pagamentos rescisórios.

A importância da lei, do mesmo modo, está na diminuição do tempo de vigência do contrato suscetível de receber assistência de um terceiro, de 10 para um ano – o direito à indenização era reconhecido a partir do primeiro ano de serviço.

Essa antecipação foi ainda mais longe com a Lei nº 5.562, de 12 de dezembro de 1968, que, além de revogar o art. 500 da CLT, estendeu a assistência a todos os contratos com vigência superior a 90 dias. Pretendeu-se uma tutela quase absoluta na extinção dos contratos de trabalho. Seu efeito indesejável, todavia previsível, foi a crescente burocratização dos atos extintivos, o que levou o Decreto-Lei nº 766, de 15 de agosto de 1969, a restabelecer o tempo original de um ano.

O referido decreto-lei também acrescentou parágrafos ao art. 477 da CLT para determinar que o pagamento a que fizesse jus o empregado fosse efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordassem as partes, salvo se o empregado fosse analfabeto, quando o pagamento somente poderia ser feito em dinheiro. Outro parágrafo determinou que qualquer compensação naqueles pagamentos não poderia exceder o equivalente a um mês de remuneração do trabalhador.

Em 1970, a Lei nº 5.584, de 26 de junho, retirou a Justiça do Trabalho dentre os órgãos previstos no art. 477 para a prestação da assistência, mas, curiosamente, restabeleceu a vigência do art. 500 da CLT, e nisso preservou a competência da autoridade judiciária, em caráter residual, para assistir o pedido de demissão do empregado estável.

Todas essas modificações e acréscimos legais, entretanto, não satisfizeram a busca de equilíbrio nas relações individuais de trabalho. Parte considerável do patronato brasileiro ainda negligenciava os direitos rescisórios do empregado. Preferia, com notável grau de impunidade administrativa, ser demandado a pagar judicialmente, quando poderia, então, alcançar acordos de ampla quitação do contrato.

Dessa realidade resultou a Lei nº 7.885/89. O novo diploma legal, que deu a vigente redação ao art. 477 da CLT, acrescentou outros três parágrafos à seqüência inaugurada pela Lei nº 4.066/62. Foram fixados os prazos para pagamento das verbas rescisórias, as penalidades pelo seu descumprimento e a expressa proibição de cobrança para a prestação da assistência.

A evolução legislativa da matéria demonstra, portanto, a natureza do instituto da assistência destinada ao empregado com contrato de trabalho extinto ou em vias de extinção. É, inconfundivelmente, instituto de ordem pública. Não pode ser afastado pela vontade dos particulares, quer sejam trabalhadores, quer sejam empregadores. O interesse social nele está presente e com vigor nele atua, não apenas para efetivar a tutela do mais fraco na relação de emprego, mas, sobretudo, para garantir a normalidade dos pagamentos e o cumprimento das obrigações em sociedade.

2. Assistência e Homologação

A CLT fala em *assistência* e *homologação*. A interpretação ligeira leva ao falso entendimento de que uma e outra representam a mesma coisa, quando, de fato, não representam. São termos distintos e com vocações jurídicas distintas.

Do ponto de vista histórico do texto consolidado, a figura jurídica da assistência é anterior à da homologação. O art. 500 prescrevia, como ainda prescreve, a assistência ao empregado estável que se demite. Alterações legislativas posteriores levaram ao surgimento, já no âmbito mais geral do art. 477, da homologação do pagamento rescisório no contexto da assistência devida ao trabalhador.

Portanto, do ângulo subjetivo do empregado, assistência contém abrangência maior do que mera homologação. Ser assistido é ser assessorado, aconselhado, orientado, advertido, enfim, sobre as conseqüências de seu ato e sobre a correção ou incorreção dos pagamentos patronais à luz da legislação em vigor. A assistência traz a

idéia de procedimento, de intervenção de um terceiro capaz de tornar mais clara a situação enfrentada pela pessoa assistida. É o processamento da ajuda a quem se presume dela necessitado.

Esse é o sentido da assistência trabalhista prevista na CLT. O empregado maior tem capacidade plena para praticar todos os atos regidos pelo Código Civil, mas sua capacidade é relativa, por força de lei, no âmbito da rescisão do contrato de trabalho. Deve, portanto, obrigatoriamente, submeter-se à assistência, que constitui condição de validade para a rescisão do contrato de trabalho com mais de um ano de serviço e para o recebimento dos direitos rescisórios.

Quando a lei trabalhista se refere à assistência, e não a visto ou *referendum*, é porque considera indispensáveis a presença das partes e a orientação do sindicato ou das autoridades nela enumeradas. O assistente deve estar presente ao ato, cumprindo-lhe orientar o assistido e, com este, assinar o documento. A assinatura da autoridade nada mais significa do que a homologação formalizada, último ato de todos os atos pertencentes à assistência.

A confusão que se estabeleceu nessa matéria é, em parte, atribuída à evolução legislativa por que passou o art. 477 da CLT. No trajeto das mudanças e acréscimos legais ao comando consolidado, a figura jurídica da homologação apareceu por força da garantia dada pelo legislador brasileiro ao regular e efetivo pagamento rescisório, quando apenas se disciplinava a assistência em face do pedido de demissão do empregado estável.

O certo, contudo, é que as referidas figuras jurídicas em nada se equivalem. Enquanto assistência é a intervenção ativa do terceiro, com o sério propósito de orientar, de aconselhar, de conferir verbas devidas e de zelar, no extremo, pela manifestação sem vícios da vontade do trabalhador que rompe o contrato, a homologação é o ato confirmatório, reduzido a termo pelo assistente, do pagamento e recebimento dos créditos rescisórios. Enquanto a primeira é dinâmica e ativa, a segunda é estática e passiva.

3. Princípios Informadores da Instrução Normativa nº 3

Os princípios cumprem papel de extrema relevância no direito. Apresentam-se como sínteses de orientações essenciais que estruturam e informam o sistema jurídico e, no particular, as normas jurídicas. Ao se apresentar como regra reguladora do insti-

tuto da assistência pública, a Instrução Normativa SRT nº 3 também se constrói a partir de princípios fundamentais.

Podemos identificar seis princípios regedores: o da uniformização de procedimentos, o da não interferência, o da preferência sindical, o da quitação restrita, o da observância dos pagamentos e o da autonomia individual.

3.1. Princípio da Uniformização de Procedimentos

A Constituição da República determina que a Administração Pública observe o princípio da eficiência, de modo que a atividade administrativa se realize com presteza, segurança e rendimento funcional (art. 37, *caput*). Afora outros requisitos, a prática eficiente de determinados atos requer padronização de procedimentos.

No âmbito do serviço público, rotinas previamente estipuladas, e de observância obrigatória pelos servidores a elas submetidos, contribuem para a eliminação do imprevisto e da diversificação de conduta. Assim se explica o respeito à seqüência lógica de atos finalisticamente organizados, como os estabelecidos nos §§ 1º e 2º do art. 6º da Instrução, que visam à verificação do atendimento à preferência sindical, ou os contidos no art. 37, que perfazem o roteiro de exame da regularidade dos documentos e fatos submetidos ao assistente.

O princípio da uniformização de procedimentos, expressamente declarado nas considerações da Instrução Normativa, também abrange, para os fins administrativos da assistência pública, a fixação de entendimentos jurídicos uniformes diante das alterações legislativas recentes e ratificações de convenções internacionais, com especial destaque para a Convenção nº 132, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que trata das férias individuais. Além disso, a reiterada necessidade de consolidar a jurisprudência dos tribunais a respeito de determinados temas encontrou na Instrução Normativa nº 3 o seu devido lugar e expressão.

Disso se conclui que, ao uniformizar condutas e entendimentos jurídicos referentes à rescisão assistida do contrato de trabalho, a Instrução Normativa nº 3 contribui para a segurança, a certeza e a validade dos atos administrativos. Ademais, ao unificar a matéria e tratá-la de forma sistêmica, o novo diploma normativo da Secretaria de

Relações do Trabalho estabelece, sob a ótica dos particulares, empregados e empregadores, pautas de conduta previsíveis, de modo que o interessado saiba antecipadamente como pensa e como age a Administração e, dessa maneira, possa se conduzir de acordo com esses entendimentos.

3.2. Princípio da Não-Interferência

Por força do inciso I do art. 8º da Constituição da República, o Estado brasileiro está expressamente proibido de interferir e intervir na organização sindical. **Interferência** é o ato de se interpor na autonomia e na liberdade de agir da pessoa, física ou jurídica, criando, desta feita, determinadas restrições à independência do ente que sofre a interposição. **Intervenção**, por outro lado, é assumir a direção dos atos da pessoa, de sorte que ela fique governada, em seus negócios ou domínios, por um terceiro.

A assistência aos pagamentos rescisórios, como sabemos, apresenta característica bastante peculiar: ela pode ser prestada pelo Estado ou pelo sindicato profissional, ou seja, será pública ou privada, de acordo com a natureza do órgão assistente. A mesma norma (CLT, art. 477) que atribui competência para os atos assistencial e homologatório, e a distribui entre as autoridades públicas e sindicatos, não determina a maneira como se dará o procedimento, nem tampouco exige que ele seja regulamentado.

A falta dessa exigência, todavia, não impede que a Administração estabeleça regras que regulem a prática assistencial de seus servidores. Pelo contrário, o princípio da uniformização de procedimentos, anteriormente visto, determina que o Estado estipule as diretrizes e os parâmetros normativos necessários para que a conduta do assistente público alcance a eficiência exigida pela Constituição. O mesmo raciocínio, todavia, não se aplica à assistência realizada na esfera privada, que está resguardada de qualquer limitação estatal, por força do princípio da não-interferência.

Dessa maneira, a IN nº 3 não somente prescreve as normas de assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho voltadas para o âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (art. 1º). Não atinge ou tampouco obriga a conduta sindical, muito embora possa o sindicato valer-se dela para extrair entendimentos ou fixar procedimentos similares.

Afora essa noção de alcance da norma administrativa, a Instrução da SRT também contempla o princípio da não-interferência ao deixar de exigir, para o aperfeiçoamento da prestação pública, as razões da recusa do sindicato em proceder à assistência. Essa diretriz está fixada no inciso II do art. 6º, pois não descreve a modalidade da recusa, se justificada ou injustificada, e ainda no § 1º do mesmo artigo, uma vez que não obriga a entidade sindical a documentar o motivo de sua oposição.

Situação diversa ocorre, no entanto, relativamente ao inciso III do art. 6º. O texto consolidado impõe que a prestação da assistência seja gratuita, isto é, não gere ônus para o empregador ou para o empregado. Isso vale para quaisquer órgãos ou entidades encarregados de assistir o trabalhador. Portanto, se a recusa sindical se fundamentar em cobrança indevida, e assim circunstanciada no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT pelo empregador, cabe ao assistente público iniciar, mediante comunicação, os procedimentos de investigação daquela ilegalidade (IN nº 3, art. 6º, § 2º). Isso em nada fere o princípio da não-interferência, pois o que se cuida, nesse caso, é zelar para que o dispositivo de ordem pública (gratuidade da assistência) seja mantido e respeitado.

O sentido de cobrança indevida pelo sindicato para a prestação da assistência, assim descrito na Instrução, possui amplitude maior ao da mera cobrança em pecúnia. A cobrança pode abranger exigências obstativas não contempladas no ordenamento trabalhista, e por isso mesmo antijurídicas em face do instituto assistencial.

3.3. Princípio da Preferência Sindical

O princípio da preferência sindical na prestação da assistência ao trabalhador determina que o assistente público somente atuará quando a categoria do trabalhador não tiver representação sindical na localidade, quando houver recusa do sindicato na prestação da assistência ou quando houver cobrança indevida pela entidade sindical (art. 6º, incisos I, II e III). O princípio em questão comanda a definição de regras de preferência em favor, primeiro, do sindicato dos trabalhadores e, segundo, das Delegacias Regionais do Trabalho.

As circunstâncias definidas nos incisos do art. 6º, hábeis para atrair a prestação assistencial no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, nada inovam quanto ao

que ordinariamente transcorre nesse serviço. Tal como antes, a assistência pública terá lugar em caso de falta de representação coletiva. Tal como antes, será prestada diante da recusa do sindicato, que pode, por sua vez, derivar da própria recusa do trabalhador em ser assistido pelo seu representante. E, tal como antes, ocorrerá se o empregador não se dispuser a pagar pela assistência. Mas com uma diferença decisiva: os fatos obstativos do sindicato serão consignados no verso do TRCT e se terá, afora a prevenção de responsabilidades (IN nº 3, art. 41, inciso V), maior racionalidade na persecução dos eventuais ilícitos sindicais.

A IN nº 3 acautelou-se em definir os parâmetros mínimos que possibilitem a plenitude da prestação da assistência das Delegacias Regionais do Trabalho, sem com isso criar óbices despropositados ou juridicamente indefensáveis que pudessem redundar na exclusividade da prestação sindical em detrimento da pública, ou em prejuízos para o empregado.

Ademais, registre-se que a ordem de preferência na Instrução é apenas efeito e desdobramento do poder regulamentar da Administração, e não matéria constitutiva de direito novo, sob a simples evidência de que ela regula procedimentos de intervenção do assistente público. Desse ângulo, a ordem seqüencial nela transparece quando o servidor, ao se ativar como assistente, certificar-se da prévia submissão das partes à assistência privada.

Mas o verdadeiro ponto de interesse recai nas razões que levaram a IN nº 3 a dispor sobre a matéria segundo o princípio ora comentado. Podemos situar duas grandes razões, uma de natureza lógico-sistemática, fundamentada no sistema justralhista brasileiro, outra de caráter promotora.

Quanto à primeira, devemos considerar o extremo relevo que o constituinte deu à figura do sindicato. Não bastasse expressamente vedar a interferência e a intervenção do Estado nas entidades de representação classista (art. 8º, inciso I), a Constituição da República definiu que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8º, inciso III), e determinou a obrigatoriedade dessa organização nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI).

Dessa maneira, se ao sindicato se reserva o papel de protagonista na defesa dos direitos e interesses da categoria representada, nada mais lógico que, primeiramente, o trabalhador receba a tutela de seu representante no mundo do trabalho, inclusive a assistência de que trata o art. 477 da CLT. Mais do que ninguém, é o sindicato que melhor conhece os problemas e as peculiaridades de sua categoria. Mais do que ninguém, é o sindicato que historicamente melhor está aparelhado para a defesa não só jurídica, porque nisso concorre com a Administração, mas ideológica da pessoa trabalhadora – conquista de novas e melhores condições de trabalho.

Donde se desdobra a segunda razão que levou o princípio da preferência a encontrar abrigo na Instrução. No contexto em que a entidade de representação coletiva goza de notável importância jurídica em nosso meio, é imperativo que o sistema preveja mecanismos de aproximação do representante com o representado, de modo a favorecer a conquista de legitimidade das práticas sindicais.

3.4. Princípio da Quitação Restrita

Trata-se de princípio peculiar da assistência operada no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, diferentemente da observada no âmbito sindical. Segundo o princípio da quitação restrita, o recibo de rescisão contratual de que trata o art. 477 e parágrafos da CLT, passado em conformidade com todas as exigências de ordem legal, libera o empregador apenas em relação aos valores consignados no termo. Não quita totalmente as parcelas de direito.

No momento em que se processa a assistência pública, o assistente deverá esclarecer às partes que a quitação do empregado na rescisão contratual, por meio da qual o devedor se libera da dívida, refere-se tão-somente ao exato valor de cada verba especificada no TRCT (IN nº 3, art. 40, inciso II).

Desde 1973, quando foi editado o Enunciado nº 41 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, o entendimento predominante era o de que a quitação alcançava apenas o pagamento feito, podendo o empregado, em seguida, reclamar diferenças não contempladas. Essa amplitude restringida do efeito liberatório alcançava, indistintamente, tanto a assistência pública, quanto a sindical:

Enunciado TST nº 41. *“A quitação, nas hipóteses dos §§ 1º e 2º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo.”* (RA 41/1973 DJ 14-06-1973)

O panorama, todavia, alterou-se sensivelmente em 1994, quando o TST revisou o enunciado em referência e consolidou o novo posicionamento jurisprudencial cristalizado no Enunciado nº 330, assim redigido:

Enunciado TST nº 330. *“Quitação. Validade – Revisão do Enunciado nº 41 – A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que essas constem desse recibo. II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.”* (Res. 22/1993 DJ 21-12-1993)

Disso se conclui que a ampliação do efeito liberatório, disciplinada pelo TST na esfera da assistência sindical, não se estende à quitação passada pelo empregado sob a assistência do Ministério do Trabalho e Emprego. Não fosse assim, o Enunciado nº 330 teria expressamente citado as demais autoridades encarregadas de assistir o trabalhador, enumeradas na CLT, ou simplesmente teria se omitido quanto à natureza do órgão assistente, como fez o enunciado revisto de 1973. Se fez a distinção, é porque almejou atingir situação particular – quitação das parcelas de direito realizada sob a assistência do sindicato da categoria.

Também é de se concluir que a figura da ressalva, com o conteúdo jurídico determinado pelo Enunciado nº 330, está tão-somente adstrita ao dever de prevenção do assistente privado.

Ressalva é restrição, é exceção, é reserva, é nota ou cláusula modificadora dos termos contratuais originários. A natureza das ressalvas sindicais tem, portanto, evidente caráter preventivo no procedimento assistencial. Por meio delas se objetiva pôr a salvo o direito impugnado pelo trabalhador, conflito não solucionado em sede sindical, de sorte que o empregado possa reclamá-lo posteriormente em lugar próprio. Em suma, a ressalva do sindicato se justifica em face do abrangente efeito liberatório da quitação atribuído pela nova orientação do Tribunal Superior do Trabalho.

Registre-se que esse dever de prevenção do sindicalista não se iguala ao dever de prevenção do assistente público. O primeiro ressalva para garantir os conteúdos da reclamação futura do assistido, o segundo circunstancia fatos. A anotação ou descrição contemplará os fatos que assegurem direitos de qualquer espécie ao trabalhador e os que previnam responsabilidades da autoridade pública.

Uma vez que a quitação passada diante do servidor alcança apenas os valores constantes do TRCT, os fatos que, no entender do assistente, devem ser discriminados podem garantir a elucidação de circunstâncias posteriormente questionadas, daí por que servem para, ao mesmo tempo, garantir direitos alheios, sejam os do empregado ou os do empregador, e para se prevenir quanto às suas responsabilidades funcionais (IN nº 3, art. 41, inciso V).

Mas a descrição dos fatos no verso do recibo não se prende apenas à mera conveniência discricionária da autoridade. Ela é obrigatória, por força do procedimento traçado pela IN nº 3, quando houver discordância do empregado em formalizar a homologação; quando houver parcelas e complementos não-constantemente no TRCT e quitados no ato da assistência, com os respectivos valores; quando houver matéria não solucionada, assim como a expressa concordância do trabalhador em receber homologação dos pagamentos; e quando, por fim, houver lavratura de auto de infração (IN nº 3, art. 41, incisos I, II, III e IV).

3.5. Princípio da Observância dos Pagamentos

A prática assistencial se destina a evitar a fraude da assinatura de recibos finais sem correspondência com os pagamentos efetuados e a irregularidade desses mesmos pagamentos. Portanto, zelar pela efetiva quitação das verbas devidas é o objetivo

dos atos praticados pelo assistente. Em momento algum ele poderá compactuar com o desvio dessa finalidade, em momento algum poderá escapar esse comando de ordem pública do rol de atribuições que a assistência ao empregado carrega.

A orientação do instituto assim formulada segue viva no dispositivo da IN nº 3 que veda a homologação de rescisão contratual que, sem o pagamento das verbas rescisórias devidas, vise tão-somente ao saque do FGTS e à habilitação ao seguro-desemprego (art. 14). A matéria está circunscrita aos casos em que o término da relação de emprego enseja determinado saldo positivo de valores, dos quais o empregado é credor, sem que, no entanto, haja o efetivo pagamento.

Não se cuida aqui do saldo zerado, resultante da anulação recíproca das colunas de débito e crédito do TRCT. Trata-se, pelo contrário, de haveres finais devidos sem a respectiva liquidação, por menor que seja. O empregador, nesse caso, nada paga. Verificada a hipótese, a formalização da assistência não se efetiva, independentemente da existência de propósitos fraudulentos. Fraude alguma subsiste no simples fato da empresa deixar de pagar o que está obrigada a pagar. Mas, nesse caso, o ato homologatório perde o seu sentido originário e substancial, que é o de justamente confirmar a existência de pagamentos, mesmo os realizados em quantias menores às prescritas pelas normas jurídicas.

Dessa feita, a IN nº 3 estabelece uma limitação de natureza objetiva ao assistente público, o de se abster de homologar quando faltar o pagamento de verbas exigíveis. De outro modo, havendo quitação, ainda que em valores ou percentuais abaixo dos ordenados pela legislação, a homologação se efetivará, desde que haja concordância expressa do assistido e sejam adotadas as medidas preconizadas pela Instrução (art. 38, parágrafo único, incisos I e II).

Mas não podemos perder de vista a figura da fraude.

Como vimos, a assistência nasceu da necessidade de pôr termo às condutas patronais fraudulentas. Mas a fraude, entendida como o ardid, o engodo, a má-fé com vistas a iludir ou enganar terceiros e auferir vantagem indevida, evolui historicamente no tempo. É bem verdade que o instituto da assistência veio para coibir a singela obtenção de recibos sem os correspondentes pagamentos. Cumpriu e ainda cumpre

essa missão no sistema de relações de trabalho do País. Em tese, quando o assistente está interposto entre patrão e empregado, não há mais lugar para os recibos vazios, os que não contêm a contrapartida quitatória. No entanto, diante do aparecimento de novas e sempre criativas manifestações do fenômeno fraudulento, a assistência ao empregado, notadamente a pública, deve também se ajustar, de tal maneira a coibir atos viciados e ilegítimos. Atos que podem demonstrar contrariedade entre o que é trazido ao conhecimento da autoridade, mediante documentos e fatos, e o que a parte, ou ambas em conjunto, verdadeiramente almejam alcançar com a formalização do procedimento assistencial.

Portanto, nessa linha de raciocínio, o assistente deve estar atento às simulações. A diretiva contida no art. 14 da IN nº 3 desdobra-se para atingir as circunstâncias em que, mesmo com pagamentos parciais, resulte demonstrado o fim último da obtenção da homologação, qual seja, atender aos pressupostos legais para o saque do FGTS e para a fruição do seguro-desemprego. Empregado e empregador podem estar conluiados, irmanados nessa iniciativa, e o assistente do Ministério do Trabalho e Emprego, munido do poder-dever, deve utilizar-se de suas prerrogativas para negar validade aos pagamentos e à rescisão simulada, a que transcorre em irretorquível fraude à lei. O conhecimento da fraude se realiza mediante investigação sumária no ato da assistência, com questionamentos precisos e análise das discrepâncias não razoáveis entre os montantes pagos e os exigíveis. Se essa for a convicção do assistente, deixará então de homologar, mesmo diante da concordância do empregado em receber.

3.6. Princípio da Autonomia Individual

O princípio da autonomia individual, em certa medida, minora a força do princípio anteriormente tratado, pelo menos no que diz respeito à confirmação, pelo assistente das Delegacias Regionais do Trabalho, do pagamento total das verbas rescisórias devidas.

Diz o art. 39 da IN nº 3 que, se apresentados todos os documentos referidos no art. 12, o assistente não poderá deixar de homologar a rescisão quando o empregado com ela concordar. Essa concordância deve ser expressa e consignada no verso do TRCT.

Essa orientação surgiu com a revogada Instrução Normativa nº 2, de 12 de março de 1992. Em face das inúmeras objeções antepostas pelos assistentes públicos nos serviços de assistência ao empregado, a partir de 1992 convalidou-se o aperfeiçoamento da homologação administrativa sem a plena quitação, pelo empregador, dos haveres rescisórios.

Em outras palavras, foi privilegiado o procedimento não obstativo, de modo a identificar e respeitar a vontade do trabalhador no cenário jurídico da assistência, e não apenas tratá-lo como figura inerte, passiva e sem protagonismo.

Dois fundamentos inspiraram essa orientação normativa: primeiro, a tentativa de afastar maiores prejuízos ao empregado, já imerso no amargor da perda do trabalho; segundo, a interpretação corrente sobre os efeitos restritos da quitação assistida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Considerando que o empregado, dentro do prazo prescricional, pode ajuizar reclamação trabalhista para receber direitos lesados durante o contrato, ou ainda os lesados na rescisão, nada indicava o acerto da postura do assistente público de negar validade aos pagamentos rescisórios que o empregador estivesse disposto a realizar, com a necessária concordância do credor. Até porque essa estratégica concordância resume-se à anuência de recebimento do que voluntariamente a empresa quer pagar. Não contém quitação daquilo que deixou de ser pago.

Dessa maneira, o princípio da autonomia individual do trabalhador, presente no contrato de trabalho (negócio jurídico de trato sucessivo) em todas as suas fases, inclusive na fase terminativa, traz para a assistência pública o necessário equilíbrio que deve ser dado entre a cogitada liberdade contratual (CLT, art. 444) e o princípio da observância dos pagamentos globalmente exigíveis (CLT, art. 477). A solução encontrada foi a de, concomitantemente, respeitar a vontade do empregado e reprimir, sob pena de responsabilidade, a falta do empregador.

Mas o respeito à manifestação de vontade do hipossuficiente não resiste naqueles casos em que a autoridade identifica simulação fraudulenta. Dentre as atribuições do Ministério do Trabalho e Emprego, está a que determina a fiscalização do fiel cumprimento das normas trabalhistas pelos particulares, de modo que a conduta que

fere os dispositivos de ordem pública não pode receber guarida do representante do Estado. Ou seja, mesmo que o empregado, previamente ajustado com o empregador, manifeste o desejo de receber as verbas parciais que a empresa queira pagar, o fato não ensejará a formalização do ato homologatório, se disso resultar a consumação dos fins ilícitos pretendidos pelas partes.

CAPÍTULO II

Noções Básicas

1. Obrigatoriedade da Assistência

Nos termos do § 1º do art. 477 da CLT, o pedido de demissão ou o recibo de quitação do contrato de trabalho de empregado com mais de 1 (um) ano de serviço só serão válidos quando assistidos pelo sindicato da categoria ou pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego.

A assistência à rescisão contratual consiste em orientar e esclarecer empregado e empregador a respeito do cumprimento da lei e zelar pelo efetivo pagamento das parcelas rescisórias.

Atendido o requisito temporal do contrato de trabalho – mais de 1 (um) ano –, a assistência é devida em casos como:

- dispensa sem justa causa;
- dispensa com justa causa;
- pedido de demissão;
- encerramento das atividades do empregador;
- morte do empregado;
- aposentadoria por tempo de serviço;
- término normal de contrato de trabalho por prazo determinado;
- rescisão antecipada de contrato por prazo determinado;
- plano de demissão voluntária – PDV.

A assistência administrativa não se efetivará:

- quando forem partes a União, estados, municípios, suas autarquias e fundações de direito público que não explorem atividade econômica, uma vez que

os pagamentos efetivados possuem presunção de legitimidade e de correção dos valores;

- ao empregado doméstico, ainda que esteja incluído no sistema do FGTS;
- na rescisão indireta, declarada judicialmente;
- na ocorrência de força maior, reconhecida em juízo;
- na culpa recíproca, judicialmente determinada.

2. Gratuidade da Assistência

A assistência à rescisão contratual e a sua formalização pelo ato homologatório serão gratuitos, ou seja, sem ônus para empregado e empregador, de acordo com o § 7º do art. 477 da CLT.

3. Autoridades Competentes

São competentes para prestar a assistência à rescisão contratual o respectivo sindicato profissional e a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego.

Se não existir, no local da prestação de serviços, entidade sindical de primeiro grau, ou se a categoria não estiver organizada em sindicato, é competente para prestar a assistência a respectiva Federação, desde que possua sede na localidade onde o trabalhador prestou serviços.

Nos termos do art. 6º da IN nº 3, a preferência para assistir ao empregado na rescisão do contrato de trabalho é do sindicato profissional da categoria. Ao determinar a precedência do sindicato, o novo diploma tacitamente revogou a Ementa nº 4, baixada pela Portaria SRT nº 1, de 22 de março de 2002.

O Ministério do Trabalho e Emprego assistirá o trabalhador quando:

- a categoria não possuir representação sindical na localidade;
- o sindicato da categoria, ou a respectiva federação, cobrarem pela prestação da assistência, fato que deverá ser comunicado ao Setor de Relações do Trabalho do órgão regional do MTE, para adoção das providências cabíveis;
- a entidade sindical recusar-se a prestar a assistência.

A entidade sindical que se recusar a realizar a assistência ou a homologação

informará o motivo da sua recusa por escrito. Na falta dessa informação, o empregador ou seu representante legal consignará, no verso das 4 (quatro) vias do TRCT, a observância da preferência, bem como o motivo da não prestação da assistência pelo sindicato. Se a recusa se apoiar em exigências não contempladas no ordenamento jurídico trabalhista, o assistente público deverá comunicar o fato ao Setor de Relações de Trabalho, fornecendo cópia do TRCT, frente e verso, para que seja informada a irregularidade ao Ministério Público do Trabalho.

No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a autoridade competente para prestar assistência é o Auditor-Fiscal do Trabalho – AFT, não importando sua área de atuação (competência originária). Porém, é facultado ao Delegado Regional do Trabalho, observadas as peculiaridades regionais, atribuir essa competência a servidor não-integrante da carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho (competência delegada), por meio de portaria, devidamente motivada, a qual deverá ser publicada, para conhecimento público.

Observada a preferência sindical, o empregado poderá, excepcionalmente, ser assistido em circunscrição diversa do local da prestação dos serviços ou da celebração do contrato, pela Delegacia Regional do Trabalho ou suas unidades descentralizadas.

Se não houver na localidade da prestação de serviços representante da entidade sindical da categoria ou do Ministério do Trabalho e Emprego, a assistência será prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público, e na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz do local.

As Comissões de Conciliação Prévia não têm competência para prestar assistência à rescisão de contrato de trabalho, nos termos do art. 477 da CLT.

CAPÍTULO III

Procedimentos da Assistência Pública

1. Procedimentos

O procedimento assistencial se compõe de atos praticados pelas partes envolvidas, todos voltados para a formalização válida do término da relação de emprego. Os atos sob encargo do assistente público devem seguir o itinerário lógico traçado pela IN nº 3. Dessa maneira, tendo em vista a transparência da conduta administrativa e a eficácia da assistência prestada ao empregado, a autoridade deverá observar as etapas a seguir detalhadas, verificando:

- a observância da preferência sindical;
- a regularidade da representação das partes;
- a regularidade dos documentos apresentados;
- a existência de garantia de emprego;
- a ocorrência de suspensão contratual;
- a observância dos prazos legais;
- a correção das parcelas e valores lançados no TRCT;
- o efetivo pagamento das verbas rescisórias ou a apresentação de documento comprobatório idôneo;
- a caracterização de fraude;
- a concordância do empregado com a formalização da rescisão.

Ao longo da assistência pública, podemos distinguir duas espécies de causas obstativas da formalização rescisória. Uma, de natureza *absoluta*, impede a homologação e não admite saneamento; outra, *relativa*, possibilita que os pagamentos sejam homologados ante o saneamento da irregularidade trabalhista.

Na primeira categoria, situam-se causas impeditivas como garantia provisória

de emprego, suspensão contratual, recusa expressa do empregado, fraude caracterizada e falta de apresentação de prova idônea dos pagamentos rescisórios.

Admite-se o saneamento quando a causa impeditiva referir-se à regularidade de representação das partes, preferência sindical e apresentação dos documentos exigidos.

2. Impedimentos Absolutos para o Ato Homologatório

Constituem irregularidades que não admitem saneamento administrativo e impedem o assistente do Ministério do Trabalho e Emprego de efetuar a homologação:

- a existência de garantia provisória de emprego, no caso de dispensa sem justa causa;
- a suspensão contratual;
- a recusa expressa do empregado em formalizar a homologação;
- a fraude caracterizada;
- a falta de apresentação de prova idônea dos pagamentos rescisórios.

2.1. Garantia de Emprego

Ocorrendo a dispensa sem justa causa do empregado, são obstativas à formalização da rescisão contratual garantias de emprego decorrentes de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, tais como:

- gravidez da empregada, desde a sua confirmação até 5 (cinco) meses após o parto;
- candidatura do empregado para cargo de direção de CIPA, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até 1 (um) ano após o final do mandato;
- candidatura do empregado sindicalizado a cargo de direção ou representação sindical, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até 1 (um) ano após o final do mandato;
- exercício de cargo como titular ou suplente de representante dos empregados na Comissão de Conciliação Prévia – CCP, instituída no âmbito da empresa ou de grupo de empresas, até 1 (um) ano após o final do mandato.

O pedido de demissão do empregado portador de estabilidade decenal somente será válido quando feito com a assistência do sindicato da categoria. A competência para a assistência ao pedido de demissão é tão-somente da entidade profissional e, apenas na falta dessa entidade, é competente a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 500 da CLT.

2.2. Suspensão Contratual

Estando o contrato de trabalho suspenso, fica vedada a rescisão. São exemplos de suspensão contratual:

- licença não remunerada, concedida por ajuste bilateral entre as partes;
- licenças previdenciárias;
- exercício de cargo público não-obrigatório;
- suspensão disciplinar e aposentadoria provisória;
- afastamento do dirigente sindical para desempenho das funções de representação.

Há, no entanto, uma exceção a essa regra. Trata-se da suspensão contratual decorrente do afastamento do trabalhador para participação de curso ou programa de qualificação profissional. De acordo com o art. 476-A da CLT, a referida suspensão não poderá exceder 5 (cinco) meses, salvo estipulação em contrário prevista em norma coletiva negociada. Nos termos do § 5º desse artigo consolidado, se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 3 (três) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador deverá pagar ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo de trabalho, sendo de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

2.3. Recusa Expressa do Empregado

Na assistência prestada pela autoridade pública, o consentimento do trabalhador em face dos atos praticados no procedimento deve ser expresso, e a sua recusa em receber a assistência ou em dar quitação dos valores pagos deverá ser, invariável-

mente, consignada no verso das 4 (quatro) vias do TRCT oferecidas pelo empregador. Essa manifestação de vontade do obreiro, que deverá ser anotada pelo assistente, impede o prosseguimento da assistência à rescisão do contrato e a homologação dos pagamentos, ainda que tenham sido previamente efetuados. O fato constitui desdobramento do princípio da autonomia individual, um dos princípios informadores da IN nº 3.

2.4. Fraude Caracterizada

A cognição da fraude, que poderá ser ajustada por simulação das partes, realiza-se mediante investigação sumária no ato da assistência, com questionamentos precisos e análise das discrepâncias não-razoáveis entre os montantes pagos e os exigíveis. Aconselha-se que o assistente circunstancie, nas 4 (quatro) vias do TRCT, a situação por ele conhecida e, com cópias frente e verso do Termo de Rescisão, informe o Setor de Fiscalização do Trabalho para a adoção das medidas cabíveis.

No caso de existência de verbas a serem pagas, sem que o empregador se disponha, no entanto, a quitá-las, ainda que parcialmente, o assistente deverá se abster de formalizar a assistência.

Em ambas as situações, a vontade do empregado não obriga o servidor a homologar a rescisão do contrato de trabalho.

2.5. Falta de Prova Idônea dos Pagamentos Rescisórios

De acordo com o disposto no § 4º do art. 477 da CLT, o pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

Também terá de ser realizado em dinheiro o pagamento de verbas rescisórias devidas a empregados adolescentes ou a trabalhadores assistidos pelo Grupo Móvel de Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

O § 1º do art. 36 da IN nº 3 prevê a possibilidade de comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em conta corrente do empregado, ordem bancária de pagamento ou ordem bancária de crédito, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho,

o trabalhador tenha sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do § 6º do art. 477 da CLT.

O assistente só pode admitir as formas de pagamento ou meios de prova de quitação previstos em lei ou normas administrativas aplicáveis, dada a natureza de ato vinculado da assistência no pagamento, que não comporta discricionariedade do agente homologador (Portaria nº 1, de 21 de março de 2002, Ementa nº 17).

Portanto, declaração verbal do empregado, recibo de pagamento avulso e outras formas de comprovação de quitação não previstas nos normativos referidos não fazem prova de quitação para fins de assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho.

É defeso ao assistente público emprestar validade aos hipotéticos pagamentos assim informados. Assim, para que seja finalizada a assistência com a homologação, o empregador terá de efetuar o pagamento nas formas previstas na lei, ou comprová-lo pelos meios admitidos.

3. Impedimentos Relativos para o Ato Homologatório

3.1. Irregularidade de Representação das Partes

O procedimento assistencial se inicia com o comparecimento das partes perante o servidor encarregado da prática do ato, pois a assistência na rescisão do contrato de trabalho somente será praticada na presença de empregador e empregado. Tratando-se de empregado adolescente, este deverá estar acompanhado de seu representante legal, que comprovará essa qualidade. Nesse caso, é necessário que o TRCT seja assinado pelo adolescente e pelo seu representante. No entanto, podem ocorrer as seguintes situações:

- o empregador pode ser substituído por preposto ou por procurador, desde que devidamente habilitados. O preposto se caracteriza como a pessoa com conhecimento dos fatos que envolvem a relação de emprego e deve comprovar esta qualidade por meio da apresentação de carta de preposição com referência à rescisão que será assistida. O procurador deverá apresentar a procuração que lhe conferiu tais poderes;

- o empregado ausente, excepcionalmente, poderá ser representado por procurador com poderes específicos para dar e receber quitação. No caso de empregado analfabeto ou adolescente, a procuração deverá ser pública;
- se a rescisão do contrato de trabalho se der por morte do empregado, o pagamento deverá ser efetuado aos beneficiários devidamente habilitados perante a Previdência Social ou declarados judicialmente, nos termos da Lei nº 6.858, de 24 de novembro de 1980.

Se as partes não estiverem devidamente representadas ou não possuírem a titularidade do direito, o assistente deverá orientá-las no sentido de sanear a falta verificada. Havendo a devida regularização, o procedimento da assistência terá o curso normal. Todavia, não acatada a orientação da autoridade, a assistência desde logo é interrompida.

3.2. Inobservância da Preferência Sindical

No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o assistente verificará a observância da preferência sindical para a prática do ato de assistência e homologação de rescisão do contrato de trabalho, nos termos do art. 6º da IN nº 3.

Não tendo sido observada a precedência sindical, o assistente deverá encaminhar as partes para o sindicato respectivo. Somente com a declaração de recusa do sindicato ou, na sua falta, com a descrição dos motivos da oposição sindical no verso do TRCT, realizada pelo empregador ou seu representante, poderá a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego proceder à assistência.

3.3. Não-Apresentação dos Documentos Exigidos

De acordo com o disposto no art. 39 da IN nº 3, é indispensável a apresentação de todos os documentos relacionados no art. 12 para que a assistência na rescisão contratual se efetive. A falta de documento formal necessário impede a formalização da assistência, ainda que o empregado concorde com a homologação.

Constituem documentos indispensáveis para a homologação:

- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em 4 (quatro) vias.

O modelo e as especificações técnicas do TRCT foram definidos na Portaria

MTE nº 302, de 26 de junho de 2002, sendo que o TRCT aprovado pela Instrução Normativa nº 2, de 12 de março de 1992, poderá ser utilizado até 31 de dezembro de 2002.

É facultada a confecção de TRCT em formulários contínuos, desde que observada a ordem dos campos contida no TRCT-padrão. Admite-se a adaptação dos campos de números 29 a 55 às necessidades das empresas, contanto que seja observada a seqüência lógica das rubricas, assim como a separação das colunas de pagamentos e deduções;

- Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas.

A CTPS deverá estar com todas as anotações de responsabilidade do empregador atualizadas, como as que se referem a férias, alterações salariais, contribuição sindical e demais fatos relevantes do contrato de trabalho.

As anotações não podem conter abreviaturas ou rasuras. Deverão ser ressalvadas, após cada assentamento, quaisquer circunstâncias, emendas, erros, ou entrelinhas que possam acarretar dúvidas.

É proibido ao empregador efetuar anotação desabonadora da vida funcional do trabalhador, como, por exemplo, o motivo da dispensa por justa causa.

No ato de assistência, deverão ser verificadas a data e a assinatura do registro, bem como a baixa na CTPS. Quando o aviso-prévio for indenizado, a data de desligamento será a do último dia trabalhado, ou seja, a do afastamento. No entanto, no espaço destinado às anotações gerais, deverão constar a data em que houve o pré-aviso e a projeção desse período para que sejam conferidos os efeitos do aviso-prévio indenizado.

Tendo a rescisão sido promovida pelo empregador e optando o empregado por faltar ao serviço por 7 (sete) dias corridos durante o prazo do aviso-prévio trabalhado, a data de baixa na CTPS corresponderá à do término do aviso-prévio e não à data de afastamento;

- comprovante do aviso-prévio ou do pedido de demissão.

A parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho firmado por tempo indeterminado, ou, se determinado, contenha cláusula assecuratória do

direito recíproco de rescisão antecipada, é obrigada a avisar a outra de sua intenção com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

A dispensa sem justa causa ou o pedido de demissão deverá estar formalizado em documento com 2 (duas) vias, assinado pelo empregado e empregador, com especificação da data do recebimento da comunicação, informação sobre a dispensa ou não do cumprimento do aviso-prévio e se este é indenizado. No caso de ser cumprido em serviço, o documento deverá consignar o direito de opção do empregado em faltar 7 (sete) dias corridos ou diminuir a jornada diária em 2 (duas) horas, sem prejuízo do salário respectivo;

- cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

Convenção Coletiva de Trabalho é o instrumento de acordo firmado entre duas ou mais entidades sindicais, representativas de categorias profissional e econômica, estipulando condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho no âmbito de suas representações. *Acordo Coletivo de Trabalho* é o instrumento firmado entre a entidade profissional representativa de uma determinada categoria e uma ou mais empresas.

Ambos resultam de processo de negociação coletiva e estipulam condições de trabalho de aplicação obrigatória. No entanto, convenção é acordo intersindical e suas cláusulas alcançam toda a categoria, enquanto acordo coletivo é instrumento normativo resultante da negociação entre sindicato profissional e empresa ou empresas, e seu alcance está limitado aos profissionais daquela empresa ou empresas. Tanto um quanto outro têm caráter normativo, ou seja, têm força de lei entre as partes.

A vigência desses instrumentos normativos não poderá ser superior a 2 (dois) anos e está condicionada ao seu depósito no Ministério do Trabalho e Emprego para fins de registro e arquivo.

Entende-se por *data-base* o mês em que os sindicatos e empresas estão legalmente obrigados a negociar, com a finalidade de produzir instrumentos normativos regedores das respectivas categorias. Neles podem ser fixados, dentre outras vantagens ou benefícios, o piso salarial da categoria e percentuais de remuneração de horas extras, por exemplo.

Esgotado o processo negocial sem que se alcance o entendimento, é facultado aos interessados recorrerem à arbitragem ou instaurarem dissídio coletivo na Justiça do Trabalho. Nesse caso, o juiz prolatará sentença normativa, decidindo sobre a controvérsia.

No ato da assistência, deverão ser observados, além das cláusulas econômicas – piso salarial, por exemplo –, o prazo de vigência do instrumento coletivo, a data-base e as cláusulas que tratam de outros benefícios ou vantagens, tais como estabilidades e ampliação de prazo de aviso-prévio e férias;

- extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato.

Todos os empregadores são obrigados a depositar o percentual de FGTS devido na conta vinculada do trabalhador até o dia 7 (sete) de cada mês.

O empregador deverá comprovar, no ato da assistência, o depósito dos valores devidos a título de FGTS, por meio de extrato da conta vinculada do trabalhador e da apresentação das guias de depósito que não constem no extrato.

Tais documentos são necessários para a verificação da regularidade dos depósitos do FGTS, da Contribuição Social e do saldo da conta vinculada do trabalhador, para a aplicação dos percentuais de recolhimentos rescisórios do FGTS e da Contribuição Social nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.

À Caixa Econômica Federal compete, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis da solicitação, a expedição de extrato do qual constem as informações necessárias ao recolhimento da multa rescisória prevista no art. 18 da Lei nº 8.036/90 e da contribuição prevista no art. 1º da Lei Complementar nº 110/2001;

- guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036/90, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110/2001.

De acordo com o art. 18 da Lei nº 8.036/90, ocorrendo rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão

e ao imediatamente anterior que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. O recolhimento da importância devida, observando-se o disposto no art. 477 da CLT, será efetuado por meio da guia de recolhimento rescisório especificada pela Caixa Econômica Federal e eximirá o empregador exclusivamente quanto aos valores discriminados.

Importante destacar que, no cálculo do valor devido a título de multa rescisória, não são deduzidos os valores eventualmente sacados pelo empregado. No caso de aposentadoria voluntária, o assistente deverá observar a Ementa nº 8, baixada pela Portaria nº 1/2002, segundo a qual “é cabível a homologação da rescisão do contrato de trabalho de empregado que continuou na empresa após aposentadoria por tempo de serviço quando o recolhimento da multa de 40% do FGTS incidir apenas sobre os depósitos realizados após a aposentadoria. Deverá ser feita ressalva específica no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho se o empregado entender devida a multa sobre a totalidade do seu tempo de serviço na empresa”.

Em face da Portaria nº 60, de 4 de fevereiro de 1999, caso não recolhidos os valores da multa compensatória de 40% sobre os depósitos do FGTS, o assistente deverá advertir o empregador quanto aos prazos e às penalidades a que está sujeito, em conformidade com o disposto no art. 477 da CLT e no art. 23 da Lei nº 8.036/90. Se o empregador não fizer o depósito na conta vinculada do empregado, a homologação será efetuada com observação da falta patronal no verso das 4 (quatro) vias do TRCT, sem prejuízo da lavratura de auto de infração para fins de imposição de multa, ou comunicação ao setor de fiscalização, quando o assistente não for Auditor-Fiscal do Trabalho;

- Comunicação de Dispensa – CD e Requerimento do Seguro-Desemprego para fins de habilitação, quando devido.

A finalidade do seguro-desemprego é prover assistência financeira temporária ao trabalhador dispensado sem justa causa (inclusive indireta) para auxiliá-lo na busca de novo emprego.

Portanto, torna-se obrigatória a apresentação da Comunicação de Dispensa e do Requerimento do Seguro-Desemprego apenas na hipótese de dispensa do empregado sem justa causa. Assim, quando a rescisão decorrer de outras causas de

afastamento, como adesão a plano de demissão voluntária ou aposentadoria, por exemplo, é dispensada a apresentação da CD ou Requerimento de Seguro-Desemprego.

A entrega da CD e Requerimento de Seguro-Desemprego, devidamente preenchidos, é feita mediante recibo em protocolo constante da CD, o qual deverá ser destacado e entregue ao empregador.

Não cabe ao assistente a verificação dos outros requisitos legais necessários à concessão do benefício;

- Atestado de Saúde Ocupacional Demissional ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações.

De acordo com a Norma Regulamentadora nº 7, todos os empregadores que admitam trabalhadores como empregados estão obrigados a elaborar e implementar o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO.

O Atestado de Saúde Ocupacional – ASO serve para informar a condição de saúde do trabalhador. Ele é obrigatório:

- na admissão;
- na vigência do contrato, quando o empregado está exposto a riscos e situações que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional;
- no retorno ao trabalho, quando afastado por mais de 30 (trinta) dias;
- por ocasião de mudança de função e na extinção do contrato de trabalho.

No ASO deverão constar, claramente, o nome do trabalhador, a função, os riscos a que está exposto, nome e qualificação do médico, além da data do exame.

Admite-se a apresentação do exame médico periódico, desde que este tenha sido realizado há menos de 135 (cento e trinta e cinco) dias, nas empresas com grau de risco 1 e 2, ou 90 (noventa) dias, nas empresas de grau de risco 3 e 4, salvo disposição em contrário em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;

- ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação.

Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitam trabalhadores como empregados (CLT, art. 2º).

O empregador pode ser pessoa física, pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, ou mesmo uma universalidade de bens (espólio).

Para a realização da assistência, o empregador que se fizer presente deverá comprovar sua condição por meio de documento constitutivo, tal como contrato social, estatuto, etc. Se o empregador se fizer representar por preposto ou procurador, este deverá estar munido do documento que lhe concedeu poderes, além do documento constitutivo do empregador, para comprovar a legitimidade de quem outorgou os poderes de procurador;

- demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual.

O demonstrativo do cálculo das médias relativas ao salário variável (horas extras, comissões, etc.) deverá estar expresso em documento anexo em 2 (duas) vias ou no verso do TRCT, de forma clara, e será submetido à apreciação do trabalhador. O assistente cuidará para que o trabalhador fique com 1 (uma) das vias desse documento.

No demonstrativo de médias de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas “a” e “b” do art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949;

- prova bancária de quitação, quando for o caso.

Documento necessário para comprovação do pagamento, quando este não for efetuado no ato da homologação. Nesse caso, deverão ser obedecidos os demais pressupostos referentes à localização do estabelecimento bancário, ciência do empregado e disponibilização dos valores no prazo legal.

Em conformidade com o disposto no art. 39 da IN nº 3, é indispensável a apresentação de todos os documentos enumerados acima para que se proceda à assistência na rescisão contratual. Na falta de um deles, a autoridade não dará

continuidade ao procedimento. Aconselha-se que o fato inibidor, não regularizado pela parte faltosa, seja circunstanciado pelo assistente no verso das 4 (quatro) vias do TRCT.

4. Verificação de Irregularidade e Saneamento

Como regra geral, constatada qualquer irregularidade, o assistente tentará solucionar a falta ou a controvérsia, orientando e esclarecendo as partes. Sanada a irregularidade, a assistência é concluída com a homologação dos pagamentos.

No entanto, apresentados todos os documentos exigidos pela IN nº 3, ainda que não tenham sido sanadas as incorreções quanto aos prazos, valores, ou recolhimentos devidos, o assistente não poderá deixar de homologar a quitação rescisória se o empregado, amplamente esclarecido sobre a falta patronal, assim o desejar.

Situação diversa ocorre quando se constata hipóteses de garantia de emprego, suspensão contratual, recusa expressa do empregado, fraude conhecida no momento da assistência e insuficiência de prova idônea dos pagamentos. Nesses casos, tão logo constatada a irregularidade, o assistente deverá se abster de proceder à homologação, independentemente da manifestação de vontade do trabalhador.

Dessa maneira, temos as seguintes situações:

- o servidor poderá, diante da concordância expressa do trabalhador, homologar os pagamentos mesmo diante da falta de regularização do erro detectado. A matéria está circunscrita aos prazos, valores ou recolhimentos exigíveis. Para tanto, se for Auditor-Fiscal do Trabalho, deverá lavrar o auto de infração respectivo, especificar no verso do TRCT o número do auto e o dispositivo legal violado, bem como, de imediato, comunicar o Setor de Fiscalização do Trabalho para as providências necessárias. Se o assistente não for agente da fiscalização, deverá anotar, também no verso do TRCT, a matéria não solucionada e providenciar a referida comunicação;
- se, no entanto, a irregularidade referir-se à regularidade de representação das partes, observância da preferência sindical e apresentação de documentos exigidos no procedimento, a autoridade deverá limitar-se a orientar e esclarecer. Isso porque não cabe, diante da falta de regularidade de um des-

ses requisitos, atuar o empregador. Simplesmente a assistência não prossegue. Fica interrompida até o saneamento da irregularidade – impedimento relativo à formalização da assistência administrativa;

- a terceira situação diz respeito aos impedimentos absolutos. Quando o assistente deparar com dispensa sem justa causa no curso de garantias de emprego, quando o contrato se rescindir no período em que esteja suspenso, quando houver recusa expressa do empregado, quando detectar simulação fraudulenta com fins ilícitos ou, ainda, quando não lhe for fornecida prova idônea dos pagamentos, a homologação não se efetiva. Inexiste autorização para homologar, seja porque o consentimento do empregado, quando for o caso, é inoperante em sede administrativa para essas hipóteses, seja porque, no impedimento absoluto, a IN nº 3 não autoriza formalizar o ato assistencial mediante atuação do empregador.

5. Anotações Administrativas

No ato da assistência, o agente deverá proceder às anotações que entender necessárias com o objetivo de assegurar direitos ou prevenir responsabilidades sobre qualquer divergência entre as partes ou entre as partes e o assistente, tais como:

- discordância do empregado em formalizar a homologação, como no caso de não-concordância com a alegação do empregador de que houve pedido de demissão ou justa causa;
- parcelas ou complementos não-constantemente no TRCT e quitados no ato da assistência, com os respectivos valores, observadas as formas de pagamento constantes do art. 36 da IN nº 3;
- matéria não solucionada nos termos da IN nº 3 e a expressa concordância do empregado em formalizar a homologação, mesmo tendo sido esclarecido sobre as irregularidades ou divergências;
- quaisquer fatos relevantes para assegurar direitos e prevenir responsabilidades, como nas hipóteses de dúvida quanto a enquadramento sindical do empregado, alegação de dissídio coletivo pendente, falta de instrumento coletivo em vigor;

- sendo o assistente Auditor-Fiscal do Trabalho, o número do Auto de Infração e o dispositivo legal infringido, quando for o caso.

A critério da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, quaisquer outros fatos considerados relevantes deverão ser consignados no verso de todas as vias do TRCT, conforme dispõe o art. 41 da IN nº 3.

6. Finalização do Procedimento: Homologação

Antes que se finalize o procedimento assistencial, as partes deverão ser questionadas sobre a existência de dúvidas e a necessidade de esclarecimentos, destacando-se a elas que:

- a quitação do empregado na rescisão contratual, assistida por autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, refere-se tão-somente ao exato valor de cada verba especificada no TRCT. Entretanto, quando a assistência é prestada pela entidade sindical da categoria, em face do Enunciado nº 330 do TST, as partes devem ser alertadas de que a quitação se dá em relação às parcelas expressamente consignadas no TRCT, salvo se houver ressalva expressa em relação a valores ou parcelas impugnadas;
- constatada a falta de recolhimento da multa rescisória do FGTS, o empregador incorre nas penalidades previstas na Lei nº 8.036/90, caso não regularize o depósito;
- diante das lesões de direito impostas ao empregado, o empregador pode ser demandado pelo trabalhador na Justiça do Trabalho ou na Comissão de Conciliação Prévia, quando existente na localidade da prestação do serviço;
- na dispensa por justa causa, o ato de homologação da rescisão não implica concordância do empregado com os motivos que ensejaram a dispensa.

Feita a quitação dos valores constantes do TRCT, estando a rescisão contratual regular ou regularizada de acordo com as diretrizes fixadas pela IN nº 3, o procedimento termina com a assinatura do empregador e do empregado no documento de quitação, bem como com o carimbo e assinatura do assistente público. No caso de empregado adolescente, o TRCT deverá conter a assinatura de seu responsável legal.

As vias do TRCT terão a seguinte destinação:

- 3 (três) primeiras para o empregado, sendo 1 (uma) para guarda pessoal e as outras 2 (duas) para a movimentação do FGTS, quando for o caso;
- a quarta via para o empregador, para arquivo.

O empregado deverá receber as seguintes orientações:

- que, havendo divergências, controvérsias ou qualquer conflito, estes poderão ser dirimidos junto à Comissão de Conciliação Prévia, se existente, ou à Justiça do Trabalho;
- que caso tenha sido afastado sem justa causa, poderá requerer o benefício de seguro-desemprego no prazo de 120 (cento e vinte) dias contados da rescisão contratual;
- que, se dispensado sem justa causa, poderá sacar os valores referentes ao FGTS e à multa rescisória. O assistente deverá informar o trabalhador sobre montante a que tem direito, com base nos valores constantes de seu extrato para fins rescisórios e da guia de recolhimento rescisório do FGTS.

CAPÍTULO IV

Verbas Rescisórias

1. Verbas Rescisórias e Remuneração

Verbas rescisórias são os valores devidos ao trabalhador em decorrência da extinção do contrato de trabalho. São calculadas distintamente em função do tipo de contrato de trabalho e da modalidade de rescisão contratual, e têm por base a maior remuneração que o trabalhador tenha recebido na mesma empresa (CLT, art. 477).

Remuneração é a contraprestação paga pelo empregador em virtude dos serviços prestados pela pessoa contratada. Além do salário, nela estão compreendidas, para todos os efeitos legais, as gorjetas.

Gorjeta é a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado e também aquela cobrada pela empresa, a qualquer título, como adicional nas contas pelos serviços prestados, para distribuição aos trabalhadores.

O salário compreende não só a importância fixa estipulada, mas também comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

As diárias e ajudas de custo somente integram o salário se o valor for superior a 50% (cinquenta por cento) do salário percebido. Também integram o salário as prestações *in natura*, tais como alimentação, habitação, vestuário (exceto o vestuário e os equipamentos ou acessórios fornecidos para utilização no local do trabalho) e outras utilidades que, por força do contrato ou costume, a empresa fornece ao trabalhador.

A maior remuneração, que constitui a base de cálculo para pagamento da indenização e demais verbas rescisórias, é composta pelo salário-base do empregado somado às parcelas de natureza salarial pagas pelo empregador, como adicional noturno, horas extras, gratificação por tempo de serviço, insalubridade, periculosidade,

comissão, etc., além das gorjetas. Prevalece a maior remuneração para base de cálculo de parcelas rescisórias, mesmo que não tenha sido a última percebida.

No ato da rescisão, o assistente verificará, além dos direitos decorrentes da lei, aqueles assegurados em acordo ou convenção coletiva de trabalho, sentença normativa, cláusula contratual e regulamento interno da empresa.

2. Descontos

Os descontos no salário do empregado, além dos adiantamentos (vales), obedecerão aos dispositivos legais e convencionais. Qualquer compensação no pagamento não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração (CLT, art. 477, § 5º).

É legal o desconto para integração do empregado nos planos de assistência médica, odontológica, hospitalar, de seguro de vida, de previdência privada ou entidade cooperativa cultural, recreativa ou associativa, em seu benefício ou de seus dependentes, desde que haja autorização prévia e por escrito do trabalhador (Enunciado nº 342 do TST).

3. Prazos para Pagamento

Não havendo obstáculos à formalização da rescisão contratual, o assistente verificará a regularidade dos prazos de pagamento das verbas rescisórias devidas.

Salvo convenção, acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa mais favorável, o pagamento das parcelas devidas a título de rescisão contratual deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso-prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento.

3.1. Cômputo dos Prazos

Nos casos de ausência de aviso-prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento, se o décimo dia recair em feriado, sábado ou domingo, o pagamento será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

3.2. Atraso dos Pagamentos

Quando os prazos para pagamento forem descumpridos, e não tendo o empregado dado causa à mora, o assistente deverá orientar o empregador a pagar ao empregado a multa estipulada no art. 477 da CLT, no valor equivalente ao seu salário, sem prejuízo das demais verbas devidas e da autuação administrativa.

Se, porventura, o empregador não concordar com o pagamento da multa em favor do empregado, e diante da concordância expressa do assistido em receber as verbas voluntariamente pagas pelo empregador, o assistente procederá à lavratura do auto de infração respectivo e providenciará a comunicação do fato ao Setor de Fiscalização do Trabalho. O servidor não-integrante da carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho observará o disposto nos arts. 38 e 41 da IN nº 3.

Constatadas diferenças rescisórias devidas ao empregado, como, por exemplo, aquelas decorrentes de cálculo de horas extras ou piso da categoria, essas deverão ser quitadas no prazo legal. Constitui mora do empregador o pagamento a menor das verbas rescisórias devidas se as diferenças não forem quitadas nos prazos do art. 477 da CLT, sujeitando o infrator às penalidades advindas da mora.

Quando forem exigíveis diferenças relativas ao reajuste coletivo de salários (data-base), determinadas no curso do aviso-prévio, ainda que indenizado, o pagamento complementar de verbas rescisórias não configura mora do empregador, conforme art. 487, § 6º, da CLT.

De acordo com a IN nº 3 (art. 36), são considerados meios idôneos de pagamento:

- moeda corrente ou cheque visado, na presença do assistente;
- transferência eletrônica disponível;
- depósito bancário em conta corrente do empregado; ou
- ordem bancária de pagamento ou ordem bancária de crédito.

As três últimas opções são válidas quando o estabelecimento bancário estiver situado na mesma cidade do local de trabalho, o trabalhador tenha sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos

previstos na CLT. Pendente liberação das quantias depositadas no prazo-limite, o empregador incorre em mora.

4. Aviso-Prévio

É a comunicação que uma parte, empregado ou empregador, deve fazer à outra de sua determinação em rescindir o contrato. É inválida a concessão de aviso-prévio no curso do período de garantia de emprego ou férias.

4.1. Comunicação Formal

A comunicação de aviso-prévio deverá ser formalizada por escrito, e o período respectivo integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais. No documento deverão constar a data da comunicação, a assinatura das partes, a modalidade do aviso, eventual dispensa de seu cumprimento e, quando for o caso, a opção do empregado entre reduzir a jornada diária de trabalho em 2 (duas) horas ou faltar 7 (sete) dias corridos, nos termos do art. 488 da CLT.

4.2. Modalidades, Anotações em CTPS e Dispensa de Cumprimento

O aviso-prévio poderá ser trabalhado ou indenizado. Equipara-se a indenizado o aviso “cumprido em casa” ou “domiciliar”.

Quando o aviso-prévio for indenizado, a circunstância deverá constar nas *anotações gerais* da CTPS, mas a baixa em carteira será a do último dia trabalhado.

Se, no curso do aviso-prévio concedido pelo empregador, o empregado procurar novo emprego, o empregador fica obrigado a dispensá-lo do cumprimento. No caso de pedido de demissão, o empregador poderá liberar o demissionário da obrigação de trabalhar nos 30 (trinta) dias seguintes ao pré-aviso. Todavia, nesse caso, não poderá descontar das verbas rescisórias os dias de aviso não cumpridos.

4.3. Prazos e Contagem

Salvo convenção, acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa mais benéfica, o aviso-prévio será comunicado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. Esse período, mesmo que não trabalhado, será computado para todos os efeitos legais.

Sendo o aviso-prévio de iniciativa do empregador, é facultado ao empregado optar entre reduzir a jornada diária em 2 (duas) horas ou faltar 7 (sete) dias corridos, sem prejuízo do salário. Se a opção for faltar 7 (sete) dias, a data da saída será a do termo final do aviso-prévio, ou seja, o dia em que recair o trigésimo dia do período de aviso-prévio. A opção deverá estar consignada no documento de comunicação da rescisão.

A contagem do prazo do aviso-prévio se inicia no dia imediatamente posterior ao da comunicação.

4.4. Irrenunciabilidade e Repercussão das Faltas

O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de seu cumprimento não libera o pagamento do valor respectivo pelo empregador, salvo se houver comprovação de que o empregado obteve novo emprego.

O empregado terá direito ao pagamento do salário correspondente ao prazo do aviso que deixou de ser dado pelo empregador. Se for trabalhado, as faltas injustificadas do trabalhador no curso do prazo serão descontadas do salário respectivo e repercutirão no cálculo dos demais direitos, conforme o caso. Cabe ao assistente verificar todos os reflexos decorrentes do número de faltas.

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

O valor das horas extras habituais integra o aviso-prévio indenizado.

4.5. Assistência

Se o cômputo do período do aviso-prévio indenizado resultar em mais de 1 (um) ano de contrato de trabalho, será devida a assistência na rescisão contratual. É o caso, por exemplo, do empregado admitido em 2 de junho de 2001, tendo recebido o aviso-prévio do empregador, mesmo que indenizado, em 10 de maio de 2002.

4.6. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho

O valor correspondente ao aviso-prévio indenizado deverá constar do campo específico do TRCT. O aviso-prévio trabalhado é remunerado como salário e o paga-

mento deverá ser comprovado mediante recibo de pagamento de salário mensal ou constar o valor no campo específico do TRCT como saldo de salário.

5. Descanso Semanal Remunerado

Nos contratos por prazo indeterminado, desde que integralmente cumprida a carga horária de trabalho semanal, é devido o descanso semanal remunerado na rescisão do contrato de trabalho quando:

- o descanso for aos domingos, e o prazo do aviso-prévio terminar no sábado, ou na sexta-feira, se o sábado for compensado;
- existir escala de revezamento, e o prazo do aviso-prévio se encerrar no dia anterior ao descanso previsto.

No TRCT, esses pagamentos serão consignados como *domingo indenizado* ou *descanso indenizado* e os respectivos valores não integram a base de cálculo do FGTS.

6. Férias

Salvo disposição mais favorável prevista em convenção, acordo coletivo de trabalho, sentença normativa ou regulamento interno, as férias serão concedidas nos 12 (doze) meses subseqüentes ao período aquisitivo, e a sua duração observará a proporcionalidade constante dos arts. 130 e 130-A da CLT. O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

6.1. Período Aquisitivo e Período Concessivo

Compreende-se como período aquisitivo cada 12 (doze) meses do contrato de trabalho. Período concessivo ou de gozo engloba os 12 (doze) meses subseqüentes ao período aquisitivo. Cabe ao empregador, observadas as restrições legais quanto ao fracionamento, definir o período em que o empregado deverá usufruir das férias. Quando concedidas regularmente no período concessivo, as férias serão remuneradas pelo valor do último salário, acrescido de 1/3 (um terço) – terço constitucional. São as denominadas *férias simples*.

O pagamento será dobrado (*férias em dobro*) e o valor acrescido do terço constitucional quando forem concedidas fora do prazo, ou seja, nos 12 (doze) meses subseqüentes ao período concessivo.

6.2. Férias Coletivas

Os empregadores poderão conceder *férias coletivas* a todos os trabalhadores ou apenas aos de determinado estabelecimento ou setor. Poderão ser fracionadas, no entanto, em período nunca inferior a 10 (dez) dias.

No caso de empregado com período aquisitivo incompleto, ou seja, ainda com menos de 12 (doze) meses de contratação, inicia-se a contagem de novo período aquisitivo quando ele retorna das férias coletivas. Não tendo ainda adquirido direito ao número de dias de férias coletivas, os dias excedentes serão considerados como licença remunerada, caso não tenha sido o trabalhador expressamente convocado para trabalhar. Não se aplica o terço constitucional sobre o período da licença remunerada.

6.3. Abono Pecuniário

Ao empregado é facultado converter 1/3 (um terço) do período das férias em abono pecuniário, no valor correspondente à remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, desde que requeira até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo (CLT, art. 143, *caput* e § 1º).

6.4. Cálculo do Valor Variável das Férias

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

Quando o salário for pago por hora ou tarefa, o valor das férias será calculado com base na média quantitativa do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário devido na data da rescisão.

Se o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, o valor das férias será apurado com base na média dos salários percebidos nos 12 (doze) meses que precederam seu pagamento ou rescisão contratual, salvo norma mais favorável.

É documento necessário à assistência na rescisão do contrato de trabalho o demonstrativo das parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos.

6.5 Período de Gozo

As faltas injustificadas do trabalhador no período aquisitivo repercutem no período de gozo das férias, conforme proporção definida no art. 130 da CLT:

- 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) dias;
- 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
- 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
- 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

No contrato a tempo parcial, as férias seguirão a proporção fixada no art. 130-A da CLT.

6.6 Perda do Direito às Férias

Conforme preceitua o art. 133 da CLT, não terá direito às férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

- deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 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 recebimento de 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, ainda que descontínuos.

Se ocorrer uma dessas hipóteses, inicia-se a contagem de novo período aquisitivo assim que o empregado retornar ao serviço.

6.7. Proporcionalidade

São devidas férias proporcionais 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).

6.8. Convenção OIT nº 132

A Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que dispõe sobre férias anuais remuneradas, encontra-se em vigor desde 23 de setembro de 1999, com eficácia no território nacional a partir de 6 de outubro de 1999, quando foi publicado, no DOU, o Decreto nº 3.197, de 5 de outubro de 1999, que a promulgou em vernáculo nacional.

Nos termos do art. 11 da referida Convenção, será devido o pagamento das férias proporcionais indenizadas na rescisão de contrato de trabalho independentemente da causa do afastamento, desde que cumprido um período aquisitivo mínimo, que no Brasil corresponde à fração superior a 14 (quatorze) dias de trabalho.

7. Décimo Terceiro Salário

É a gratificação salarial devida ao trabalhador no mês de dezembro de cada ano, independentemente da remuneração a que faz jus. Corresponde a 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

7.1. Valor de Pagamento e Proporcionalidade

O pagamento será efetuado em duas parcelas. A primeira, entre os meses de fevereiro e novembro, será calculada na razão de 50% (cinquenta por cento) do salário recebido no mês anterior ao pagamento. O trabalhador pode receber o adiantamento por ocasião das suas férias, desde que o requeira no mês de janeiro do correspondente ano.

A segunda parcela será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro, sendo o valor igual ao da remuneração desse mês, deduzido o valor da primeira parcela.

O pagamento do décimo terceiro salário proporcional é devido inclusive nas hipóteses de rescisão contratual por iniciativa do empregado.

O valor do décimo terceiro salário proporcional será calculado com base na remuneração do mês da rescisão. Computa-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho dentro do mês civil.

Para o empregado que recebe salário variável a qualquer título, o valor do décimo terceiro salário será calculado com base na média dos meses trabalhados no ano. O discriminativo das médias é documento necessário para a assistência administrativa.

8. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Fundo criado pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, atualmente disciplinado pela Lei nº 8.036/90. É constituído pelos saldos das contas vinculadas dos trabalhadores, nas quais o empregador é obrigado a depositar mensalmente o percentual de 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida a cada trabalhador no mês anterior.

Em se tratando de contrato de aprendizagem metódica, a alíquota do recolhimento mensal será de 2% (dois por cento). No caso de contrato de trabalho por prazo determinado, nos termos da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, a alíquota poderá variar entre 2% (dois por cento) e 8% (oito por cento).

8.1. Identificação da Base de Incidência

Consideram-se remuneração, para os fins de incidência da alíquota do FGTS, as seguintes parcelas salariais:

- salário-base, inclusive as prestações *in natura*;
- horas extras;
- adicionais de insalubridade, periculosidade e do trabalho noturno;
- adicional por tempo de serviço;
- adicional por transferência de localidade de trabalho;
- salário-família, no que exceder o valor legal obrigatório;
- gratificação de férias, de qualquer valor, até 30 de abril de 1977;
- abono ou gratificação de férias, desde que excedente a 20 (vinte) dias do salário, concedido em virtude de cláusula contratual, de regulamento da empresa ou de convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- valor de 1/3 (um terço) constitucional das férias;
- comissões;

- diárias para viagem, pelo seu valor global, quando excederem a 50% (cinquenta por cento) da remuneração do empregado, desde que não haja prestação de contas do montante gasto;
- etapas, no caso de marítimos;
- gorjetas;
- gratificação de Natal, seu valor proporcional e sua parcela incidente sobre o aviso-prévio indenizado, inclusive na extinção de contrato a prazo certo e de safra, e gratificação periódica contratual, pelo seu duodécimo;
- gratificações ajustadas, expressas ou tácitas, tais como de produtividade, de balanço, de função ou por exercício de cargo de confiança;
- retiradas de diretores não empregados, quando haja deliberação da empresa, garantindo-lhes os direitos decorrentes do contrato de trabalho;
- licença-prêmio;
- repouso semanal e feriados civis e religiosos;
- aviso-prévio, indenizado ou trabalhado;
- quebra de caixa.

Será devido o recolhimento mensal do FGTS quando o trabalhador se afasta do serviço, por força de lei ou de acordo, mas continua percebendo remuneração ou contando o tempo de afastamento como de serviço efetivo, tais como:

- serviço militar obrigatório;
- primeiros 15 (quinze) dias de licença para tratamento de saúde, exceto no caso de concessão de novo benefício decorrente da mesma doença, dentro de 60 (sessenta) dias contados da cessação do benefício anterior;
- licença por acidente de trabalho;
- licença-maternidade e licença-paternidade;
- gozo de férias;
- exercício, pelo trabalhador, de cargo de confiança imediata do empregador;
- afastamento do membro conciliador eleito para as atividades de conciliação na Comissão de Conciliação Prévia de âmbito empresarial, nos termos do art. 625-B, § 2º, da CLT;

- demais casos de ausências remuneradas.

8.2. Parcelas que não integram a Base de Cálculo do FGTS

- participação do empregado nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada de acordo com a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000;
- abono pecuniário correspondente à conversão de 1/3 (um terço) das férias em pecúnia e seu respectivo adicional constitucional;
- abono ou gratificação de férias concedido em virtude de contrato de trabalho, de regulamento de empresa, de convenção ou acordo coletivo de trabalho, cujo valor não exceda a 20 (vinte) dias do salário;
- valor correspondente ao pagamento em dobro da remuneração das férias concedidas após o prazo legal;
- importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional;
- indenização por tempo de serviço anterior a 5 de outubro de 1988, de empregado não-optante pelo FGTS;
- indenização relativa à dispensa do empregado no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base;
- indenização por despedida sem justa causa do empregado nos contratos com termo estipulado de que trata o art. 479 da CLT;
- indenização do tempo de serviço do safrista, quando do término normal do contrato de que trata o art. 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973;
- indenização recebida a título de incentivo à demissão – PDV;
- indenização de 40% (quarenta por cento) sobre o montante de todos os depósitos do FGTS realizados na conta vinculada do trabalhador, como proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa;
- licença-prêmio indenizada;
- domingo indenizado e descanso indenizado, nos termos do art. 27, parágrafo único, da Instrução Normativa SRT nº 3, de 21 de junho de 2002;
- ajuda de custo, em parcela única, recebida exclusivamente em decorrência

de mudança de localidade de trabalho do empregado, na forma do art. 470 da CLT;

- ajuda de custo, em caso de transferência permanente, e o adicional mensal, em caso de transferência provisória, recebidos pelo aeronauta nos termos da Lei nº 5.929, de 30 de outubro de 1973;
- diárias para viagem, desde que não excedam a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal percebida pelo empregado;
- valor da bolsa de aprendizagem, garantida ao adolescente até 14 (quatorze) anos de idade, de acordo com o disposto no art. 64 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, vigente até 15 de dezembro de 1988;
- valor da bolsa de complementação educacional de estagiário, quando paga nos termos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977;
- cotas do salário-família e demais benefícios pagos pela Previdência Social, nos termos e limites legais, salvo o salário-maternidade e auxílio-acidente;
- parcela *in natura* recebida de acordo com os programas de alimentação aprovados pelo MTE;
- vale-transporte, nos termos e limites legais, bem como transporte fornecido pelo empregador para deslocamento ao trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- valor da multa paga ao trabalhador em decorrência de atraso na quitação das parcelas constantes do TRCT;
- importâncias recebidas a título de ganhos eventuais e abonos expressamente desvinculados do salário, por força de lei;
- abono do PIS e do PASEP;
- valores correspondentes a transporte, alimentação e habitação fornecidos pela empresa ao empregado contratado para trabalhar em localidade distante de sua residência, em canteiro de obras ou local que, por força da atividade, exija deslocamento e estada, observadas as normas estabelecidas pelo MTE;
- importância paga ao trabalhador a título de complementação ao valor do auxílio-doença, desde que este direito seja extensivo à totalidade dos empregados da empresa;

- parcelas destinadas à assistência ao trabalhador da agro-indústria canavieira, de que trata o art. 36 da Lei nº 4.870, de 1º de janeiro de 1965;
- valor das contribuições efetivamente pagas pelo empregador a título de previdência privada;
- valor relativo à assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente pelo empregador ou mediante seguro-saúde;
- valor correspondente a vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho para prestação dos respectivos serviços;
- ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do trabalhador, quando devidamente comprovadas;
- valor relativo à concessão de educação, em estabelecimento de ensino do empregador ou de terceiros, compreendendo valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- valores recebidos em decorrência da cessão de direitos autorais;
- reembolso-creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, para ressarcimento das despesas devidamente comprovadas com crianças de até 6 (seis) anos de idade;
- reembolso-babá, limitado ao valor do menor salário de contribuição mensal, pago em conformidade com a legislação trabalhista e condicionado à comprovação do registro na CTPS, para ressarcimento das despesas de remuneração e contribuição previdenciária de empregado que cuide de crianças de até 6 (seis) anos de idade;
- valor das contribuições efetivamente pagas pelo empregador a título de prêmio de seguro de vida e de acidentes pessoais.

8.3. Recolhimentos na Vigência do Contrato de Trabalho

Para a verificação dos recolhimentos devidos nos meses de vigência do contrato de trabalho, o assistente examinará o extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no FGTS e as guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato.

8.4. Recolhimentos na Extinção do Contrato de Trabalho

Para a verificação dos recolhimentos devidos sobre as verbas rescisórias, o assistente efetuará a soma dos valores expressos na rescisão contratual, sobre a qual incide a alíquota do FGTS, e a confrontará com os percentuais do FGTS recolhidos em guia de recolhimento rescisório, especificada pela Caixa Econômica Federal.

Na dispensa sem justa causa, inclusive indireta, e na rescisão antecipada de contrato a termo por iniciativa do empregador, é devida a multa de 40% (quarenta por cento) sobre o montante de todos os depósitos de FGTS, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratórios, não se deduzindo, para esse fim, os saques ocorridos.

A alíquota de 40% (quarenta por cento) incide sobre a base de cálculo construída a partir da soma dos valores atualizados:

- dos depósitos mensais do FGTS ao longo da relação de emprego;
- dos depósitos mensais realizados com atraso;
- dos depósitos do mês da rescisão e do mês imediatamente anterior;
- do valor total do complemento de atualização monetária, registrado na conta vinculada do trabalhador e devido na data da rescisão do contrato, conforme art. 4º da Lei Complementar nº 110/2001.

No caso de período contratual anterior ao regime do FGTS, o assistente deverá verificar a indenização devida em conformidade com os arts. 478 e 498 da CLT, bem com o art. 51 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

8.5. Prazos para os Recolhimentos Rescisórios

Na verificação do recolhimento devido na rescisão contratual, o assistente observará se ele foi efetuado em conta vinculada do empregado, por meio de guia ou procedimento específico estabelecido pela Caixa Econômica Federal, nos seguintes prazos:

- até o primeiro dia útil subsequente à data do efetivo desligamento de trabalhador dispensado sem justa causa e com aviso-prévio trabalhado;
- até o décimo dia corrido, a contar do dia imediatamente posterior ao do efetivo desligamento, de trabalhador dispensado sem justa causa com inde-

nização, ausência ou dispensa de cumprimento do aviso-prévio, ou em caso de rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo determinado.

O recolhimento incidente sobre a remuneração do mês anterior e do mês da rescisão do contrato deverá ser efetuado até o dia 7 (sete) do mês subsequente à competência devida, antecipado para o dia útil imediatamente anterior se aquele dia recair em sábado ou domingo, na hipótese do dia 7 (sete) ser anterior aos prazos acima consignados.

No término normal de contrato por prazo determinado, os recolhimentos rescisórios do FGTS devem ser efetuados no primeiro dia útil seguinte à extinção do contrato.

9. Contribuição Social

A Lei Complementar nº 110/2001 criou duas novas contribuições sociais, cujo encargo de fiscalização é do Ministério do Trabalho e Emprego. São contribuições devidas pelos empregadores na dispensa de empregado sem justa causa, à alíquota de 10% (dez por cento) sobre o montante de todos os depósitos devidos referentes ao FGTS e, na vigência do contrato de trabalho, à alíquota de 0,5% (meio por cento) sobre a remuneração paga ou devida a cada trabalhador no mês anterior.

As bases de cálculo da contribuição social mensal e da contribuição social rescisória são, respectivamente, a base de cálculo do FGTS e a base de cálculo da multa compensatória dos 40% (quarenta por cento) do FGTS. Os prazos para os recolhimentos são os mesmos, tanto para as contribuições sociais, quanto para as contribuições fundiárias.

Estão isentas do recolhimento do percentual de 0,5% (meio por cento) referente à contribuição social mensal:

- as empresas inscritas no SIMPLES, cujo faturamento anual não ultrapasse R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais);
- pessoas físicas, em relação à remuneração de empregados domésticos;
- pessoas físicas, em relação à remuneração de empregados rurais, desde que a sua receita bruta anual não exceda o limite de R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais).

Com relação ao recolhimento do percentual de 10% (dez por cento) a título de contribuição social rescisória, estão isentos apenas os empregadores domésticos.

10. Indenizações Peculiares

10.1. Contrato por Prazo Determinado e Contrato de Safra

Nos contratos por prazo determinado previstos na CLT, e no contrato de safra, o empregador que dispensar o empregado sem justa causa será obrigado a pagar-lhe, a título indenizatório, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato, nos termos do art. 479 da CLT, além da multa de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS, quando for o caso. Se for o empregado que pede demissão antecipada, ele fica obrigado a pagar a indenização em referência, até o montante que o empregador pagaria, caso este dispensasse o trabalhador (CLT, art. 480).

Nesses contratos, havendo cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, desde que executada, caberá o pagamento do aviso-prévio de, no mínimo, 30 (trinta) dias e, quando for o caso, da multa de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS.

10.2. Contrato por Prazo Determinado – Lei nº 9.601/98

Nos contratos por prazo determinado previstos na Lei nº 9.601/98, instituídos mediante negociação coletiva, a multa decorrente da rescisão antecipada será fixada em convenção ou acordo coletivo de trabalho, não se aplicando os arts. 479 e 480 da CLT.

10.3. Art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984

Na dispensa sem justa causa, ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado, nos termos do art. 9º da Lei nº 7.238/84. Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em referência. Se ocorrer após ou durante a data-base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

10.4. Suspensão do Contrato – CLT, art. 476-A, § 5º

O trabalhador que for dispensado sem justa causa no período em que o contrato estiver suspenso para participação de curso ou programa de qualificação profissional, ou nos 3 (três) meses seguintes ao seu retorno ao trabalho, terá direito a uma multa, a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo de trabalho, sendo de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato (CLT, art. 476-A, § 5º).

CAPÍTULO V

Tipos Contratuais e Causas Extintivas

Há, basicamente, duas variáveis que o assistente deve observar no momento em que procede à conferência dos valores e parcelas rescisórias: o tipo de contrato celebrado entre as partes e a causa que determinou a extinção da relação de emprego. Dependendo da combinação dessas variáveis, as conseqüências jurídicas serão distintas.

A seguir, serão discriminadas as parcelas de direito exigíveis segundo o tipo de contrato de trabalho e o motivo de seu rompimento. Os exemplos limitar-se-ão aos contratos que, obrigatoriamente, devem receber assistência, seja a sindical, seja a administrativa.

1. Contratos por Prazo Indeterminado

1.1. Por Iniciativa da Empresa, sem Justa Causa

- aviso-prévio indenizado ou saldo de salário, no caso de aviso-prévio trabalhado;
- décimo terceiro salário proporcional;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- FGTS (8%) e Contribuição Social incidentes sobre parcelas rescisórias (0,5%);
- multa de 40% sobre o montante do FGTS;
- recolhimento de Contribuição Social de 10% sobre o montante do FGTS;
- multa do art. 9º da Lei nº 7.238/84, quando for o caso.

Nos campos referentes a salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros eventuais direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho) ou sentença normativa, constarão os valores eventualmente devidos.

Verificar a entrega da Comunicação de Dispensa – CD e Requerimento de Seguro-Desemprego.

1.2. Por Iniciativa da Empresa, com Justa Causa

- saldo de salário;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- recolhimento de FGTS (8%) e Contribuição Social da rescisão (0,5%).

Nos campos referentes a salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros eventuais direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho) ou sentença normativa, constarão os valores eventualmente devidos.

As férias são devidas inclusive na rescisão com justa causa, por força da Convenção nº 132 da OIT, ratificada pelo Decreto nº 3.197/99.

1.3. Por iniciativa do Empregado – Pedido de Demissão

- saldo de salário;
- décimo terceiro salário proporcional;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- recolhimento de FGTS (8%) e Contribuição Social da rescisão (0,5%), no prazo do art. 15 da Lei nº 8.036/90.

Nos campos referentes a salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros eventuais direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho) ou sentença normativa, constarão os valores eventualmente devidos.

Cabe, nesse caso, o desconto do valor correspondente ao período de aviso-prévio quando não for cumprido pelo empregado.

2. Contratos por Prazo Determinado

2.1. Término Normal do Contrato de Trabalho a Termo

- saldo de salário;
- décimo terceiro salário proporcional;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- recolhimento de FGTS (8%) e Contribuição Social da rescisão (0,5%).

Nos campos referentes a salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros eventuais direitos decorrentes de instrumentos normativos, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, constarão os valores eventualmente devidos.

2.2. Rescisão Antecipada sem Cláusula Assecuratória do Direito Recíproco de Rescisão Antecipada

a) Por Iniciativa da Empresa, sem Justa Causa:

- saldo de salário;
- décimo terceiro salário proporcional;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- recolhimento de FGTS (8%) e Contribuição Social da rescisão (0,5%);
- multa de 40% sobre o montante do FGTS;
- recolhimento da Contribuição Social de 10% sobre o montante do FGTS;
- indenização do art. 479 da CLT;
- multa do art. 9º da Lei nº 7.238/84, quando for o caso.

É devido o recolhimento da multa compensatória do FGTS independentemente da existência de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada.

Nos campos referentes a salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros eventuais direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho) ou sentença normativa, constarão os valores eventualmente devidos.

Verificar a entrega da CD e Requerimento de Seguro-Desemprego.

b) Por Iniciativa da Empresa, com Justa Causa:

- saldo de salário;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- recolhimento de FGTS (8%) e Contribuição Social da rescisão (0,5%).

Nos campos referentes a salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros eventuais direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho) ou sentença normativa, constarão os valores eventualmente devidos.

As férias são devidas inclusive na rescisão com justa causa, por força da Convenção nº 132 da OIT, ratificada pelo Decreto nº 3.197/99.

c) Por Iniciativa do Empregado – Pedido de Demissão:

- saldo de salário;
- décimo terceiro salário proporcional;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- indenização do art. 480 da CLT, em favor do empregador;
- recolhimento de FGTS (8%) e Contribuição Social da rescisão (0,5%), no prazo do art. 15 da Lei nº 8.036/90.

No caso de o empregado desligar-se do contrato a termo, deverá indenizar o empregador dos prejuízos que esse ato causar. A indenização está limitada ao valor que o empregado teria direito em idênticas condições (art. 480 da CLT).

Nos campos referentes a salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros eventuais direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho) ou sentença normativa, constarão os valores que forem eventualmente devidos.

2.3. Rescisão Antecipada com Cláusula Assecuratória de Rescisão Antecipada

a) Por Iniciativa da Empresa, sem Justa Causa:

- aviso-prévio indenizado ou saldo de salário, no caso de aviso-prévio trabalhado;
- décimo terceiro salário proporcional;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- recolhimento de FGTS (8%) e Contribuição Social da rescisão (0,5%);
- multa de 40% sobre o montante do FGTS;
- recolhimento da Contribuição Social de 10% sobre o montante do FGTS;
- multa do art. 9º da Lei nº 7.238/84, quando for o caso.

Nos campos referentes a salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros eventuais direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho) ou sentença normativa, constarão os valores eventualmente devidos.

Se houver cláusula assecuratória do direito de rescisão antecipada do contrato a termo e exercido tal direito, aplicam-se todas as regras da rescisão do contrato por prazo indeterminado (art. 481 da CLT).

Verificar a entrega da CD e Requerimento de Seguro-Desemprego

b) Por Iniciativa da Empresa, com Justa Causa:

- saldo de salário;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;

- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- recolhimento de FGTS (8%) e Contribuição Social da rescisão (0,5%).

Nos campos referentes a salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros eventuais direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho) ou sentença normativa, constarão os valores que forem eventualmente devidos.

As férias são devidas inclusive na rescisão com justa causa, por força da Convenção nº 132 da OIT, ratificada pelo Decreto nº 3.197/99.

c) Por Iniciativa do Empregado – Pedido de Demissão:

- aviso-prévio indenizado, em favor do empregador;
- saldo de salário, no caso de aviso-prévio trabalhado;
- décimo terceiro salário proporcional;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- recolhimento de FGTS (8%) e Contribuição Social da rescisão (0,5%), no prazo do art. 15 da Lei nº 8.036/90.

Nos campos referentes a salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros eventuais direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho) ou sentença normativa, constarão os valores eventualmente devidos.

Se houver cláusula assecuratória do direito de rescisão antecipada do contrato a termo e exercido tal direito, aplicam-se todas as regras da rescisão do contrato por prazo indeterminado (art. 481 da CLT).

3. Aposentadoria por Tempo de Serviço

- saldo de salário;
- décimo terceiro salário proporcional;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;

- recolhimento de FGTS (8%) e Contribuição Social da rescisão (0,5%).

Nos campos referentes a salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros eventuais direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho) ou sentença normativa, constarão os valores eventualmente devidos.

No que se refere a multa de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS, observar o disposto na Ementa nº 8, baixada pela Portaria nº 1, de 2002, segundo a qual “é cabível a homologação da rescisão do contrato de trabalho de empregado que continuou na empresa após aposentadoria por tempo de serviço quando o recolhimento da multa de 40% do FGTS incidir apenas sobre os depósitos realizados após a aposentadoria. Deverá ser feita ressalva específica no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho se o empregado entender devida a multa sobre a totalidade do seu tempo de serviço na empresa”.

4. Morte do Empregado

- saldo de salário;
- décimo terceiro salário proporcional;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- FGTS (8%) e Contribuição Social da rescisão (0,5%).

Nos campos referentes a salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros eventuais direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho) ou sentença normativa, constarão os valores eventualmente devidos.

Os valores devidos pelo empregador ao empregado, e os montantes das contas individuais do FGTS e do PIS/PASEP, não recebidos em vida pelo titular, serão pagos, em quotas iguais, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social e, na sua falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento (Lei nº 6.858, de 24 de novembro de 1980, art. 1º).

A condição de dependente habilitado será declarada em documento fornecido pela Instituição de Previdência ou, se for o caso, pelo órgão encarregado do processamento do benefício por morte. Da declaração constarão, obrigatoriamente, o nome completo, a filiação, a data de nascimento de cada um dos interessados e o respectivo grau de parentesco ou relação de dependência com o falecido. À vista da apresentação da declaração, o pagamento das quantias devidas será feito aos dependentes pelo empregador (Decreto nº 85.845, de 26 de março de 1981, arts. 2º e 3º).

As cotas atribuídas a menores ficarão depositadas em caderneta de poupança, rendendo juros e correção monetária, e só serão disponíveis após o menor completar 18 (dezoito) anos, salvo autorizações especiais do juiz (Lei nº 6.858, art. 1º, parágrafo único).

Inexistindo dependentes ou sucessores, os valores reverterão, respectivamente, para o Fundo de Previdência e Assistência Social, para o sistema do FGTS e para o Programa do PIS/PASEP, conforme se tratar de quantias devidas pelo empregador ou de contas do FGTS e do Fundo PIS/PASEP (Lei nº 6.858, art. 2º).

5. Encerramento das Atividades da Empresa

- aviso-prévio indenizado;
- saldo de salário, no caso de aviso-prévio trabalhado;
- décimo terceiro salário proporcional;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais;
- recolhimento de FGTS (8%) e Contribuição Social da rescisão (0,5%);
- multa de 40% sobre os depósitos do FGTS;
- contribuição Social de 10% sobre os depósitos do FGTS.

Nos termos do Enunciado nº 44 do TST, a cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples (CLT, art. 478) ou em dobro (CLT, art. 497), não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso-prévio. A indenização em referência foi substituída, a partir da Constituição de 1988, pela multa compensatória de 40% (quarenta por cento) do FGTS.

6. Plano de Demissão Voluntária

Em tempos de dispensas em massa e ajustes de custos das empresas, o denominado Plano de Demissão Voluntária – PDV, figura nova no direito brasileiro, constitui importante instituto de adaptação das empresas aos cenários de crise ou de reestruturação produtiva. No setor público, é comum o Estado dele lançar mão quando pretende reduzir sua folha de pagamentos.

A demissão incentivada do contrato opera-se por meio de um acerto de vontades entre os contratantes, empregado e empregador. A empresa normalmente estabelece um programa de alcance genérico (programa de incentivo ao desligamento voluntário), onde são previstas as condições que o trabalhador deverá aderir. Esse programa costuma ter prazo certo, o que significa dizer que, implementado o termo final, o ofertante não mais se vincula com os adicionais que oferece, tampouco fica obrigado à vontade concordante do trabalhador.

Dessa maneira, a demissão incentivada é ato bilateral, e porque assim se apresenta, torna extinto o ajuste empregatício pelo encontro de interesses das partes envolvidas. Ela não se conforma apenas com a iniciativa patronal, pois sobre ela se posiciona um elemento condicionante: a vontade, livre e desembaraçada, do empregado demissionário. Essa é a razão que impede a concessão do seguro-desemprego ao trabalhador, pois a causa extintiva do contrato de trabalho não foi involuntária ou arbitrária.

Os tribunais brasileiros, ao julgarem pretensões de obreiros com contratos extintos por meio desses programas empresariais, têm condenado aquelas situações em que o trabalhador é coagido a aderir, bem assim as cláusulas que importem renúncia expressa de demandar judicialmente ou que dêem quitação total do contrato, e não só dos títulos pagos na rescisão.

Uma vez que o PDV serve para estimular o trabalhador a se desligar da empresa, são preservadas as indenizações legais, como aquelas decorrentes de uma dispensa sem justa causa, acrescidas de outras parcelas propostas pelo empregador. Daí por que o assistente do Ministério do Trabalho e Emprego, ante o PDV, deve solicitar a apresentação do plano, acompanhado do termo de adesão, quando existente.

Anexo I

Instrução Normativa SRT nº 3, de 21 de junho de 2002*

Estabelece procedimentos para assistência ao empregado na rescisão de contrato de trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

A SECRETÁRIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 20, inciso VI, do Regimento Interno da Secretaria de Relações do Trabalho, aprovado pela Portaria Ministerial nº 765, de 11 de outubro de 2000; e

considerando que o pedido de demissão ou o recibo de quitação do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou das autoridades mencionadas no art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; e

considerando a necessidade de uniformizar e atualizar procedimentos na prestação da assistência à rescisão contratual, em face das alterações legislativas e ratificações de Convenções Internacionais,

RESOLVE:

* Versão atualizada de acordo com a Instrução Normativa SRT nº 4, de 29 de novembro de 2002.

Capítulo I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A assistência ao empregado na rescisão de contrato de trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, será prestada nos termos desta Instrução Normativa.

Parágrafo único. A assistência é devida na rescisão do contrato de trabalho firmado há mais de 1 (um) ano, e consiste em orientar e esclarecer empregado e empregador sobre o cumprimento da lei, assim como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas devidas.

Art. 2º É vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação da assistência na rescisão contratual.

Art. 3º Não é devida a assistência à rescisão de contrato de trabalho em que figurem a União, os estados, os municípios, suas autarquias e fundações de direito público que não explorem atividade econômica, bem como empregador doméstico, ainda que optante do FGTS.

Art. 4º É devida a assistência na rescisão contratual decorrente de aposentadoria por tempo de serviço ou de morte do empregado, hipótese em que será realizada por intermédio de seus beneficiários, habilitados perante o órgão previdenciário ou reconhecidos judicialmente.

Capítulo II

DA COMPETÊNCIA

Art. 5º São competentes para prestar a assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho:

- I – o sindicato profissional da categoria; e
- II – a autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º Em caso de categoria inorganizada em sindicato, a assistência será prestada pela federação respectiva.

§ 2º Na falta das entidades sindicais ou da autoridade prevista no inciso II, são competentes:

- I – o representante do Ministério Público ou, onde houver, o Defensor Público; e
- II – o Juiz de Paz, na falta ou impedimento das autoridades referidas na alínea anterior.

Art. 6º A assistência será prestada, preferencialmente, pela entidade sindical, reservando-se aos órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego o atendimento aos trabalhadores nos seguintes casos:

- I – categoria que não tenha representação sindical na localidade;
- II – recusa do sindicato na prestação da assistência; e
- III – cobrança indevida pelo sindicato para a prestação da assistência.

§ 1º Inexistindo declaração escrita pelo sindicato do motivo da recusa, caberá ao empregador ou seu representante legal, no ato da assistência, consignar a observância da preferência prevista no *caput* e os motivos da oposição da entidade sindical, no verso das 4 (quatro) vias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

§ 2º Constatada a ocorrência da hipótese prevista no inciso III, deverá ser comunicada à autoridade competente para as providências cabíveis.

Art. 7º No pedido de demissão de empregado estável, nos termos do art. 500 da CLT, e no pedido de demissão de empregado amparado por garantia provisória de emprego, a assistência somente poderá ser prestada pelo sindicato profissional ou federação respectiva e, na sua falta, pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho.

Art. 8º O auditor-fiscal do Trabalho é a autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego para a prestação da assistência gratuita.

Parágrafo único. É facultado ao Delegado Regional do Trabalho, mediante ato próprio, e atendendo às peculiaridades regionais, autorizar a prestação da assistência por servidor não-integrante da carreira de auditoria-fiscal do Trabalho.

Art. 9º No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o empregado poderá, excepcionalmente, ser assistido em circunscrição diversa do local da prestação dos serviços ou da celebração do contrato de trabalho.

Capítulo III DAS PARTES

Art. 10. O ato de assistência à rescisão contratual somente será praticado na presença do empregado e do empregador.

§ 1º Tratando-se de empregado adolescente, também será obrigatória a presença e a assinatura de seu representante legal, que comprovará esta qualidade.

§ 2º O empregador poderá ser representado por preposto, assim designado em carta de preposição na qual haja referência à rescisão a ser homologada.

§ 3º O empregado poderá ser representado, excepcionalmente, por procurador legalmente constituído, com poderes expressos para receber e dar quitação.

§ 4º No caso de empregado analfabeto, a procuração será pública.

Capítulo IV DOS PRAZOS

Art. 11. Ressalvada a disposição mais favorável prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, o pagamento das parcelas devidas a título de rescisão contratual deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

I – até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

II – até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso-prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento.

§ 1º (Revogado)

§ 2º Na hipótese do inciso II, se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ 3º A inobservância dos prazos previstos neste artigo sujeitará o empregador à autuação administrativa e ao pagamento, em favor do empregado, do valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

§ 4º O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

§ 5º O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data-base) determinado no curso do aviso-prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do art. 487, § 6º, da CLT.

Capítulo V

DOS DOCUMENTOS

Art. 12. Os documentos necessários à assistência à rescisão contratual são:

- I – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em 4 (quatro) vias;
- II – Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas;
- III – comprovante do aviso-prévio ou do pedido de demissão;
- IV – cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
- V – extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- VI – guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;
- VII – Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro-Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- VIII – Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora – NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;
- IX – ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
- X – demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e
- XI – prova bancária de quitação, quando for o caso.

§ 1º No demonstrativo de médias de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas “a” e “b” do art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

§ 2º Quando a rescisão decorrer de adesão a Plano de Demissão Voluntária ou quando se tratar de empregado aposentado, é dispensada a apresentação de CD ou Requerimento de Seguro-Desemprego.

Capítulo VI **DOS IMPEDIMENTOS**

Art. 13. Por ocasião da assistência, serão verificadas as seguintes circunstâncias impeditivas da rescisão contratual arbitrária ou sem justa causa:

- I – gravidez da empregada, desde a sua confirmação até 5 (cinco) meses após o parto;
- II – candidatura do empregado para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até 1 (um) ano após o final do mandato;
- III – candidatura do empregado sindicalizado a cargo de direção ou representação sindical, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até 1 (um) ano após o final do mandato;
- IV – garantia de emprego dos representantes dos empregados-membros, titulares ou suplentes, de Comissão de Conciliação Prévia – CCP, instituída no âmbito da empresa, até 1 (um) ano após o final do mandato;
- V – demais garantias de emprego decorrentes de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; e
- VI – suspensão contratual.

Art. 14. É vedada a homologação de rescisão contratual que vise, tão-somente, ao saque de FGTS e a habilitação ao Seguro-Desemprego, quando não houver o pagamento das verbas rescisórias devidas.

Capítulo VII **DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Art. 15. O assistente examinará os documentos apresentados e observará a correção dos valores lançados no TRCT correspondentes às seguintes parcelas:

- I – saldo salarial relativo aos dias trabalhados e não pagos, inclusive as horas extras e outros adicionais;

II – aviso-prévio, quando indenizado;

III – férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3 (um terço);

IV – décimo terceiro salário;

V – demais vantagens ou benefícios concedidos por cláusula do contrato, regulamento interno, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, nos limites e condições estipulados;

VI – indenização referente ao período anterior ao regime do FGTS, em conformidade com as hipóteses previstas nos arts. 478 e 498 da CLT, bem como no art. 51 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; e

VII – demais parcelas indenizatórias devidas.

§ 1º Não se aplica o disposto nos incisos II, IV, VI e VII à rescisão de empregado dispensado por justa causa.

§ 2º Os descontos obedecerão aos dispositivos legais e convencionais.

Art. 16. O assistente verificará também o efetivo recolhimento dos valores a título de:

I – FGTS e Contribuição Social devidos na vigência do contrato de trabalho; e

II – quando for o caso, indenização do FGTS, na alíquota de 40% (quarenta por cento), e da Contribuição Social, na alíquota de 10% (dez por cento), incidentes sobre o montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratórios, não se deduzindo, para o cálculo, saques ocorridos.

Seção I Do Aviso-Prévio

Art. 17. O aviso-prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Parágrafo único. Se o cômputo do aviso-prévio indenizado resultar em mais de 1 (um) ano de serviço do empregado, é devida a assistência à rescisão.

Art. 18. O prazo de 30 (trinta) dias correspondente ao aviso-prévio conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

Parágrafo único. (Revogado)

Art. 19. Havendo cumprimento parcial de aviso-prévio, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso-prévio.

Art. 20. O aviso-prévio indenizado deverá constar nas anotações gerais da CTPS e a data da saída será a do último dia trabalhado.

Art. 21. O denominado “aviso-prévio cumprido em casa” equipara-se ao aviso-prévio indenizado.

Art. 22. O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado, e o pedido de dispensa de seu cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o trabalhador obtido novo emprego.

Art. 23. Na falta do aviso-prévio por parte do empregador, o empregado terá direito ao salário correspondente ao prazo do aviso, que será, no mínimo, de 30 (trinta) dias.

Art. 24. A falta de aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar o salário correspondente ao prazo respectivo.

Art. 25. É inválida a concessão do aviso-prévio na fluência de garantia de emprego ou férias.

Art. 26. Ao empregado despedido arbitrariamente ou sem justa causa, é facultado, durante o aviso-prévio, optar entre reduzir a jornada diária em 2 (duas) horas ou faltar 7 (sete) dias corridos, sem prejuízo do salário.

Parágrafo único. Se a opção for faltar 7 (sete) dias corridos, a data de saída será a do termo final do aviso-prévio.

Art. 27. Nos contratos por prazo indeterminado, desde que integralmente cumprida a carga horária de trabalho semanal, é devido o descanso semanal remunerado na rescisão do contrato de trabalho quando:

I – o descanso for aos domingos, e o prazo do aviso-prévio terminar no sábado, ou na sexta-feira, se o sábado for compensado; e

II – existir escala de revezamento, e o prazo do aviso-prévio se encerrar no dia anterior ao descanso previsto.

Parágrafo único. No TRCT, esses pagamentos serão consignados como “domingo indenizado” ou “descanso indenizado” e os respectivos valores não integram a base de cálculo do FGTS.

Seção II Das Férias

Art. 28. O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será calculado na forma dos arts. 130 e 130 A da CLT, salvo disposição mais benéfica prevista em regulamento, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

§ 1º O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será acrescido de, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal.

§ 2º O valor das férias proporcionais será calculado na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, observadas as faltas injustificadas no período aquisitivo.

Art. 29. Quando o salário for pago por hora ou tarefa, as férias indenizadas serão calculadas com base na média do período aquisitivo, aplicando-se o salário devido na data da rescisão.

Art. 30. A média das parcelas variáveis incidentes sobre as férias será calculada com base no período aquisitivo, salvo norma mais favorável, aplicando-se o valor do salário devido na data da rescisão.

Art. 31. Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, para o cálculo das férias indenizadas, será apurada a média dos salários recebidos nos 12 (doze) meses que precederem o seu pagamento na rescisão contratual, salvo norma mais favorável.

Seção III Do Décimo Terceiro Salário

Art. 32. O pagamento do décimo terceiro salário corresponde a 1/12 (um doze) avos da remuneração devida em dezembro ou no mês da rescisão, por mês de serviço.

§ 1º A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

§ 2º É devido o décimo terceiro salário na rescisão contratual por iniciativa do empregado.

Art. 33. Para o empregado que recebe salário variável, a qualquer título, o décimo terceiro salário será calculado com base na média dos meses trabalhados no ano.

Seção IV **Das Parcelas Indenizatórias**

Art. 34. Nos contratos a prazo determinado previstos na CLT, o empregador que dispensar o empregado sem justa causa será obrigado a pagar-lhe, a título indenizatório, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato, nos termos do art. 479 da CLT.

§ 1º Nos contratos referidos no *caput*, havendo cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, desde que executada, caberá o pagamento do aviso-prévio de, no mínimo, 30 (trinta) dias.

§ 2º É devido o recolhimento da multa de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS, nos termos do art. 14 do Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990, sem prejuízo da indenização prevista no *caput*, na rescisão antecipada do contrato a prazo determinado, realizada sem justa causa por iniciativa do empregador e independentemente da existência da cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada.

Art. 35. Na rescisão sem justa causa, ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a um salário mensal do empregado, nos termos do art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984.

Parágrafo único. Considera-se salário mensal o devido à data da comunicação da dispensa do empregado, acrescido dos adicionais legais ou convencionais, não se computando o décimo terceiro salário.

Capítulo VIII

DO PAGAMENTO

Art. 36. O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do TRCT será efetuado no ato da assistência, em moeda corrente ou em cheque visado.

§ 1º É facultada a comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em conta corrente do empregado, ordem bancária de pagamento ou ordem bancária de crédito, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, o trabalhador tenha sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do § 6º do art. 477 da CLT.

§ 2º Na assistência à rescisão contratual de empregado adolescente ou analfabeto, ou na realizada pelo Grupo Móvel de Fiscalização, instituído pela Portaria MTb nº 550, de 14 de junho de 1995, o pagamento das verbas rescisórias somente será realizado em dinheiro.

Capítulo IX

DOS PROCEDIMENTOS

Art. 37. No ato da assistência, deverá ser examinada:

- I – a regularidade da representação das partes;
- II – a existência de causas impeditivas à rescisão;
- III – a observância dos prazos legais;
- IV – a regularidade dos documentos apresentados; e
- V – a correção das parcelas e valores lançados no TRCT e o respectivo pagamento.

Art. 38. Se for constatado, no ato da assistência, impedimento legal para a rescisão, insuficiência documental, incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente tentará solucionar a falta ou a controvérsia, orientando e esclarecendo as partes.

Parágrafo único. Não sanadas as incorreções constatadas quanto aos prazos, valores e formas de pagamentos ou recolhimentos devidos, serão adotadas as seguintes providências:

I – comunicação do fato ao setor de Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego; e

II – lavratura do respectivo auto de infração, sem prejuízo do inciso I, se o assistente for Auditor-Fiscal do Trabalho.

Art. 39. Apresentados todos os documentos referidos no art. 12, o assistente não poderá deixar de homologar a rescisão quando o empregado com ela concordar.

Art. 40. O assistente esclarecerá as partes que:

I – a homologação de rescisão por justa causa não implica a concordância do trabalhador com os motivos ensejadores da dispensa; e

II – a quitação do empregado na rescisão contratual refere-se tão-somente ao exato valor de cada verba especificada no TRCT.

Art. 41. O assistente especificará no verso das 4 (quatro) vias do TRCT:

I – a discordância do empregado em formalizar a homologação;

II – parcelas e complementos não-constantes no TRCT e quitados no ato da assistência, com os respectivos valores;

III – matéria não solucionada nos termos desta Instrução, assim como a expressa concordância do trabalhador em formalizar a homologação;

IV – o número do auto de infração e o dispositivo legal infringido, na hipótese do inciso II do parágrafo único do art. 38; e

V – quaisquer fatos relevantes para assegurar direitos e prevenir responsabilidades.

Art. 42. Homologada a rescisão contratual e assinadas pelas partes, as vias do TRCT terão a seguinte destinação:

I – as 3 (três) primeiras vias para o empregado, sendo uma para sua documentação pessoal e as outras 2 (duas) para movimentação do FGTS; e

II – a quarta via para o empregador, para arquivo.

Capítulo X
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43. As disposições constantes desta Instrução Normativa são aplicáveis às microempresas e empresas de pequeno porte, no que couber.

Art. 44. As dúvidas e omissões na aplicação desta Instrução Normativa serão submetidas à Secretaria de Relações do Trabalho.

Art. 45. Esta Instrução Normativa entrará em vigor 30 (trinta) dias após a data de sua publicação, revogando a Instrução Normativa nº 2, de 12 de março de 1992, e demais disposições em contrário.

MARIA LÚCIA DI IORIO PEREIRA

Anexo II

Instrução Normativa nº 4, de 29 de novembro de 2002*

Altera os arts. 11, 18 e 27 da Instrução Normativa nº 3, de 21 de junho 2002.

A SECRETÁRIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 20, inciso VI, do Regimento Interno da Secretaria de Relações do Trabalho, aprovado pela Portaria Ministerial nº 765, de 11 de outubro de 2000,

RESOLVE:

Art. 1º O art. 11 da Instrução Normativa nº 3, de 21 de junho de 2002, passa a vigorar com a seguinte redação, revogando-se o seu § 1º:

“Art. 11. Ressalvada a disposição mais favorável prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, o pagamento das parcelas devidas a título de rescisão contratual deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

I – até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

II – até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso-prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento.

§ 1º (Revogado)

§ 2º Na hipótese do inciso II, se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

.....” (NR)

* Publicada no DOU, de 3 de dezembro de 2002.

Art. 2º O art. 18 da Instrução Normativa nº 3/2002, passa a vigorar com a seguinte redação, revogando-se o seu parágrafo único:

“Art. 18. O prazo de 30 (trinta) dias correspondente ao aviso-prévio conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

Parágrafo único. (Revogado)” (NR)

Art. 3º O art. 27 da Instrução Normativa nº 3/2002, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 27. Nos contratos por prazo indeterminado, desde que integralmente cumprida a carga horária de trabalho semanal, é devido o descanso semanal remunerado na rescisão do contrato de trabalho quando:

.....” (NR)

Art. 4º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

MARIA LÚCIA DI IORIO PEREIRA

Anexo III

Portaria nº 1, de 22 de março de 2002*

Aprova, revoga, revisa e consolida ementas de orientações normativas da Secretaria de Relações do Trabalho.

A SECRETÁRIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 20, inciso VI, do Regimento Interno da Secretaria de Relações do Trabalho, aprovado pela Portaria Ministerial nº 765, de 11 de outubro de 2000; e

considerando a necessidade de padronizar os procedimentos administrativos adotados pelos órgãos regionais, de acordo com as orientações da Secretaria de Relações do Trabalho, e de dar maior eficiência ao atendimento público prestado pelas Delegacias Regionais; e

considerando a Instrução de Serviço nº 01, de 17 de junho de 1999, contendo os entendimentos normativos firmados pela Secretaria de Relações do Trabalho,

RESOLVE:

I – revogar as Ementas de nº 09, 10 e 14;

II – revisar e renumerar as Ementas de nº 01 a 13;

III – aprovar as Ementas de nº 12 a 22;

IV – consolidar todas as Ementas, conforme anexo deste ato; e,

V – determinar que os órgãos regionais adotem, em seus procedimentos internos e no atendimento ao público, as orientações constantes das Ementas baixadas por meio desta Portaria, que entrará em vigor na data da sua publicação.

MARIA LÚCIA DI IORIO PEREIRA

* Publicada no DOU de 25 de março de 2002.

ANEXO

Ementa nº 1

HOMOLOGAÇÃO. APOSENTADORIA POR TEMPO DE SERVIÇO. A assistência prevista no § 1º, do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, deverá ser prestada na rescisão do contrato de trabalho decorrente de aposentadoria por tempo de serviço.

Referência: art. 477, § 1º, da CLT.

Ementa nº 2

HOMOLOGAÇÃO. EMPREGADO FALECIDO. É devida a homologação da rescisão contratual de empregado falecido, por intermédio de seus beneficiários, habilitados perante o órgão previdenciário ou assim reconhecidos judicialmente, porque a estes se transferem todos os direitos do *de cujus*, inclusive o de ter a assistência prevista no § 1º, do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Referência: art. 477, § 1º, da CLT.

Ementa nº 3

HOMOLOGAÇÃO. AVISO-PRÉVIO. O período do aviso-prévio, mesmo indenizado, é considerado tempo de serviço para todos os efeitos legais. Dessa forma, se quando computado resultar mais de 1 (um) ano de serviço do empregado, deverá ser realizada a assistência à rescisão do contrato de trabalho prevista no § 1º, do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Referência: art. 477, § 1º, da CLT.

Ementa nº 4

HOMOLOGAÇÃO. COMPETÊNCIA É concorrente a competência do Ministério do Trabalho e Emprego e dos Sindicatos Profissionais para prestar assistência à rescisão do contrato de trabalho, cabendo às partes a escolha pela assistência pública ou privada, salvo se houver previsão de preferência da entidade sindical para a prática desse ato, em cláusula de instrumento coletivo de trabalho.

Referência: art. 477, § 1º, da CLT; art. 7º, XXVI, da Constituição da República.

Ementa nº 5

HOMOLOGAÇÃO. FEDERAÇÃO DE TRABALHADORES. COMPETÊNCIA PARA REALIZAR HOMOLOGAÇÃO. As Federações de Trabalhadores são competentes para prestar a assistência prevista no § 1º, do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho nas localidades onde a categoria profissional não estiver organizada em sindicato.

Referência: art. 477, § 1º e art. 611, § 2º, da CLT.

Ementa nº 6

HOMOLOGAÇÃO. DEPÓSITO BANCÁRIO. MULTAS. Não são devidas as multas previstas no § 8º, do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho quando o pagamento das verbas rescisórias, realizado por meio de depósito bancário em conta corrente do empregado, tenha observado o prazo previsto no § 6º, do art. 477, da CLT. Se o depósito for efetuado mediante cheque, este deve ser compensado no referido prazo legal. Em qualquer caso, o empregado deve ser, comprovadamente, informado desse depósito. Este entendimento não alcança o analfabeto e o menor de 18 (dezoito) anos de idade, porque a estes o pagamento das verbas rescisórias deve ser feito sempre em dinheiro.

Referência: art. 477, §§ 6º e 8º da CLT; art. 6º, da Instrução Normativa nº 02, de 12 de março de 1992.

Ementa nº 7

HOMOLOGAÇÃO. FALTA DE PAGAMENTO DE VERBA RESCISÓRIA DEVIDA. O agente que estiver prestando a assistência rescisória no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego não poderá obstar a rescisão quando o empregado, devidamente informado da existência de irregularidade, quiser praticar o ato homologatório. Tanto a irregularidade quanto a anuência do trabalhador deverão estar especificamente ressaltadas no verso do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT. Se ao assistente faltar poder de autuação, deverá comunicar a irregularidade ao setor de fiscalização para os devidos fins. Se Auditor-Fiscal do Trabalho, deverá desde logo lavrar o auto de infração cabível, consignando que o mesmo foi lavrado no ato homologatório.

Referência: art. 21, da Instrução Normativa nº 02, de 12 de março de 1992.

Ementa nº 8

HOMOLOGAÇÃO. EMPREGADO APOSENTADO POR TEMPO DE SERVIÇO QUE CONTINUOU NO EMPREGO E DEPOIS FOI DISPENSADO SEM JUSTA CAUSA. MULTA DE 40% DO FGTS. É cabível a homologação da rescisão do contrato de trabalho de empregado que continuou na empresa após aposentadoria por tempo de serviço quando o recolhimento da multa de 40% do FGTS incidir apenas sobre os depósitos realizados após a aposentadoria. Deverá ser feita ressalva específica no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho se o empregado entender devida a multa sobre a totalidade do seu tempo de serviço na empresa.

Referência: art. 453, da CLT; art. 21, da Instrução Normativa nº 02, de 12 de março de 1992.

Ementa nº 9

CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. DEPÓSITO. O Ministério do Trabalho e Emprego não tem competência para negar validade a instrumento coletivo de trabalho que obedeceu aos requisitos formais previstos em lei, em face do caráter normativo conferido pelo art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho às convenções ou acordos coletivos de trabalho. Ao MTE cabe, tão somente, o depósito do instrumento coletivo, para fins de registro e arquivo, sem qualquer análise de mérito.

Referência: art. 614 da CLT; art. 7º, XXVI, da Constituição da República, Instrução Normativa nº 01, de 8 de março de 2002.

Ementa nº 10

CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. PARTICIPAÇÃO SINDICAL COMO PRESSUPOSTO PARA A SUA VALIDADE. É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. A legitimidade para negociar e celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho requer, contudo, a capacidade sindical, adquirida com o registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego.

Referência: art. 8º, incisos I e VI, da Constituição da República.

Ementa nº 11

CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. MEDIAÇÃO. REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO PROCESSO NEGOCIAL NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. O sindicato deverá comprovar, previamente, a capacidade sindical para negociar em nome da categoria que representa, por meio do registro sindical.

Referência: art. 611 da CLT; art. 8º, I, da Constituição da República.

Ementa nº 12

CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. LOCAL DA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO. Empresa que presta serviço em local diverso da sua sede, independentemente de possuir filial neste local, deve atender às condições de trabalho e salariais constantes do instrumento coletivo firmado pelos sindicatos do local da prestação do serviço, em virtude das limitações decorrentes dos critérios de categoria e base territorial, ainda que não tenha participado da negociação de que resultou a convenção coletiva. Ficam ressalvados os princípios constitucionais que prescrevem a irredutibilidade de salários e o direito adquirido, bem como as hipóteses de transferência transitória do empregado, nos termos do § 3º, do art. 469, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Referência: art. 8º, II, da Constituição da República; art. 469, § 3º, da CLT.

Ementa nº 13

BANCO DE HORAS. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A compensação de jornada de trabalho prevista no § 2º, do art. 59, da Consolidação das Leis do Trabalho, somente pode ser efetivada por convenção ou acordo coletivo de trabalho. Se pactuada mediante acordo individual, terá o empregador que pagar como extras as horas trabalhadas além das regulamentares do contrato de trabalho.

Referência: art. 59, § 2º, da CLT.

Ementa nº 14

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. O prazo para quitação das verbas rescisórias decorrentes da extinção normal do

contrato de trabalho por prazo determinado é até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato.

Referência: art. 477, § 6º, “a”, da CLT.

Ementa nº 15

ART. 9º DA LEI Nº 7.238/84. INDENIZAÇÃO ADICIONAL. CONTAGEM DO PRAZO DO AVISO-PRÉVIO. É devida ao empregado, dispensado sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data base de sua categoria, indenização equivalente ao seu salário mensal. I – Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em referência; II – Se ocorrer após ou durante a data base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

Referência: art. 9º, da Lei nº 7.238/84, e art. 487, § 1º, da CLT.

Ementa nº 16

AVISO-PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA. FALTA DE PREVISÃO LEGAL. EFEITOS. Inexiste a figura jurídica do “aviso-prévio cumprido em casa”, pois ele é trabalhado ou indenizado. A dispensa do empregado de trabalhar no período de aviso-prévio implica na necessidade de quitação das verbas rescisórias até o décimo dia, contado da data da notificação da dispensa, nos termos do § 6º, alínea “b”, do art. 477, da CLT.

Referência: art. 477, § 6º, “b” e art. 487, § 1º, da CLT.

Ementa nº 17

HOMOLOGAÇÃO. MEIOS DE PROVA DOS PAGAMENTOS. A assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho compreende os atos de informar direitos e deveres aos interessados, de conciliar eventuais controvérsias, de conferir os reflexos financeiros decorrentes da extinção do contrato e de velar pela quitação dos valores especificados no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o assistente deve admitir tão somente os meios de prova de quitação previstos em lei ou normas administrativas aplicáveis, dada a natureza de

ato vinculado da assistência no pagamento, que não comporta discricionariedade do homologador.

Referência: art. 477, § 4º, da CLT; art. 6º, da Instrução Normativa nº 2, de 12 de março de 1992.

Ementa nº 18

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCP E NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA – NINTER. ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. O termo de conciliação celebrado no âmbito da CCP e NINTER, após a extinção do contrato de trabalho, dispensa a assistência na rescisão contratual realizada pelo sindicato da categoria ou pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, por se tratar de título executivo extrajudicial.

Referência: art. 477, § 1º e art. 625-E, parágrafo único, da CLT.

Ementa nº 19

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCP E NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA – NINTER. DESCUMPRIMENTO DE PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. I- Os prazos para pagamento das verbas rescisórias são os determinados pelo § 6º, do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho. II- A formalização de demanda, pelo empregado, nos termos do § 1º, do art. 625-D, da CLT, após os prazos acima referidos, em virtude da não quitação das verbas rescisórias, implica a imposição da penalidade administrativa prevista no § 8º, do art. 477, da CLT, independentemente do acordo que vier a ser firmado.

Referência: art. 477, §§ 6º e 8º, e art. 625-D, § 1º, da CLT.

Ementa nº 20

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCP E NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA – NINTER. FGTS. Não produz efeitos perante a Administração Pública do Trabalho e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço acordo, firmado no âmbito de CCP e NINTER, transacionando o pagamento diretamente ao empregado da contribuição do FGTS e da multa de 40% (quarenta por cento), prevista no § 1º, do

art. 18, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, incidentes sobre os valores acordados ou devidos na duração do vínculo empregatício, dada a natureza jurídica de ordem pública da legislação respectiva.

Referência: arts. 18 e 23 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; art. 625-A da CLT.

Ementa nº 21

MEDIAÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO. ABRANGÊNCIA. A mediação de conflitos coletivos de trabalho prestada pelo Ministério do Trabalho e Emprego abrange controvérsias envolvendo a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho, descumprimento desses instrumentos normativos e conflitos intersindicais relativos à representação legal das categorias.

Referência: art. 11, da Lei nº 10.192, de 14 de dezembro de 2001; art. 4º, da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000; art. 2º, do Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995; art. 7º, da Portaria nº 343, de 23 de maio de 2000.

Ementa nº 22

MEDIACÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO. CONDIÇÃO FUNCIONAL DO MEDIADOR PÚBLICO. Não é privativo do Auditor-Fiscal do Trabalho o exercício da mediação pública no âmbito das mesas-redondas do Ministério do Trabalho e Emprego.

Referência: art. 2º, § 3º, “b”, do Decreto nº 1.572/95.

Anexo IV

Portaria nº 302, de 26 de junho de 2002*

Aprova o modelo de Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho a ser utilizado como recibo de quitação das verbas rescisórias e para o saque de FGTS.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, I, da Constituição da República Federativa do Brasil, e o art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; e

considerando o disposto no art. 36 do Regulamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, aprovado pelo Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990; e

considerando a necessidade de atualização do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em face das alterações legais,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o modelo do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e suas respectivas especificações técnicas, em anexo.

Art. 2º O Termo de Rescisão de Contrato do Trabalho é o instrumento de quitação das verbas rescisórias, e será utilizado para o saque do FGTS.

Art. 3º O modelo de Termo de Rescisão de Contrato do Trabalho aprovado pela Instrução Normativa nº 2, de 12 de março de 1992 poderá ser utilizado até 31 de dezembro de 2002.

* Publicada no DOU de 27 de junho de 2002 e republicada no DOU de 5 de julho de 2002.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

PAULO JOBIM FILHO

ANEXO

Especificações Técnicas Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho

I – o modelo deverá ser plano e impresso em *offset* com 297 milímetros de altura e 210 milímetros de largura em papel com 75 gramas por metro quadrado;

II – o modelo deverá ser impresso em quatro vias, em papel A4, na cor branca;

III – as quatro vias deverão conter no verso, cabeça com cabeça, as Instruções de Preenchimento;

IV – nas áreas hachuradas, aplicar retícula positiva a 10%, de 120 linhas por polegada, ponto redondo, com inclinação de 45 graus;

V – é facultada a confecção do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em formulário contínuo, e o acréscimo de rubricas nos campos de número 29 (vinte e nove) a 55 (cinquenta e cinco), de acordo com as necessidades das empresas, desde que respeitada a seqüência das rubricas estabelecida no modelo e a distinção das colunas de pagamentos e deduções.

Instruções de Preenchimento

- Os campos de número 01 a 55 serão preenchidos pelo empregador.
- Os campos de número 56 e 58 serão preenchidos pelo empregado, de próprio punho, salvo quando se tratar de analfabeto.
- Quando devida a homologação, a autoridade competente preencherá o campo 60 nas 4 (quatro) vias do Termo de Rescisão.

Campo 01 – Informar o número do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ ou do Cadastro Específico do INSS – CEI.

Campo 08 – Informar a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE

Campo 09 – Informar a inscrição da empresa tomadora de serviços ou da obra de construção civil, quando for o caso.

Campos 19 e 22 – Formato DD/MM/AAAA.

Campo 23 – Formato DD/MM/AAAA. Informar a data em que foi concedido o aviso-prévio.

Campo 24 – Formato DD/MM/AAAA. Informar a data do efetivo afastamento do empregado do serviço.

Campo 25 – Informar a causa do afastamento do empregado.

Campo 26 – Indicar o código de afastamento, de acordo com as instruções normativas/operacionais da CAIXA.

Campo 27 – Indicar o percentual devido a título de pensão alimentícia, quando for o caso.

Campo 28 – Indicar a categoria do trabalhador, de acordo com as instruções normativas/operacionais da CAIXA.

Campo 57 – Assinatura do empregador ou de seu representante devidamente habilitado.

Campos 61 e 62 – Serão de preenchimento obrigatório quando se tratar de empregado e/ou representante legal analfabetos.

Campo 63 – Identificar o nome, endereço e telefone do órgão que prestou a assistência ao empregado. Quando for entidade sindical, deverá, também, ser informado o número do seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

Campo 64 – Carimbo datador indicando a data de recepção do documento e o código do banco/agência.

Anexo V

Decreto nº 3.197, de 5 de outubro de 1999*

Promulga a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição; e

considerando que a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970) foi concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970;

considerando que o Congresso Nacional aprovou o Ato multilateral em epígrafe por meio do Decreto Legislativo nº 47, de 23 de setembro de 1981;

considerando que o Ato em tela entrou em vigor internacional em 30 de junho de 1973; e

considerando que o Governo brasileiro depositou o Instrumento de Ratificação da referida Convenção em 23 de setembro de 1998, passando a mesma a vigorar, para o Brasil, em 23 de setembro de 1999;

DECRETA:

Art. 1º A Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970, apensa por cópia a este Decreto, deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

* Publicado no DOU de 6 de outubro de 1999.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 5 de outubro de 1999; 178º da Independência e 111º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Luiz Felipe Lampreia

Convenção nº 132 da OIT

*Convenção sobre Férias Anuais Remuneradas
(Revista em 1970)*

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pela Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo-se reunido em sua Quinquagésima-Quarta Sessão em 3 de junho de 1970, e

tendo decidido adotar diversas propostas relativas a férias remuneradas, assunto que constitui o quarto item da agenda da sessão, e

tendo determinado que estas propostas tomarão a forma de uma Convenção Internacional, adota, em 24 de junho de 1970, a seguinte Convenção que será denominada Convenção sobre Férias Remuneradas (revista), 1970:

Artigo 1º

As disposições da presente Convenção, caso não sejam postas em execução por meio de acordos coletivos, sentenças arbitrais ou decisões judiciais, seja por organismos oficiais de fixação de salários, seja por qualquer outra maneira conforme a prática nacional e considerada apropriada, levando-se em conta as condições próprias de cada país, deverão ser aplicadas por meio de legislação nacional.

Artigo 2º

1. A presente Convenção aplicar-se-á a todas as pessoas empregadas, à exceção dos marítimos.

2. Quando necessário, a autoridade competente ou qualquer órgão apropriado de cada país poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhado-

res interessadas, onde existirem, proceder à exclusão do âmbito da Convenção de categorias determinadas de pessoas empregadas, desde que sua aplicação cause problemas particulares de execução ou de natureza constitucional ou legislativa de certa importância.

3. Todo Membro que ratifique a Convenção deverá, no primeiro relatório sobre sua aplicação, o qual ele é obrigado a apresentar em virtude do art. 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar, com base em motivos expostos, as categorias que tenham sido objeto de exclusão em decorrência do § 2 deste Artigo, e expor nos relatórios ulteriores o estado de sua legislação e de sua prática quanto às mencionadas categorias, precisando em que medida a Convenção foi executada ou ele se propõe a executar em relação às categorias em questão.

Artigo 3º

1. Toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção terá direito a férias anuais remuneradas de duração mínima determinada.

2. Todo Membro que ratifique a Convenção deverá especificar a duração das férias em uma declaração apensa à sua ratificação.

3. A duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho, por 1 (um) ano de serviço.

4. Todo Membro que tiver ratificado a Convenção poderá informar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, por uma declaração ulterior, que ele aumenta a duração do período de férias especificado no momento de sua ratificação.

Artigo 4º

1. Toda pessoa que tenha completado, no curso de 1 (um) ano determinado, um período de serviço de duração inferior ao período necessário à obtenção de direito à totalidade das férias prescritas no art. 3º acima terá direito, nesse ano, a férias de duração proporcionalmente reduzidas.

2. Para os fins deste artigo o termo “ano” significa ano civil ou qualquer outro período de igual duração fixado pela autoridade ou órgão apropriado do país interessado.

Artigo 5º

1. Um período mínimo de serviço poderá ser exigido para a obtenção de direito a um período de férias remuneradas anuais.

2. Cabe à autoridade competente e ao órgão apropriado do país interessado fixar a duração mínima de tal período de serviço, que não deverá em caso algum ultrapassar 6 (seis) meses.

3. O modo de calcular o período de serviço para determinar o direito a férias será fixado pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país.

4. Nas condições a serem determinadas pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país, as faltas ao trabalho por motivos independentes da vontade individual da pessoa empregada interessada tais como faltas devidas a doenças, a acidente, ou a licença para gestante, não poderão ser computadas como parte das férias remuneradas anuais mínimas previstas no § 3º do art. 3º da presente Convenção.

Artigo 6º

1. Os dias feriados oficiais ou costumeiros, quer se situem ou não dentro do período de férias anuais, não serão computados como parte do período mínimo de férias anuais remuneradas previsto no § 3º do art. 3º acima.

2. Em condições a serem determinadas pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país, os períodos de incapacidade para o trabalho resultantes de doença ou de acidentes não poderão ser computados como parte do período mínimo de férias anuais remuneradas previsto no § 3º, do art. 3º da presente Convenção.

Artigo 7º

1. Qualquer pessoa que entre em gozo do período de férias previsto na presente Convenção deverá receber, em relação ao período global, pelo menos a sua remuneração média ou normal (incluindo-se a quantia equivalente a qualquer parte dessa remuneração em espécie, e que não seja de natureza permanente, ou seja concedida quer o indivíduo esteja em gozo de férias ou não), calculada de acordo com a forma a ser determinada pela autoridade competente ou órgão responsável de cada país.

2. As quantias devidas em decorrência do § 1º acima deverão ser pagas à pessoa em questão antes do período de férias, salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule a referida pessoa e seu empregador.

Artigo 8º

1. O fracionamento do período de férias anuais remuneradas pode ser autorizado pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país.

Salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule o empregador e a pessoa empregada em questão, e desde que a duração do serviço desta pessoa lhe dê direito a tal período de férias, uma das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalho ininterruptos.

Artigo 9º

1. A parte ininterrupta do período de férias anuais remuneradas mencionada no § 2º do art. 8º da presente Convenção deverá ser outorgada e gozada dentro de no máximo 1 (um) ano e o resto do período de férias anuais remuneradas dentro dos próximos 18 (dezoito) meses, no máximo, a contar do término do ano em que foi adquirido o direito de gozo de férias.

2. Qualquer parte do período de férias anuais que exceder o mínimo previsto poderá ser postergada com o consentimento da pessoa empregada em questão, por um período limitado além daquele fixado no § 1º deste Artigo.

3. O período mínimo de férias e o limite de tempo referidos no § 2º deste Artigo serão determinados pela autoridade competente após consulta às organizações de empregadores e trabalhadores interessadas, ou por meio de negociação coletiva ou por qualquer outro modo conforme à prática nacional, sendo levadas em conta as condições próprias de cada país.

Artigo 10

1. A ocasião em que as férias serão gozadas será determinada pelo empregador, após consulta à pessoa empregada interessada em questão ou seus representantes, a

menos que seja fixada por regulamento, acordo coletivo, sentença arbitral ou qualquer outra maneira conforme à prática nacional.

2. Para fixar a ocasião do período de gozo das férias serão levadas em conta as necessidades do trabalho e as possibilidades de repouso e diversão ao alcance da pessoa empregada.

Artigo 11

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

Artigo 12

Todo acordo relativo ao abandono do direito ao período mínimo de férias anuais remuneradas previsto no § 3º do art. 3º da presente Convenção ou relativo à renúncia ao gozo das férias mediante indenização ou de qualquer outra forma, será, dependendo das condições nacionais, nulo de pleno direito ou proibido.

Artigo 13

A autoridade competente ou o órgão apropriado de cada país poderá adotar regras particulares em relação aos casos em que uma pessoa empregada exerça, durante suas férias, atividades remuneradas incompatíveis com o objetivo dessas férias.

Artigo 14

Medidas efetivas apropriadas aos meios pelos quais se dará efeito às disposições da presente Convenção devem ser tomadas por meio de uma inspeção adequada ou de qualquer outra forma, a fim de assegurar a boa aplicação e o respeito às regras ou disposições relativas às férias remuneradas.

Artigo 15

1. Todo Membro pode depositar as obrigações da presente Convenção separadamente:

- a) em relação às pessoas empregadas em setores econômicos diverso da agricultura;
- b) em relação às pessoas empregadas na agricultura.

2. Todo Membro precisará, em sua ratificação, se aceita as obrigações da Convenção em relação às pessoas indicadas na alínea “a” do § 1º acima ou em relação às pessoas mencionadas na alínea “b” do referido parágrafo, ou em relação a ambas categorias.

3. Todo Membro que na ocasião da sua ratificação não tiver aceitado as obrigações da presente Convenção senão em relação às pessoas mencionadas na alínea “a” ou senão em relação às pessoas mencionadas na alínea “b” do § 1º acima, poderá, ulteriormente, notificar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceita as obrigações da Convenção em relação a todas as pessoas a que se aplica a presente Convenção.

Artigo 16

A presente Convenção contém revisão da Convenção sobre Férias Remuneradas, 1936, e a Convenção sobre Férias Remuneradas (Agricultura), 1952, nos seguintes termos:

- a) a aceitação das obrigações da presente Convenção em relação às pessoas empregadas nos setores econômicos diversos da agricultura, por um Membro que é parte da Convenção sobre Férias Remuneradas, 1936, acarreta, de pleno direito, a denúncia imediata desta última Convenção;
- b) a aceitação das Obrigações da presente Convenção sobre Férias Remuneradas (Agricultura), 1952, acarreta, de pleno direito, a denúncia imediata desta última Convenção;
- c) a entrada em vigor da presente Convenção não coloca obstáculo à ratificação da Convenção sobre Férias Remuneradas (Agricultura), 1952.

Artigo 17

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, para fins de registro.

Artigo 18

1. A presente Convenção não vincula senão os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ela entrará em vigor 12 (doze) meses após o registro pelo Diretor-Geral, das ratificações de dois Membros.

3. Subseqüentemente a presente Convenção entrará em vigor para cada Membro 12 (doze) meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 19

1. Todo Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao término de um período de 10 (dez) anos contados da data da entrada em vigor inicial da Convenção por um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só terá efeito 1 (um) ano após ter sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, dentro de 1 (um) ano após o término do período de 10 (dez) anos mencionado no parágrafo precedente, não tenha feito uso do seu direito de denúncia previsto por este Artigo, estará vinculado por um novo período de 10 (dez) anos e, subseqüentemente, poderá denunciar a presente Convenção ao término de cada período de 10 (dez) anos nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 20

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Quando notificar os Membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação a ele comunicada, o Diretor-Geral deverá chamar a atenção dos Membros da Organização para a data da entrada em vigor da presente Convenção.

Artigo 21

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e atos de denúncias registrados por ele de acordo com as disposições dos artigos precedentes.

Artigo 22

Quando julgar necessário, o Corpo Dirigente da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará a conveniência de colocar na agenda da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 23

1. No caso de a Conferência adotar uma nova Convenção que revise a presente Convenção, e a menos que a nova Convenção disponha em contrário:

- a) a ratificação por um Membro da nova Convenção contendo a revisão acarreta a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante as disposições do art. 19 acima, se e quando a nova Convenção entrar em vigor;
- b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção que contém a revisão, será vedada a ratificação da presente Convenção pelos Membros.

2. A presente Convenção, em todo caso, será mantida em vigor, quanto a sua forma e conteúdo, em relação aos Membros que a houverem ratificado mas não houverem ratificado a Convenção revisora. Os textos em francês e em inglês do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

Assistência e Homologação

O texto que precede é o texto autêntico da Convenção devidamente adotada na Conferência Geral da Organização do Trabalho, em sua quinquagésima quarta sessão, realizada em Genebra e declarada encerrada a 25 de junho de 1970.

Em fé do que apuseram suas assinaturas, no dia 25 de junho de 1970.

V. MANICKAVASAGAM
Presidente da Conferência

WILFRED JENKS
Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho

Anexo VI

Tribunal Superior do Trabalho

1) Enunciados

Nº 2. Gratificação Natalina.

É devida a Gratificação Natalina proporcional (Lei nº 4.090/62) na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro.

Referência: Lei nº 4.090/62.

Nº 3. Gratificação Natalina.

É devida a Gratificação Natalina proporcional (Lei nº 4.090/62) na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro.

Referência: Lei nº 4.090/62.

Nº 5. Reajustamento Salarial.

O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso-prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra o seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Nº 7. Férias.

A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado à época da reclamação ou, se for o caso, à da extinção do contrato.

Nº 41. Quitação – Revisto pelo Enunciado nº 330.

A quitação, nas hipóteses dos §§ 1º e 2º do art. 477 da CLT concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo.

Referência: CLT, art. 477, §§ 1º e 2º.

Nº 44. Aviso-Prévio.

A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso-prévio.

Nº 94. Horas Extras.

O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso-prévio indenizado.

Nº 157. Gratificação.

A gratificação instituída pela Lei nº 4.090/62, é devida na rescisão contratual de iniciativa do empregado. Ex-Prejulgado nº 32.

Referência: Lei nº 4.090/62.

Nº 163. Aviso-Prévio. Contrato de Experiência.

Cabe aviso-prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT. Ex-Prejulgado nº 42.

Referência: CLT, art. 481.

Nº 173. Salário. Empresa. Cessação de Atividades.

Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção. Ex-Prejulgado nº 53.

Nº 182. Aviso-Prévio. Indenização Compensatória. Lei nº 6.708/79 – Com Alteração Dada pela Resolução nº 5/83 – DJ 9 de Novembro de 1983.

O tempo do aviso-prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional do art. 9º da Lei nº 6.708/79.

Nº 230. Aviso-Prévio. Substituição pelo Pagamento das Horas Reduzidas da Jornada de Trabalho.

É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso-prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

Referência: CLT, arts. 9º, 442, 487, § 1º, e 488.

Nº 242. Indenização Adicional. Valor.

A indenização adicional, prevista no art. 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84,

corresponde ao salário mensal, no valor devido à data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina. Referência: Leis nºs 6.708/79, art. 9º e 7.238/84, art. 9º – Decreto nº 84.560/80, art. 4º, § 2º – CLT, arts. 457 e 458.

Nº 276. Aviso-Prévio. Renúncia pelo Empregado.

O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Referência: CLT, arts. 8º, 9º e 487.

Nº 295. Aposentadoria Espontânea. Depósito do FGTS. Período Anterior à Opção.

A cessação do contrato de trabalho em razão de aposentadoria espontânea do empregado exclui o direito ao recebimento de indenização relativa ao período anterior à opção. A realização de depósito na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, cogitada no § 2º do art. 16 da Lei nº 5.107/66, coloca-se no campo das faculdades atribuídas ao empregador.

Referência: Lei nº 5.107/66, art. 16 – CLT, art. 477.

Nº 305. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Incidência sobre o Aviso-Prévio.

O pagamento relativo ao período de aviso-prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS. Referência: CLT, art. 487, § 1º.

Nº 306. Indenização Adicional. Pagamento Devido com Fundamento nos Arts. 9º, da Lei nº 6.708/79, e 9º, da Lei nº 7.238/84.

É devido o pagamento da indenização adicional na hipótese de dispensa injusta do empregado, ocorrida no trintídio que antecede a data-base. A legislação posterior não revogou os arts. 9º da Lei nº 6.708/79 e 9º da Lei nº 7.238/84.

Referência: Leis nºs 6.708/79, art. 9º e 7.238/84, art. 9º – Decreto-Lei nº 2.283/86 – Decreto-Lei nº 2.284/86.

Nº 314. Indenização Adicional. Verbas Rescisórias. Salário Corrigido.

Ocorrendo a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observado o Enunciado nº 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84.

Referência: Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84.

Nº 328. Férias. Terço Constitucional.

O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da Constituição da República de 1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto em seu art. 7º, inciso XVII.

Referência: CF/88, art. 7º, inc. XVII.

Nº 330. “Quitação. Validade – Revisão do Enunciado nº 41 – Com redação dada pela Resolução nº 108/2001 – DJ de 18 de abril de 2001.

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que essas constem desse recibo;

II – quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.”

Nº 339. CIPA. Suplente. Garantia de Emprego. CF/88.

O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT da Constituição da República/88.

Referência: ADCT CF/88, art. 10, inciso II, alínea “a” – CLT, art. 165.

Nº 342. Descontos Salariais. Art. 462, CLT.

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

Nº 348. Aviso-Prévio. Concessão na Fluência da Garantia de Emprego. Invalidez.

É inválida a concessão do aviso-prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

Nº 354. Gorjetas. Natureza Jurídica. Repercussões – Revisão do Enunciado nº 290.

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

2) Orientação Jurisprudencial – Seção de Dissídios Coletivos

Nº 16. Taxa de Homologação de Rescisão Contratual. Ilegalidade.

É contrária ao espírito da lei (art. 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa para homologação de rescisão contratual.

3) Orientação Jurisprudencial – Seção de Dissídios Individuais – Subseção I

Nº 14. Aviso-Prévio Cumprido em Casa. Verbas Rescisórias. Prazo para Pagamento. Até o 10º Dia da Notificação da Demissão (CLT, 477, § 6º, “b”).

Nº 135. Aviso-Prévio Indenizado. Superveniência de Auxílio-Doença no Curso Deste.

Os efeitos da dispensa só se concretizam depois de expirado o benefício previdenciário, sendo irrelevante que tenha sido concedido no período do aviso-prévio já que ainda vigorava o contrato de trabalho.

Nº 122. Aviso-Prévio. Início da Contagem. Art. 125, Código Civil.

Aplica-se a regra prevista no art. 125 do Código Civil à contagem do prazo do aviso-prévio.

Nº 40. Estabilidade. Aquisição no Período do Aviso-Prévio. Não Reconhecida.

A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso-prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias.

Nº 195. Férias Indenizadas. FGTS. Não-Incidência.

Nº 254. FGTS. Multa de 40%. Aviso-Prévio Indenizado. Atualização Monetária. Diferença Indevida.

O cálculo da multa de 40% do FGTS deverá ser feito com base no saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, desconsiderada a projeção do aviso-prévio indenizado, por ausência de previsão legal.

Nº 42. FGTS. Multa de 40%. Devida Inclusive sobre os Saques Ocorridos na Vigência do Contrato de Trabalho. Art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.

Nº 107. FGTS. Multa de 40%. Saques. Atualização Monetária. Incidência.

A multa de 40% a que se refere o art. 9º, § 1º, do Decreto nº 99.684/90 incide sobre os saques, corrigidos monetariamente.

Nº 201. Multa. Art. 477 da CLT. Massa Falida. Inaplicável.

Nº 238. Multa. Art. 477 da CLT. Pessoa Jurídica de Direito Público. Aplicável.

Nº 211. Seguro-Desemprego. Guias. Não-Liberação. Indenização Substitutiva.

O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização.

4) Precedentes Normativos – SDC

Nº 5. Anotações de Comissões.

O empregador é obrigado a anotar, na CTPS, o percentual das comissões a que faz jus o empregado.

Nº 24. Dispensa do Aviso-Prévio.

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso-prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

Nº 47. Dispensa de Empregado.

O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.