

**Assistência e Homologação
de Rescisão
de Contrato de Trabalho**

© 2007 Ministério do Trabalho e Emprego

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

1ª Edição - 2002 - Tiragem: 15 mil exemplares.

2ª Edição - 2007 - Tiragem: 10 mil exemplares.

Edição e Distribuição: Secretaria de Relações do Trabalho – SRT

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Sala 449

Tels.: (61) 3317 6651 Fax: (61) 3317 8211

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, 2007.

127 p.

Inclui 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 À 2ª EDIÇÃO

CAPÍTULO I – Considerações Gerais

1.	Evolução Legislativa	Pag. 08
2.	Assistência e Homologação	Pag. 10
3.	Princípios Informadores da Instrução Normativa nº 3	Pag. 11
3.1.	Princípio da Uniformização de Procedimentos	Pag. 12
3.2.	Princípio da Não-Interferência	Pag. 13
3.3.	Princípio da Preferência Sindical	Pag. 14
3.4.	Princípio da Quitação Restrita	Pag. 16
3.5.	Princípio da Observância dos Pagamentos	Pag. 18
3.6.	Princípio da Autonomia Individual	Pag. 19

CAPÍTULO II – Noções Básicas

1.	Obrigatoriedade da Assistência	Pag. 21
2.	Gratuidade da Assistência	Pag. 22
3.	Autoridades Competentes	Pag. 22

CAPÍTULO III – Procedimentos da Assistência Pública

1.	Procedimentos	Pag. 26
2.	Causas Obstativas da Rescisão	Pag. 26
2.1	Impedimentos Absolutos para o Ato Homologatório	Pag. 27
2.2.	Impedimentos Relativos para o Ato Homologatório	Pag. 32
3.	Documentos Essenciais	Pag. 35
4.	Verificação de Irregularidade e Saneamento	Pag. 45
5.	Anotações Administrativas	Pag. 47
6.	Finalização do Procedimento: Homologação	Pag. 48
7.	Condições Previstas em Instrumentos Coletivos de Trabalho	Pag. 49

CAPÍTULO IV – Verbas Rescisórias

1.	Verbas Rescisórias e Remuneração	Pag. 51
2.	Descontos	Pag. 51
3.	Prazos para Pagamento	Pag. 53
3.1.	Cômputo dos Prazos	Pag. 53
3.2.	Atraso nos Pagamentos	Pag. 54
4.	Aviso-Prévio	Pag. 56
4.1.	Comunicação Formal	Pag. 56
4.2.	Modalidades, Anotações em CTPS e Dispensa de Cumprimento	Pag. 56
4.3.	Prazos e Contagem	Pag. 57
4.4.	Irrenunciabilidade, Repercussão das Faltas e Pagamento	Pag. 58
4.5.	Assistência	Pag. 59
4.6.	Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho	Pag. 60
5.	Descanso Semanal Remunerado	Pag. 60
6.	Férias	Pag. 61
6.1.	Período Aquisitivo e Período Concessivo	Pag. 61
6.2.	Férias Coletivas	Pag. 61
6.3.	Abono Pecuniário	Pag. 62
6.4.	Cálculo do Valor Variável das Férias	Pag. 62
6.5.	Período de Gozo	Pag. 63
6.6.	Perda do Direito às Férias	Pag. 64
6.7.	Proporcionalidade	Pag. 64
6.8.	Convenção OIT nº 132	Pag. 65
7.	Décimo Terceiro Salário	Pag. 65
7.1.	Valor de Pagamento e Proporcionalidade	Pag. 65
8.	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço	Pag. 66
8.1.	Identificação da Base de Incidência	Pag. 66
8.2.	Parcelas que não Integram a Base de Cálculo do FGTS	Pag. 68
8.3.	Recolhimentos na Vigência do Contrato de Trabalho	Pag. 71
8.4.	Recolhimentos na Extinção do Contrato de Trabalho	Pag. 71
8.5.	Prazos para os Recolhimentos Rescisórios	Pag. 72
9.	Contribuição Social	Pag. 73

10. Indenizações Peculiares	Pag. 74
10.1. Contrato por Prazo Determinado e Contrato de Safra	Pag. 74
10.2. Contrato por Prazo Determinado – Lei nº 9.601, de 1998	Pag. 74
10.3. Art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984	Pag. 75
10.4. Suspensão do Contrato – CLT, art. 476-A, § 5º	Pag. 76

CAPÍTULO V – Tipos de Contrato de Trabalho e Causas Extintivas

1. Contratos por Prazo Indeterminado	Pag. 77
1.1. Por Iniciativa do Empregador, sem Justa Causa	Pag. 77
1.2. Por Iniciativa do Empregador, com Justa Causa	Pag. 78
1.3. Por iniciativa do Empregado – Pedido de Demissão	Pag. 78
2. Contratos por Prazo Determinado	Pag. 79
2.1. Término Normal do Contrato de Trabalho a Termo	Pag. 79
2.2. Rescisão Antecipada nos Contratos por Prazo Determinado sem Cláusula Assecuratória do Direito Recíproco de Rescisão Antecipada	Pag. 79
2.3. Rescisão Antecipada dos Contratos por Prazo Determinado com Cláusula Assecuratória de Rescisão Antecipada pelas Partes	Pag. 81
3. Aposentadoria Espontânea	Pag. 81
4. Morte do Empregado	Pag. 82
5. Encerramento das Atividades da Empresa	Pag. 83
5.1. Encerramento das Atividades da Empresa e Garantias de Emprego	Pag. 84
5.2. Encerramento das Atividades da Empresa e Aposentadoria por Invalidez	Pag. 85
5.3. Morte do Empregador Pessoa Física	Pag. 85
6. Plano de Demissão Voluntária (PDV)	Pag. 86

ANEXOS

ANEXO I	- Quadro-resumo das verbas rescisórias	Pag. 88
ANEXO II	- Instrução Normativa SRT nº 3, de 21 de junho de 2002	Pag. 89
ANEXO III	- Instrução Normativa SRT nº 4, de 29 de novembro de 2002	Pag. 103
ANEXO IV	- Instrução Normativa SRT nº 4, de 8 de dezembro de 2006	Pag. 105
ANEXO V	- Portaria nº 1, de 25 de maio de 2006	Pag. 109
ANEXO VI	- Portaria nº 3, de 9 de novembro de 2006.	Pag. 121
ANEXO VII	- Portaria nº 302, de 26 de junho de 2002	Pag. 122
ANEXO VIII	- Modelo de extrato para fins rescisórios	Pag. 126

APRESENTAÇÃO

No ano de 2002 foi publicada a primeira versão deste Manual, que logo se firmou como importante ferramenta de consulta e apoio aos agentes de assistência e homologação. Isto significou um grande avanço no sentido da padronização dessa modalidade de atendimento e na melhoria na qualidade do serviço prestado pelo MTE. Embora tenha sido mais direcionado ao público interno, também foi bastante difundido e utilizado pelas entidades sindicais.

A presente edição, além de consolidar as mudanças havidas na legislação e nos julgados dos tribunais superiores a respeito das homologações, também é fruto das profícuas discussões travadas nos Encontros com os chefes das Seções de Relações do Trabalho (SERET's) das Delegacias Regionais e nas Oficinas de Trabalho realizadas com servidores de todas as unidades da Federação nos últimos anos. Ela incorpora as valiosas contribuições dos chefes das SERET's e demais agentes que atuam nas Delegacias Regionais do Trabalho, nas Subdelegacias e nas Agências de Atendimento ao Trabalhador.

Além de um esforço de aperfeiçoamento permanente da qualidade do serviço prestado pelo MTE, o lançamento do novo manual é também parte do compromisso mais geral do Governo Federal pela modernização e democratização das relações de trabalho na sociedade brasileira.

Apresentamos, nesta oportunidade, nossos agradecimentos especiais a todos os que direta ou indiretamente contribuíram para o presente trabalho, bem como à equipe que trabalhou para a sua consolidação, em especial os Auditores-Fiscais do Trabalho Roselaine Beatriz Wiedtheuper, Orival Junior dos Santos, Maria da Glória Bittencourt, Shakti Prates Borela e Isabele Jacob Morgado.

LUIZ ANTONIO DE MEDEIROS
Secretário de Relações do Trabalho

CAPÍTULO I

Considerações Gerais

1. Evolução Legislativa

De um modo geral, a extinção ou rescisão do contrato de trabalho produz determinados efeitos financeiros, em decorrência dos direitos que a legislação do trabalho garante ao trabalhador e aos seus dependentes. Em se tratando de extinção de contrato firmado há mais de um ano, o ato de pagamento e recebimento das chamadas parcelas ou verbas rescisórias exige uma formalidade especial denominada assistência, para que se confira validade jurídica aos pagamentos efetuados pelo empregador.

Historicamente, de acordo com o art. 500 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o pedido de demissão do empregado estável só era válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, não havendo este, perante a autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho. A assistência, assim, só era devida para o trabalhador que contasse, no mínimo, com 10 anos de prestação de serviços para o mesmo empregador, que era o requisito para se alcançar a estabilidade decenal, hoje admitida apenas em casos remanescentes do período, por força da implantação do sistema unitário do FGTS pela Constituição da República de 1988.

O legislador procurou garantir a autenticidade do pedido de demissão do trabalhador que gozava de estabilidade. O sistema jurídico trazia uma presunção relativa de que o empregado, ao renunciar ao direito de se manter no emprego, fora coagido ou obrigado pelas circunstâncias a manifestar uma vontade não verdadeira. Assim, condicionava a validade do ato de demissão à assistência pelas entidades ou órgãos mencionados.

É de se notar que o art. 500 obrigava a assistência somente para os casos de pedido de demissão, sem se referir ao recibo de quitação e ao pagamento assistido. E definia a exclusividade do órgão sindical para a assistência, cabendo ao Ministério do Trabalho e Emprego e à Justiça do Trabalho a assistência apenas diante da falta de representação sindical na localidade.

Ao garantir a assistência apenas ao empregado estável que

pedia demissão, o art. 500 da CLT deixava à margem da proteção assistencial todos os trabalhadores com menos de 10 anos de serviços prestados à mesma empresa. Para estes, a extinção do contrato de trabalho se fazia sem qualquer formalidade, aplicando-se a regra do Código Civil, pela qual o distrato 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, com o objetivo mediato de desafogar a Justiça do Trabalho, que estava sobrecarregada pelo número excessivo de reclamações judiciais.

Em maio de 1962, a Lei nº 4.066 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 ou da Justiça do Trabalho. Na falta desses três órgãos, seria competente o Juiz de Paz e, no seu impedimento ou inexistência, a autoridade policial. A grande novidade foi prever a assistência não só ao pedido de demissão, mas também ao recibo de quitação, independentemente dos motivos que levaram à extinção do contrato.

Passou-se, portanto, à dupla incidência da garantia legal: na explicitação de vontade do empregado que se demite, com o objetivo de aferir a espontaneidade da sua renúncia à estabilidade, e na segurança e regularidade dos pagamentos rescisórios. A citada lei também diminuiu o tempo de vigência do contrato suscetível de receber a assistência de dez para um ano.

A Lei nº 5.562, de 12 de dezembro de 1968, por sua vez, além de revogar o art. 500 da CLT, estendeu a assistência a todos os contratos com vigência superior a noventa dias. Pretendeu-se, com isso, uma tutela quase absoluta na extinção dos contratos de trabalho. O 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 e determinou 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 não fosse alfabetizado, quando o pagamento somente poderia ser feito em dinheiro; e que qualquer compensação naqueles pagamentos não poderia exceder o equivalente a um mês de remuneração do trabalhador.

Posteriormente, a Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, retirou a Justiça do Trabalho dentre os órgãos previstos no art. 477 para a prestação da assistência, mas restabeleceu a vigência do art. 500 da CLT, preservando, assim, 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 conduziram ao equilíbrio nas relações individuais de trabalho. Dessa realidade, resultou a Lei nº 7.885, de 1989, que acrescentou três parágrafos ao art. 477 da CLT, para introduzir 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, que não pode ser afastado pela vontade dos particulares, quer sejam trabalhadores, quer sejam empregadores. O interesse social, nesse instituto, está presente 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 advindas do contrato.

2. Assistência e Homologação

A CLT refere-se aos termos assistência e homologação. Uma rápida interpretação pode levar ao falso entendimento de que representam a mesma coisa, quando, na realidade, são termos distintos que possuem vocações jurídicas diferentes.

No texto consolidado, a figura jurídica da assistência surgiu anteriormente à da homologação, pois o art. 500 previa, como

ainda prevê, a assistência somente ao empregado estável que se demite. Pelas alterações legislativas posteriores, surgiu, no contexto do art. 477, a homologação do pagamento rescisório por ocasião da assistência devida ao trabalhador.

Portanto, a assistência contém abrangência maior do que a mera homologação. Ser assistido é ser assessorado, aconselhado, orientado, advertido sobre as conseqüências do ato e 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. 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 com mais de um ano, posto que, obrigatoriamente, deve se submeter à assistência, que constitui condição de validade para a rescisão desses contratos e para a quitação das verbas rescisórias.

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 representa a homologação formalizada, último de todos os atos pertencentes à assistência.

O certo, contudo, é que as referidas figuras jurídicas em nada se equivalem. Enquanto assistência é a intervenção ativa do terceiro, com o propósito de orientar, de aconselhar, de conferir verbas devidas e de zelar 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.

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.

A Instrução Normativa SRT nº 3, de 2002, como regra reguladora do instituto da assistência pública, também se fundamenta em certos princípios, a saber: 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

Dentre os princípios da Administração Pública, a Constituição Federal inclui o da eficiência, segundo o qual a atividade administrativa deve ser realizada com presteza, segurança e rendimento funcional (art. 37, *caput*).

Afora outros requisitos, a prática eficiente de determinados atos requer padronização de procedimentos, uma vez que, no âmbito do serviço público, rotinas previamente estipuladas e de observância obrigatória pelos agentes públicos contribuem para a eliminação do imprevisto e da diversificação de conduta.

Na Instrução Normativa nº 3, o princípio da uniformização de procedimentos está expressamente declarado nas suas considerações iniciais e encontra-se implícito em outros dispositivos, por exemplo, nos §§ 1º e 2º do art. 6º, que visam à verificação do atendimento à preferência sindical, ou no comando do art. 37, que determina o roteiro de exame da regularidade dos documentos e fatos submetidos ao assistente.

Esse princípio também abrange, para os fins administrativos da assistência pública, a fixação de interpretações uniformes das alterações legislativas recentes e ratificações de convenções internacionais, dentre as quais se destaca a Convenção nº 132, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata das férias individuais, bem como a necessidade de adotar a jurisprudência consolidada a respeito de determinados temas.

Além de contribuir para a segurança, a certeza e a validade dos atos de assistência e homologação, a Instrução Normativa nº 3, ao uniformizar procedimentos e entendimentos jurídicos, unifica e sistematiza a matéria, estabelece padrões de conduta para empregados e empregadores e dá publicidade dos entendimentos administrativos aos interessados, para que possam pautar sua atuação.

3.2. Princípio da Não-Interferência

Os atos de assistência e homologação à quitação das verbas rescisórias apresentam uma característica bastante peculiar: podem ser prestados pelo Estado, quando terão natureza pública, ou pelo sindicato profissional, ocasião em que terão natureza privada. O mesmo dispositivo (art. 477 da CLT) 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, tampouco exige que ele seja regulamentado.

A falta dessa exigência, todavia, não impede que a Administração estabeleça regras que regulem a prática assistencial por seus servidores. Pelo contrário, o princípio da uniformização de procedimentos 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 dos princípios da não-interferência e não-intervenção do Poder Público na organização sindical, previstos no inciso I, do art. 8º da Constituição da República.

Vale lembrar que 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, enquanto 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 Instrução Normativa nº 3 somente prescreve as normas de assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho realizada no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (art. 1º), dessa maneira, não atinge ou obriga a conduta da entidade sindical, embora possa o sindicato utilizar seus entendimentos e procedimentos.

Por outro lado, importante ressaltar que situação diversa ocorre relativamente ao inciso III do art. 6º. O texto consolidado impõe que a prestação da assistência seja gratuita, ou seja, sem ônus para o empregador ou para o empregado. Essa

determinação obriga todos os órgãos e entidades encarregadas de assistir o trabalhador na rescisão de contrato de trabalho.

Portanto, se a recusa da entidade sindical se fundamentar em cobrança indevida, 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 (Instrução Normativa nº 3, art. 6º, § 2º). Este procedimento não viola o princípio da não-interferência, uma vez que, nesse caso, a intenção é zelar para que a gratuidade da assistência, como dispositivo de ordem pública, seja mantida e respeitada.

A cobrança indevida pelo sindicato para a prestação da assistência abrange não somente a cobrança em pecúnia, mas também outras exigências obstativas, não contempladas no ordenamento trabalhista, e por isso mesmo antijurídicas.

3.3. Princípio da Preferência Sindical

O princípio da preferência sindical na prestação da assistência ao trabalhador comanda a definição de regras de preferência em favor, primeiro, do sindicato dos trabalhadores e, segundo, das Delegacias Regionais do Trabalho e determina que o assistente público somente deve atuar 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).

Assim, a assistência pública terá lugar na falta de representação coletiva; diante da recusa do sindicato que, por sua vez, pode derivar da própria recusa do trabalhador em ser assistido pelo seu representante; e ainda se o empregador não se dispuser a pagar pela cobrança indevida para a assistência. Os fatos obstativos do sindicato deverão ser consignados no verso do TRCT para que seja garantida, afóra a prevenção de responsabilidades (Instrução Normativa nº 3, art. 41, inciso V), maior racionalidade na persecução de eventuais ilícitos.

A Instrução Normativa nº 3 definiu os parâmetros mínimos que possibilitem a plenitude da prestação da assistência das

Delegacias Regionais do Trabalho, sem criar óbices que pudessem redundar na exclusividade da prestação sindical em detrimento da pública, ou em prejuízos para o empregado.

Por sua vez, 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 atuar como assistente, certifica-se da prévia submissão das partes à assistência privada.

Podem-se citar duas razões que levaram a Instrução Normativa nº 3 a dispor sobre a matéria segundo o princípio ora comentado: uma de natureza lógico-sistemática, fundamentada no sistema justralhista brasileiro, outra de caráter promotora.

Quanto à primeira, deve-se considerar a relevância que o constituinte deu à figura do sindicato. Além de 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 da presença dessa organização nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, inciso VI).

Nesse contexto, se ao sindicato é reservado o papel de protagonista na defesa dos direitos e interesses da categoria representada, nada mais lógico que, preferencialmente, o trabalhador receba a assistência de que trata o art. 477 da CLT de seu representante no mundo do trabalho. É o sindicato que melhor conhece os problemas e as peculiaridades de sua categoria e que, historicamente, está melhor aparelhado para a defesa não só jurídica, mas também ideológica do trabalhador, pela conquista de novas e melhores condições de trabalho.

A segunda razão que levou a Instrução a dispor o princípio da preferência refere-se à notável importância jurídica das entidades de representação coletiva no mundo do trabalho, portanto, 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 deve esclarecer às partes que a quitação do empregado na rescisão contratual refere-se tão-somente ao exato valor de cada verba especificada no TRCT (Instrução Normativa nº 3, art. 40, inciso II).

Desde 1973, quando foi editada a Súmula 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:

“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.” (RS nº 41/1973 DJ 14-06-1973)

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

“Quitação. Validade – Revisão da Súmula 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)

A ampliação do efeito liberatório, disciplinada pelo TST, aplica-se somente à esfera da assistência sindical, e não se estende à quitação efetuada sob a assistência do Ministério do Trabalho e Emprego. Se o TST não citou, na Súmula nº 330, as demais autoridades encarregadas da assistência enumeradas na CLT, tampouco se omitiu quanto à natureza do órgão assistente, como na Súmula de 1973, resta claro que somente almejou a quitação das parcelas de direito quando realizada sob uma determinada situação particular, que se dá quando a assistência é prestada pelo sindicato da categoria.

Há de se concluir, ainda, que a figura da ressalva, com o conteúdo jurídico determinado pela Súmula nº 330, está tão-somente adstrita ao dever de prevenção do assistente privado, e se justifica em face do abrangente efeito liberatório da quitação atribuído pela nova orientação do Tribunal Superior do Trabalho.

Como ressalva é restrição, exceção, reserva, nota ou cláusula modificadora dos termos contratuais originários, a natureza das ressalvas sindicais é, evidentemente, preventiva no procedimento assistencial, para salvaguardar o direito impugnado pelo trabalhador, ou seja, conflito não solucionado em sede sindical, de sorte que o empregado possa reclamá-lo posteriormente em lugar próprio.

Registre-se que esse dever de prevenção da entidade sindical difere do dever de prevenção do assistente público. No primeiro, a ressalva garante o conteúdo da reclamação futura do assistido. No segundo, são anotados ou descritos 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 somente os valores constantes do TRCT, os fatos discriminados podem garantir a elucidação de circunstâncias posteriormente questionadas. Ao mesmo tempo, podem garantir direitos alheios,

sejam do empregado ou do empregador, e ainda previnem em relação a responsabilidades funcionais (Instrução Normativa nº 3, art. 41, inciso V).

A descrição dos fatos no verso do recibo não se prende apenas à mera conveniência ou discricionariedade da autoridade. Ela é obrigatória, por força do procedimento previsto na Instrução Normativa nº 3: quando houver discordância do empregado em formalizar a homologação; quando houver parcelas e complementos não-constantes 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 houver lavratura de auto de infração (Instrução Normativa nº 3, art. 41, incisos I, II, III e IV).

3.5. Princípio da Observância dos Pagamentos

A assistência destina-se a evitar a assinatura de recibos de quitação de verbas rescisórias sem correspondência com os pagamentos efetuados e a irregularidade desses pagamentos. Portanto, cabe ao assistente zelar pela efetiva quitação das verbas devidas, pois, por se tratar de comando de ordem pública inserto em suas atribuições, não lhe é devido compactuar com o desvio dessa finalidade. Orienta nesse sentido o disposto no art. 14 da Instrução Normativa nº 3, que veda a homologação de rescisão contratual sem pagamento de verbas rescisórias devidas, que vise, tão-somente, ao saque do FGTS e à habilitação ao seguro-desemprego.

A regra acima não se aplica no caso de saldo zerado, quando ocorre devidamente a anulação recíproca das colunas de débito e crédito do TRCT. Trata-se da existência de valores a receber, sem que o empregador efetue qualquer pagamento. Nessa hipótese, não se efetiva a formalização da assistência, pois 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.

Observa-se que a Instrução Normativa nº 3 estabelece uma limitação de natureza objetiva ao assistente público, no sentido

de se abster de homologar a rescisão na total ausência de pagamento de verbas exigíveis. No entanto, se houver 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, § 1º, incisos I e II), exceto em caso de fraude caracterizada ou presumida (capítulo III, item 2.1, alínea "e").

3.6. Princípio da Autonomia Individual

Segundo o § 2º do art. 38, da Instrução Normativa nº 3, a incorreção das parcelas ou valores lançados no TRCT não impede a homologação da rescisão se o empregado com ela concordar, e desde que apresentados todos os documentos referidos no art. 12. A 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. Foi privilegiado o procedimento não obstativo, com respeito à vontade do trabalhador.

Dois fundamentos inspiraram essa orientação normativa: primeiro, a tentativa de afastar maiores prejuízos ao empregado; 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 na rescisão, não é certa a negativa de validade aos pagamentos rescisórios que o empregador estiver disposto a realizar, com a necessária concordância do credor. Acresce, ainda, que essa estratégica concordância resume-se à anuência de recebimento do que voluntariamente a empresa quer

pagar, e 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, fez necessário na assistência pública o equilíbrio entre a 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 enseja a formalização do ato homologatório, caso resulte na consumação dos fins ilícitos pretendidos pelas partes.

CAPÍTULO II

Noções Básicas

1. Obrigatoriedade da Assistência

De acordo com o § 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 somente é válido quando homologado pelo sindicato da categoria ou pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego.

Constatada a presença do requisito temporal, ou seja, contrato de trabalho com mais de 1 (um) ano, a assistência é devida, de um modo geral, a todas as hipóteses de rescisão contratual, a saber:

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

A assistência administrativa, ou seja, efetuada pelos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego, não é devida nas seguintes hipóteses:

- quando forem partes a União, estados, municípios, suas autarquias e fundações de direito público, uma vez que os pagamentos efetivados possuem presunção de legitimidade e de correção dos valores;
- quando se tratar de emprego doméstico, ainda que haja inclusão no sistema do FGTS;

- na rescisão indireta declarada judicialmente;
- na ocorrência de força maior reconhecida em juízo;
- na culpa recíproca judicialmente determinada;
- na falência judicialmente declarada; e
- na extinção da empresa quando o empregado tiver garantia de emprego.

Obs.: Ementanº 18, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. EXTINÇÃO DA EMPRESA. Não compete aos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego a homologação de rescisão de contrato de trabalho de empregado com garantia de emprego cuja dispensa se fundamente em extinção da empresa, diante da dificuldade de comprovação da veracidade dessa informação. Ref.: art. 8º, inciso VIII, da CF; art. 10, inciso II, do ADCT; art. 492 a 500 da CLT; Livro II do Código Civil."

2. Gratuidade da Assistência

A assistência e a homologação da rescisão contratual são atos gratuitos, ou seja, não podem acarretar ônus para empregado ou empregador, de acordo com o § 7º, do art. 477 da CLT.

3. Autoridades Competentes

De acordo com o § 1º do art. 477 da CLT, são competentes para prestar a assistência à rescisão contratual o respectivo sindicato profissional e a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego.

Se, todavia, no local da prestação de serviços a categoria não estiver organizada em sindicato, é competente para prestar a assistência a respectiva Federação, desde que possua representação na localidade onde o trabalhador prestou serviços.

Obs.: Ementa nº 9, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. FEDERAÇÃO DE TRABALHADORES. COMPETÊNCIA. As federações de trabalhadores são competentes para prestar a assistência prevista no § 1º, do art. 477, da CLT, nas localidades onde a categoria profissional não estiver organizada em sindicato. Ref.:

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

A preferência para assistir o empregado na rescisão do contrato de trabalho, nos termos do art. 6º da Instrução Normativa nº 3, é da entidade sindical representante da categoria profissional. 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 deve ser comunicado ao Setor de Relações do Trabalho do órgão regional do MTE, para a adoção das providências cabíveis;
- a entidade sindical recusar-se a prestar a assistência.

Obs.: Ementa nº 8, da Portaria nº 1, de 2006: “HOMOLOGAÇÃO. ASSISTÊNCIA. COMPETÊNCIA RESIDUAL. A assistência na rescisão de contrato de trabalho será prestada preferencialmente pela entidade sindical representativa da categoria profissional, restando ao Ministério do Trabalho e Emprego competência para atender os trabalhadores quando a categoria não tiver representação sindical na localidade ou quando houver recusa ou cobrança indevida de valores pelo sindicato para prestar a assistência, incluindo-se a exigência do pagamento de contribuições de qualquer natureza. Ref.: art. 477, § 1º, da CLT; e art. 6º da Instrução Normativa nº 3, de 2002.”

A entidade sindical que se recusar a realizar a assistência ou a homologação pode informar o motivo da sua recusa por escrito. Na falta dessa informação escrita, uma vez que o sindicato não está obrigado a fornecê-la, o empregador ou seu representante legal deve consignar, 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 da entidade sindical se apoiar em exigências não contempladas no ordenamento jurídico trabalhista, o assistente público deve 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 a assistência é o Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT). 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 deve ser publicada para conhecimento público. Servidores cedidos de outros órgãos públicos, trabalhadores terceirizados e estagiários não podem receber competência delegada para os fins da assistência rescisória.

Obs.: Ementa nº 10, da Portaria nº 1, de 2006: "ASSISTÊNCIA. RESCISÃO. COMPETÊNCIA DOS SERVIDORES. A assistência e a homologação de rescisão do contrato de trabalho somente poderão ser prestadas por servidor não integrante da carreira de Auditor-Fiscal do Trabalho quando devidamente autorizado por portaria específica do Delegado Regional do Trabalho. Servidores cedidos de outros órgãos públicos, trabalhadores terceirizados e estagiários não poderão ser autorizados a prestar assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho. Ref.: art. 477, § 1º, da CLT e art. 8º da Instrução Normativa nº 3, de 2002."

Observada a preferência sindical, se a assistência for efetuada no âmbito da Delegacia Regional do Trabalho ou de suas unidades descentralizadas, pode, excepcionalmente, ocorrer em circunscrição diversa do local da prestação dos serviços ou da celebração do contrato.

Prevê a CLT que, 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 (CCP), os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista (NINTER) e os tribunais ou câmaras de arbitragem não têm competência para prestar assistência à rescisão de contrato de trabalho, nos termos do art. 477 da CLT.

Obs.: Ementa nº 32, da Portaria nº 1, de 2006: "COMISSÃO

DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP) E NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA (NINTER). ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. A Comissão de Conciliação Prévia (CCP) e o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista (NINTER) não têm competência para a assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho de empregado com mais de um ano de serviço. O termo de conciliação celebrado no âmbito da CCP e NINTER possui natureza de título executivo extrajudicial, o qual não está sujeito à homologação prevista no art. 477 da CLT. Ref.: art. 477, § 1º e art. 625-E, parágrafo único, da CLT.”

Vale lembrar que apenas as entidades com personalidade jurídica sindical, obtida com o devido registro administrativo no MTE, estão legalmente autorizadas a prestar assistência rescisória e gozam do direito de preferência previsto na Instrução Normativa nº 3, de 2002.

Obs.: Ementa nº 28, da Portaria nº 1, de 2006: “CAPACIDADE SINDICAL. COMPROVAÇÃO. A capacidade sindical, necessária para a negociação coletiva, para a celebração de convenções e acordos coletivos do trabalho, para a participação em mediação coletiva no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego e para a prestação de assistência à rescisão de contrato de trabalho, é comprovada, exclusivamente, por meio do registro sindical no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais deste Ministério. Ref.: art. 8º, inciso I, da CF; art. 611 da CLT; Instrução Normativa nº 1, de 2004; e Portaria MTE n.º 343, de 2000.”

CAPÍTULO III

Procedimentos da Assistência Pública

1. Procedimentos

Os atos do assistente público devem seguir o rito previsto na Instrução Normativa nº 3. Para assegurar a transparência da conduta administrativa e a eficácia da assistência prestada ao empregado, a autoridade deve verificar:

- 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;
- a caracterização de fraude;
- a concordância do empregado com a formalização da rescisão.

2. Causas obstativas da rescisão

Durante a assistência pública, podem-se distinguir duas espécies de causas obstativas da homologação da rescisão de contrato: uma, de natureza absoluta, não admite saneamento e impede a homologação; outra, relativa, possibilita que a rescisão seja homologada após o saneamento da irregularidade trabalhista.

Obs.: Ementa nº 4, da Portaria nº 1, de 2006. "HOMOLOGAÇÃO. IMPEDIMENTOS. As seguintes circunstâncias, se não sanadas no decorrer da assistência, impedem o assistente do Ministério do Trabalho e Emprego de efetuar a homologação, ainda que o empregado com ela concorde:

- I – a irregularidade na representação das partes;
- II – a existência de garantia de emprego, no caso de dispensa sem justa causa;
- III – a suspensão contratual;
- IV – a inaptidão do trabalhador declarada no atestado de saúde ocupacional (ASO);
- V – a fraude caracterizada;
- VI – a falta de apresentação de todos os documentos necessários;
- VII – a falta de apresentação de prova idônea dos pagamentos rescisórios;
- VIII – a recusa do empregador em pagar pelo menos parte das verbas rescisórias. Ref.: CLT; NR-07; Instrução Normativa nº 3, de 2002.”

2.1. 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 de emprego, no caso de dispensa sem justa causa;
- a suspensão contratual;
- a inaptidão do trabalhador declarada no atestado de saúde ocupacional (ASO);
- a recusa expressa do empregado em formalizar a homologação;
- a fraude caracterizada ou presumida;
- a falta de apresentação de prova idônea dos pagamentos rescisórios;
- a recusa do empregador em pagar pelo menos parte das verbas rescisórias.

a) Garantia de Emprego

Na dispensa do empregado sem justa causa, são causas

obstativas à formalização da rescisão contratual as 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 com estabilidade decenal, nos termos do art. 492 da CLT, somente é válido quando feito com a assistência do sindicato da categoria e, apenas na falta deste, possui competência a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou a Justiça do Trabalho, nos termos do art. 500 da CLT.

b) Suspensão Contratual

É vedada a rescisão do contrato de trabalho que se encontre suspenso, tais como nas seguintes situações, dentre outras:

- licença não remunerada, concedida por ajuste bilateral entre as partes;
- licenças previdenciárias;
- exercício de cargo público não-obrigatório;
- suspensão disciplinar e aposentadoria provisória ou por invalidez;
- afastamento do dirigente sindical para desempenho das funções de representação;
- greve (Lei nº 7.783, de 1989).

A lei, no entanto, estabelece uma exceção, que é a suspensão contratual decorrente do afastamento do trabalhador para participação em curso ou programa de qualificação profissional. De acordo com o art. 476-A da CLT, essa suspensão não pode exceder 5 (cinco) meses, salvo estipulação em contrário prevista em norma coletiva negociada. Conforme o § 5º desse artigo, se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 3 (três) meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador deve 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.

c) Inaptidão Atestada no ASO

O Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) emitido para fins demissionais, que concluir pela inaptidão do trabalhador, constitui impedimento absoluto para o ato homologatório. Configurando-se a hipótese, o assistente deve orientar a empresa para que encaminhe o trabalhador ao órgão previdenciário para os procedimentos de perícia, e suspenda a iniciativa rescisória, até as conclusões supervenientes do INSS.

Consoante o item 7.4.4.3, alínea "e", da Norma Regulamentadora nº 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 1978, o ASO que contiver a expressão "apto com restrições" equipara-se a "inapto", por falta de previsão jurídica daquela condição atestada.

d) Recusa Expressa do Empregado

Como desdobramento do princípio da autonomia individual, informador da Instrução Normativa nº 3, a recusa do trabalhador a dar quitação dos valores pagos deve ser, invariavelmente, consignada no verso das 4 (quatro) vias do TRCT. Essa manifestação de vontade do obreiro deve ser anotada pelo assistente, e impede a homologação dos pagamentos, ainda que estes tenham sido previamente efetuados.

e) Fraude Caracterizada ou Presumida

A fraude, que pode ser ajustada por simulação das partes, é verificada mediante investigação sumária no ato da assistência, por meio de 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 informe o Setor de Fiscalização do Trabalho, com cópias frente e verso do Termo de Rescisão, para a adoção das medidas cabíveis, notadamente as previstas na Portaria nº 384, de 19 de junho de 1992, que trata dos procedimentos de auditoria em face de dispensas fictícias, seguidas da recontratação informal do trabalhador.

Na verdade, a fraude pode ser caracterizada mesmo diante da existência de pagamentos. É o caso do empregado que possui créditos muito superiores aos que a empresa está disposta a pagar ou que tenha pago anteriormente. Se o assistente reunir elementos que levem à convicção de uma rescisão simulada, deve se abster de homologar a quitação parcial, ainda que o trabalhador com ela concorde. Para tomar essa atitude, o assistente deve possuir provas da simulação ilícita. Se não houver provas, a quitação parcial é legítima e, por conseqüência, deve ser homologada com a concordância expressa do empregado, sem prejuízo das providências supervenientes, quais sejam: a lavratura dos autos de infração cabíveis ou comunicação dirigida ao Setor de Fiscalização.

No caso de fraude presumida, sobretudo a prescrita no art. 14 da Instrução Normativa nº 3 (para saque do FGTS, habilitação ao seguro-desemprego e não-pagamento das verbas de direito), a homologação não deve ser efetivada, independentemente da vontade do assistido. Em primeiro lugar, porque os fins pretendidos pelas partes com a rescisão contrariam a boa-fé que deve subsistir na relação de trabalho, daí a presunção normativa de fraude para essa hipótese. Em segundo lugar, porque a homologação se destina ao pagamento efetuado e, na falta deste, por menor que seja o montante financeiro quitado, o ato homologatório não deve ser formalizado.

Em síntese, o agente público não deve homologar em caso de fraude, seja esta caracterizada, resultado da investigação que conclui pela conduta ilícita das partes, ou presumida, que não necessita de prova, bastando a verificação das circunstâncias previstas no art. 14 da Instrução Normativa nº 3, de 2002.

f) 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 deve ser efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho em dinheiro ou em cheque visado, atualmente cheque administrativo, conforme acordem as partes, salvo se o empregado não for alfabetizado, quando o pagamento somente pode ser feito em dinheiro.

Deve ser efetuado obrigatoriamente em dinheiro, ainda, o pagamento de verbas rescisórias devidas a empregados adolescentes ou a trabalhadores assistidos pelo Grupos Especiais de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego.

O § 1º do art. 36 da Instrução Normativa 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. Incorre em mora o empregador se houver pendência na liberação das quantias depositadas no prazo limite.

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 ao pagamento, que não comporta discricionariedade do agente homologador.

Assim, declaração verbal do empregado, recibo de pagamento avulso e outras formas de comprovação de quitação não previstas nas normas em vigor não fazem prova de quitação para fins de

assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho. Portanto, é vedado ao assistente público emprestar validade aos hipotéticos pagamentos assim informados.

Obs.: Ementa nº 6, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. MEIOS DE PROVA DOS PAGAMENTOS. A assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho compreende os seguintes atos: informar direitos e deveres aos interessados; conciliar controvérsias; conferir os reflexos financeiros decorrentes da extinção do contrato; e zelar pela quitação dos valores especificados no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Dada a natureza de ato vinculado da assistência, o agente somente deve admitir os meios de prova de quitação previstos em lei ou normas administrativas aplicáveis, quais sejam: o pagamento em dinheiro ou cheque administrativo no ato da assistência; a comprovação da transferência dos valores para a conta corrente do empregado, por meio eletrônico, por depósito bancário, ou ordem bancária de pagamento ou de crédito. Ref.: art. 477, § 4º, da CLT e art. 36 da Instrução Normativa nº 3, de 2002."

No caso de existência de verbas a serem pagas, sem que o empregador se disponha a quitá-las, o assistente deve se abster de formalizar a assistência. Nessas situações, a vontade do empregado não obriga o servidor a homologar a rescisão do contrato de trabalho.

Obs.: Ementa nº 4, item VIII, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. IMPEDIMENTOS. As seguintes circunstâncias, se não sanadas no decorrer da assistência, impedem o assistente do Ministério do Trabalho e Emprego de efetuar a homologação, ainda que o empregado com ela concorde: (...) VIII - a recusa do empregador em pagar pelo menos parte das verbas rescisórias."

2.2. Impedimentos Relativos para o Ato Homologatório

a) Irregularidade de Representação das Partes

A assistência se inicia com o comparecimento das partes perante o servidor encarregado do ato e somente é realizada na presença de empregador e empregado.

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

Ocorrem, ainda, as seguintes situações:

- o empregador pode ser substituído por preposto ou por procurador, desde que devidamente habilitados. Pode ser designada como preposto a pessoa com conhecimento dos fatos que envolvem a relação de emprego e que comprove esta qualidade por meio da apresentação de carta de preposição, com referência à rescisão que será assistida. O procurador deve apresentar a procuração que lhe conferiu tais poderes;
- o empregado pode, excepcionalmente, ser representado por procurador com poderes específicos para dar e receber quitação. No caso de empregado não alfabetizado ou adolescente, a procuração deve ser pública;
- se a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por morte do empregado, o pagamento deve 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;
- o empregado adolescente deve estar acompanhado de seu representante legal, que comprovará essa qualidade, e juntamente com ele assinará o TRCT, exceto se for emancipado, no termos do art. 5º do Código Civil.

Obs.: Ementa nº 1, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. EMPREGADO EMANCIPADO. Não é necessária a assistência por responsável legal, na homologação da rescisão contratual, ao empregado adolescente que comprove ter sido emancipado. Ref.: art. 439 da CLT e art. 5º do Código Civil."

b) Inobservância da Preferência Sindical

No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o assistente sempre deve verificar 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 Instrução Normativa nº 3.

Não observada a preferência sindical, o assistente deve encaminhar as partes para o sindicato respectivo. A autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego somente realiza a assistência com a declaração de recusa do sindicato ou a descrição, pelo empregador ou seu representante, no verso do TRCT, dos motivos da oposição sindical.

Assim, o fornecimento de documento expresso da entidade sindical com a recusa à homologação não é essencial para a prestação de assistência pelo Ministério do Trabalho e Emprego, visto que o servidor pode se embasar em outras provas para efetuar a homologação.

c) Não-Apresentação dos Documentos Exigidos

A apresentação de todos os documentos relacionados no art. 12 da Instrução Normativa nº 3, de 2002, é indispensável para que a assistência na rescisão contratual se efetive. A falta de exibição de qualquer dos documentos previstos na norma impede a formalização da assistência, ainda que o empregado concorde com a homologação.

Também impede a homologação a falta de apresentação de documento complementar, assim entendido aquele que o assistente julgue adequado para esclarecer dúvida sobre matéria de direito ou sobre circunstâncias que repercutem na rescisão contratual e com ela guardem relação lógica. Para tanto, o agente homologador pode solicitar documentos não relacionados na Instrução Normativa nº 3, de 2002, como, por exemplo, guias de recolhimento de contribuição sindical para elucidar o enquadramento sindical existente; recibos de adiantamento de salários; contratos de empréstimo consignado; minutas de PDV; contratos de trabalho por prazo determinado; livros de registro de empregado, dentre outros. Evidentemente, o uso dessa faculdade discricionária deve ocorrer de forma equilibrada, excepcional e parcimoniosa, de modo a evitar a burocratização excessiva da assistência pública.

Por outro lado, admite-se a hipótese de formalização rescisória

no caso de falta de apresentação de documento indispensável previsto na Instrução Normativa nº 3, de 2002, desde que a sua produção não dependa de intervenção das partes, como no caso de dissídio coletivo não julgado. Assim, nada impede que a homologação se realize ante a falta justificada de instrumento coletivo de trabalho. Por cautela, o assistente deve consignar o fato no verso do TRCT.

Os documentos indispensáveis para a homologação devem ser apresentados no original ou mediante cópia autenticada, exceto se houver expressa previsão de sua apresentação por meio de cópia simples.

3. Documentos Essenciais

A Instrução Normativa nº 3, de 2002, prevê como essenciais à homologação os seguintes documentos (art. 12):

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, quando for o caso ou do pedido de demissão;

IV - cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;

V - extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas no extrato como não localizadas na conta vinculada;

VI - guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, 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, durante o 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.

I - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT)

A Portaria nº 302, de 26 de junho de 2002, aprovou o modelo de TRCT a ser utilizado como recibo de quitação das verbas rescisórias e para o saque do FGTS. Ao regulamentar o modelo para o saque do FGTS, a referida Portaria obrigou terceiros (empregadores, sindicatos e Caixa Econômica Federal), de modo que os seus comandos, especialmente as especificações técnicas previstas em seu Anexo, não comportam alterações ou supressões, salvo aquelas permitidas na própria regulamentação editada.

O anexo da Portaria apresentou as especificações técnicas que devem ser observadas na confecção do TRCT, bem como as instruções de preenchimento. As especificações técnicas são orientações para as empresas ou pessoas que forem confeccionar o TRCT. Compete ao auditor-fiscal do trabalho ou servidor administrativo designado verificar a obediência ao layout estabelecido, bem como o correto preenchimento do Termo.

Obs.: Ementa nº 13, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. TRCT. Os comandos, determinações e especificações técnicas referentes ao Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, aprovado pela Portaria nº 302, de 26 de junho de 2002, não comportam alterações ou supressões, ressalvadas as permitidas na própria regulamentação. Ref.: art. 477 da CLT e Portaria nº 302, de 2002."

A respeito do preenchimento, segundo o item V do Anexo, é facultado o acréscimo de rubricas em seqüência alfanumérica nos campos 29 a 55 do TRCT, de acordo com a necessidade das empresas, desde que seja respeitada a seqüência das rubricas

estabelecidas no modelo aprovado, bem como a distinção das colunas de pagamentos e deduções.

As alterações permitidas limitam-se ao acréscimo de rubricas nos campos de "Discriminação das Verbas Rescisórias", sendo vedada a supressão de qualquer das rubricas estabelecidas. Esta é a regra geral de alteração dos campos do TRCT.

Oportuno ressaltar que não pode ser utilizado campo numérico para parcela distinta da oficialmente determinada. Por exemplo, o campo de nº 31 será sempre relativo a "13º salário", o que não impede a criação de campos "31 A", "31 B" etc. para parcelas correlatas.

Por outro lado, apesar de ser possível efetuar alterações nos campos 29 a 55, o *layout* dos Termos de Rescisão não pode ser modificado. Assim, não é permitida alteração na posição dos campos "identificação do empregador", "identificação do trabalhador", "dados do contrato", "discriminação das verbas rescisórias" e "formalização da rescisão" que, no modelo aprovado, encontram-se na posição vertical, na lateral esquerda do documento.

A formalização da homologação deve se dar exclusivamente no campo 60, não podendo ser consignada no verso do TRCT, cuja face reserva-se para eventuais anotações administrativas ou ressalvas administrativas e sindicais.

Além disso, outro elemento essencial que deve constar do TRCT é a identificação do órgão homologador. O campo 63 deve conter nome, endereço e telefone do órgão que prestou assistência ao empregado, de modo a facilitar a eventual investigação da legitimidade de quem formalizou o procedimento.

Quando for entidade sindical, também deve ser informado o número do seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego. Se a entidade portar carta sindical, emitida antes da Constituição de 1988, o registro compreende a indicação do livro (3 dígitos), página (3 dígitos) e ano (4 dígitos) do assentamento no Ministério; se a entidade portar declaração ou certidão expedida depois da entrada em vigor da Constituição, o registro corresponde ao número do processo

administrativo por meio do qual se obteve o assentamento.

Obs.: Ementanº 14, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. TRCT. IDENTIFICAÇÃO DO ÓRGÃO HOMOLOGADOR. Devem constar, no campo 63 do TRCT, o nome, endereço e telefone do órgão que prestou assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho. Tratando-se de entidade sindical, deverá ser informado também o número de seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego. Ref.: Portaria SRT nº 302, de 2002."

II - Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com as anotações atualizadas

O assistente deve verificar se a CTPS está com todas as anotações de responsabilidade do empregador atualizadas no 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. Devem ser ressalvadas, após cada assentamento, quaisquer circunstâncias, emendas, erros ou entrelinhas que possam acarretar dúvidas.

É proibido ao empregador efetuar qualquer tipo de anotação que desabone a vida funcional ou a conduta do trabalhador, como, por exemplo, dispensa por justa causa e seu motivo.

No ato de assistência, devem ser verificadas a data e a assinatura do registro do empregado, bem como a baixa na CTPS. Quando o aviso-prévio for indenizado, a data de desligamento é a do último dia trabalhado, ou seja, a do afastamento. No entanto, no espaço destinado às anotações gerais, deve 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 corresponde à do término do aviso-prévio e não à data do último dia de trabalho.

III - Comprovante do aviso-prévio, quando for o caso, ou do pedido de demissão

A parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho firmado por tempo indeterminado, ou por prazo determinado que 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 formalização do pedido de demissão ou da dispensa sem justa causa deve ser feita por meio de 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.

Quando se tratar de dispensa sem justa causa com cumprimento do aviso-prévio, o documento deve 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.

O comprovante de aviso-prévio é dispensável se a homologação da rescisão contratual e o pagamento das verbas rescisórias ocorrerem no mesmo dia da demissão de iniciativa do empregador.

IV - Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis

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 entidades representativas de categorias profissionais e 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 pode ser superior a 2 (dois) anos e está condicionada ao seu depósito e registro no Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de arquivo.

Entende-se por data-base o mês em que os sindicatos e empresas devem negociar, com a finalidade de produzir instrumentos normativos regedores das respectivas categorias. Nesses documentos 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, de comum acordo, dissídio coletivo na Justiça do Trabalho. Nesse caso, o juiz prolate sentença normativa, que decide a controvérsia e estabelece as condições de trabalho da categoria.

No ato da assistência, devem ser observados, além das cláusulas econômicas, como o 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.

Vale lembrar que, nos termos da Súmula nº 374 do TST, empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

V - Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas no extrato como não localizadas na conta vinculada

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.

No ato da assistência, o empregador deve comprovar o depósito dos valores devidos a título de FGTS, por meio do extrato para fins rescisórios do trabalhador e da apresentação das guias de recolhimento das competências indicadas no extrato como não localizadas.

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 da multa rescisória 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, de 1990 e da contribuição prevista no art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 2001.

VI - Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da contribuição social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 2001

De acordo com o art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990, ocorrendo rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, fica 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, é efetuado por meio da guia de recolhimento rescisório especificada pela Caixa Econômica Federal e exime 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.

Em face da Portaria nº 60, de 4 de fevereiro de 1999, caso não sejam recolhidos os valores da multa compensatória de 40% sobre os depósitos do FGTS, o assistente deve advertir o empregador quanto aos prazos e as penalidades a que está sujeito, em conformidade com o disposto no art. 477 da CLT e no art. 23 da Lei nº 8.036, de 1990. Se o empregador não fizer o depósito na conta vinculada do empregado, a homologação é efetuada com a 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.

No caso de empregador amparado por decisão liminar para não recolhimento das Contribuições Sociais instituídas pela LC nº 110, de 2001, o assistente deve exigir comprovação da validade da medida liminar e da situação atualizada do processo judicial.

VII - 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 na rescisão indireta, durante a procura por um novo emprego.

Portanto, é obrigatória a apresentação da Comunicação de Dispensa (CD) e do Requerimento do Seguro-Desemprego na hipótese de dispensa do empregado sem justa causa.

Quando a rescisão decorrer de outras causas de afastamento, como adesão a Plano de Demissão Voluntária (PDV) ou aposentadoria, por exemplo, é dispensada a apresentação da CD ou do Requerimento do Seguro-Desemprego.

A entrega da CD e do Requerimento do Seguro-Desemprego,

devidamente preenchidos, é feita mediante recibo em protocolo constante da CD, o qual deve ser destacado e entregue ao empregador.

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

VIII - Atestado de Saúde Ocupacional Demissional ou Periódico, durante o 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

De acordo com a Norma Regulamentadora - NR 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).

Inserto no PCMSO, o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) serve para informar a condição de saúde do trabalhador, e 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 deve 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 com grau de risco 3 e 4, salvo disposição em contrário em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

IX - Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação

A CLT considera empregador a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços e equipara 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, assim, pessoa física, pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, ou mesmo uma universalidade de bens (espólio).

Para a assistência, o empregador que se fizer presente deve comprovar sua condição por meio de documento constitutivo da empresa ou instituição, tal como contrato social, estatuto ou outros meios idôneos. Se o empregador se fizer representar por preposto ou procurador, este deve 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 ou a condição de preposto.

Importa destacar que, conforme Súmula nº 377 do TST, o preposto, também para os fins administrativos da assistência rescisória, deve ser necessariamente empregado da empresa. Os demais representantes devem se apresentar como procuradores.

X - 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.) deve constar de anexo do TRCT ou no verso deste, em 2 (duas) vias. Os dados devem estar consignados de forma clara e ser submetidos à apreciação do trabalhador. O trabalhador deve ficar com 1 (uma) das vias desse documento.

No demonstrativo de médias de horas extras habituais, deve ser 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.

XI - Prova bancária de quitação, quando for o caso.

É o documento necessário à comprovação do pagamento, quando este não for efetuado no ato da homologação. Para sua utilização, devem ser obedecidos todos os demais pressupostos referentes à localização do estabelecimento bancário, ciência do empregado e disponibilização dos valores no prazo legal.

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 deve interromper o 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

Durante o procedimento de assistência e homologação, se constatada qualquer irregularidade, o assistente deve tentar solucioná-la e orientar as partes. Após o saneamento da irregularidade, a assistência é concluída, com a homologação dos pagamentos.

Certas impropriedades não acarretam o impedimento da homologação. Se forem apresentados todos os documentos exigidos pela Instrução Normativa 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 nos casos, já relatados, de impedimento absoluto à homologação quando, tão logo constatada a irregularidade, o assistente deve se abster de proceder à homologação, independentemente da manifestação de vontade do trabalhador.

Portanto, na verificação de irregularidades, ocorrem as seguintes situações:

- quando a irregularidade se tratar de matéria relacionada a

prazos, valores ou recolhimentos exigíveis, o assistente poderá, diante da concordância expressa do trabalhador, homologar os pagamentos mesmo diante da falta de regularização do erro detectado. Se o assistente 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 auditor-fiscal do trabalho, deve comunicar ao Setor de Fiscalização e anotar, no verso do TRCT, a matéria não solucionada;

- quando a irregularidade se referir à representação das partes, observância da preferência sindical e apresentação de documentos exigidos no procedimento, que são impedimentos relativos à formalização da assistência administrativa, o assistente deverá limitar-se a orientar e esclarecer, posto que a falta desses requisitos não enseja autuação ao empregador. A assistência, nesses casos, fica interrompida até o saneamento da irregularidade;

- quando a irregularidade consistir em impedimento absoluto, ou seja, o assistente verificar dispensa sem justa causa no curso de garantias de emprego, rescisão durante suspensão do contrato, recusa expressa do empregado, presença ou presunção de fraude ou, ainda, quando não lhe for fornecida prova idônea dos pagamentos, o assistente não deve efetivar a homologação. Nesses casos, o consentimento do empregado é inoperante em sede administrativa, pois na ocorrência de impedimento absoluto, a Instrução Normativa nº 3 não autoriza a formalização do ato assistencial, ainda que mediante autuação do empregador.

Obs.: Ementa nº 5, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. FALTA DE PAGAMENTO DE VERBA RESCISÓRIA DEVIDA. O agente que estiver prestando a assistência rescisória deverá informar o trabalhador quanto à existência de irregularidades. Após a ciência, se o empregado concordar com a rescisão, exceto nas circunstâncias relacionadas na Ementa nº 4, o agente não poderá obstá-la. Tanto a irregularidade quanto a anuência do trabalhador deverão estar especificamente ressalvadas no verso do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT). Se o assistente for auditor-fiscal do trabalho, deverá lavrar o auto de infração cabível, consignando que o mesmo foi lavrado no ato

homologatório. Se o assistente não for auditor fiscal do trabalho, deverá comunicar a irregularidade ao setor de fiscalização para os devidos fins. Ref.: arts. 14 e 39, da Instrução Normativa nº 3, de 2002.”

5. Anotações Administrativas

No ato da assistência, o agente deve 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 por qualquer motivo, como, por exemplo, por não concordar com a alegação do empregador de que houve pedido de demissão ou justa causa;
- parcelas ou complementos não-constantes no TRCT e quitados no ato da assistência, com os respectivos valores, observadas as formas de pagamento constantes do art. 36 da Instrução Normativa nº 3;
- irregularidades não solucionadas, desde que não impeditivas da homologação, conforme prevê a Instrução Normativa 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 e a informação do encaminhamento ao setor de fiscalização, se o assistente não for Auditor-Fiscal do Trabalho.

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

6. Finalização do Procedimento: Homologação

Antes que se finalize o procedimento assistencial, as partes devem ser questionadas sobre a necessidade de esclarecimentos ou a existência de dúvidas, devendo-se destacar 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, diferentemente de quando a assistência é prestada pela entidade sindical da categoria, visto que, neste caso, em face da Súmula nº 330 do TST, 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, de 1990, caso não regularize o depósito;
- na dispensa por justa causa, o ato de homologação da rescisão não implica a concordância do empregado com os motivos que ensejaram a dispensa;
- diante de lesões de direito do empregado, mesmo havendo autuação, 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.

Feita a quitação dos valores constantes do TRCT, estando a rescisão contratual regular ou regularizada de acordo com as diretrizes fixadas pela Instrução Normativa 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, à exceção, como já visto, do empregado adolescente emancipado.

Finalizado o procedimento de homologação, as vias do TRCT terão a seguinte destinação:

- as 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.

O empregado deverá ser orientado, ao final, que:

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

7. Condições Previstas em Instrumentos Coletivos de Trabalho

É relativamente comum que os instrumentos coletivos de trabalho – convenções e acordos coletivos de trabalho – contemplem condições específicas para a categoria, dentre as quais as que se relacionam com o encerramento do contrato de trabalho. Há dúvida se essas condições coletivamente negociadas vinculam ou não a assistência pública.

O assistente das Delegacias Regionais do Trabalho está obrigado à verificação dos direitos novos ou suplementares que, para a sua satisfação material (obrigação de fazer ou pagar), exijam comprovação e quitação na assistência rescisória. Assim, se o instrumento normativo da categoria determinar o pagamento de uma indenização peculiar, o assistente deverá, primeiro, interpretar o dispositivo da norma coletiva, em seguida avaliar se o caso concreto impõe a obrigação patronal e, por último, zelar para que a empresa efetivamente cumpra a determinação do instrumento.

Não vinculam a assistência pública a existência, no instrumento coletivo, de condições de caráter procedimental que contrariem

matéria disciplinada no âmbito da Administração Pública do Trabalho.

De fato, se a convenção coletiva altera os requisitos objetivos para a obrigatoriedade da assistência contidos na legislação, como diminuição do período mínimo de ano e dia do contrato na mesma empresa, ou se impõe a apresentação de documento ou satisfação de direito previsto em lei trabalhista, previdenciária ou tributária não contemplado na Instrução Normativa nº 3, o assistente das Delegacias não precisa observar tais dispositivos.

O exemplo mais corrente é o do Perfil Profissiográfico Previdenciário, que é um documento previdenciário previsto em lei, mas que não se refere a direito trabalhista, e não figura na IN nº 3 como documento indispensável na assistência do MTE. Mesmo que o instrumento coletivo da categoria exija a apresentação desse documento, o assistente público não deve impor o cumprimento dessa obrigação como condição para o ato homologatório.

Obs.: Ementanº 16, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO. Não compete aos assistentes do MTE exigir a apresentação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), previsto na Lei nº 8.213, de 1991 e no Decreto nº 3.048, de 1999, no ato da assistência e homologação das rescisões de contrato de trabalho, uma vez que tal exigência é de competência da Auditoria-Fiscal da Previdência Social. Ref.: art. 58, § 4º, da Lei nº 8.213, de 1991; art. 68, § 2º, do Decreto nº 3.048, de 1999; e Informação CGRT/SRT nº 12, de 2004."

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 recebida pelo trabalhador na empresa, segundo dispõe art. 477 da CLT.

Remuneração é a contraprestação paga pelo empregador em virtude dos serviços prestados pela pessoa contratada. Além do salário, fixo e variável, 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.

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.

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

2. Descontos

Os descontos sobre as verbas rescisórias do empregado devem obedecer aos dispositivos legais e convencionais. Qualquer compensação no pagamento, de acordo com art. 477, § 5º da CLT, não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do trabalhador, salvo os descontos decorrentes de adiantamentos ou "vales".

É permitido o desconto, também, para a 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 (Súmula nº 342 do TST).

A Lei nº 10.820, de 2003 (art. 1º, § 1º) e o Decreto nº 4.840, de 2003 (art. 16, *caput*), que a regulamenta, estabelecem a possibilidade de desconto do saldo devedor de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil nas verbas rescisórias devidas ao empregado, no limite de 30% (trinta por cento) de tais verbas, desde que haja previsão no respectivo contrato. Desta forma, tais descontos não se sujeitam à regra do artigo 477, § 5º da CLT e podem ultrapassar o valor equivalente a um mês da remuneração do empregado.

Nos termos do art. 2º, § 2º, do Decreto nº 4.840, de 2003, a remuneração disponível relativa a verbas rescisórias para fins de desconto do saldo remanescente será a considerada após a dedução das consignações compulsórias, assim entendidas as efetuadas a título de contribuição para a Previdência Social oficial, pensão alimentícia judicial, imposto sobre rendimentos do trabalho, decisão judicial ou administrativa, mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais, e outros descontos compulsórios, instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho. Vale lembrar que a soma de consignações voluntárias não pode exceder a 40% (quarenta por cento) da remuneração disponível.

O art. 5º, § 1º, da Lei nº 10.820, de 2003 prevê que o empregador, salvo disposição contratual em contrário, não será co-responsável pelo pagamento dos empréstimos, financiamentos e arrendamentos concedidos aos mutuários, mas responderá sempre, como devedor principal e solidário, perante a instituição consignatária, por valores a ela devidos, em razão de contratações por ele confirmadas na forma da Lei e seu regulamento, que deixaram, por sua falha ou culpa, de serem retidos ou repassados.

3. Prazos para Pagamento

Constatada a presença dos requisitos necessários à formalização da rescisão contratual, deve ser verificada a regularidade dos prazos de pagamento das verbas rescisórias devidas.

O § 6º do art. 477 da CLT prevê os seguintes prazos para o pagamento das verbas rescisórias:

- 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.

Admite-se que seja estipulado outro prazo para pagamento das verbas rescisórias, se previsto em convenção, acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa e desde que seja mais favorável ao trabalhador.

3.1. Cômputo dos Prazos

A contagem do prazo para pagamento das verbas rescisórias está relacionada com o tipo e a forma de aviso-prévio.

O prazo prescrito no art. 477, § 6º, alínea "a" da CLT aplica-se ao aviso-prévio trabalhado nos contratos por prazo indeterminado e ao encerramento dos contratos por prazo determinado, inclusive o de experiência. Nestes casos, a data-limite para a quitação rescisória é o primeiro dia útil seguinte ao término do contrato de trabalho. Os dias de feriado, sábado ou domingo não são considerados úteis para fins dessa contagem. Assim, tomando-se como exemplo o contrato de experiência, se o término do contrato recair em uma sexta-feira (90º dia do contrato), o primeiro dia útil seguinte será a próxima segunda-feira, desde que neste dia não seja feriado.

Para o cômputo do prazo previsto na alínea "b" do § 6º do art. 477 da CLT, a regra geral é de que na ausência de aviso-prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento, a contagem inicie-se no dia seguinte ao da notificação. Se o décimo dia recair em feriado, sábado ou domingo, o pagamento será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Obs.: Ementanº 22, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. PRAZO PARA PAGAMENTO. No aviso-prévio indenizado, o prazo para pagamento das verbas rescisórias deve ser contado excluindo-se o dia da notificação e incluindo-se o do vencimento. Ref.: art. 477, § 6º, "b" da CLT; art. 132 do CC; e Orientação Jurisprudencial nº 162 da SBDI-1/TST."

Obs.: Ementanº 24, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. AVISO-PRÉVIO. DISPENSA DO EMPREGADO DURANTE O CUMPRIMENTO DO AVISO. PRAZO PARA PAGAMENTO. Quando, no curso do aviso-prévio, o trabalhador for dispensado pelo empregador do seu cumprimento, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias será o que ocorrer primeiro: o décimo dia, a contar da dispensa do cumprimento, ou o primeiro dia útil após o término do cumprimento do aviso-prévio. Ref.: art. 477, §6º, da CLT."

3.2. Atraso nos Pagamentos

Quando os prazos para pagamento das verbas rescisórias forem descumpridos, e não tendo o empregado dado causa à mora, o assistente deve orientar o empregador a pagar ao empregado a multa estipulada no § 8º do art. 477 da CLT, no valor equivalente ao seu salário, sem prejuízo das demais verbas devidas e da autuação administrativa, quando o assistente for auditor-fiscal do trabalho, ou comunicação ao setor competente, nos demais casos.

Se, porventura, o empregador não concordar com o pagamento da multa em favor do empregado, e diante da concordância expressa deste em receber as verbas voluntariamente pagas pelo empregador, o assistente deve homologar a rescisão e proceder à lavratura do auto de infração respectivo, bem como a comunicação do fato ao Setor de Fiscalização do Trabalho.

O servidor não-integrante da carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho deve comunicar o fato ao setor de fiscalização do trabalho do órgão regional, para as devidas providências, nos termos do art. 38, § 1º, inciso I, da Instrução Normativa nº 3.

As diferenças rescisórias devidas ao empregado, tais como

as decorrentes de cálculo de horas extras ou piso da categoria, devem 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 § 6º do art. 477 da CLT, sujeitando o infrator às penalidades daí advindas, ou seja, pagamento da multa ao empregado e autuação administrativa.

Quando forem exigíveis diferenças relativas ao reajuste coletivo de salários em razão da data-base, determinadas no curso do aviso-prévio, ainda que indenizado, o pagamento complementar de verbas rescisórias não configura mora do empregador.

Obs.: Ementa nº 7, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. DEPÓSITO BANCÁRIO. MULTAS. Não são devidas as multas previstas no § 8º, do art. 477, da CLT quando o pagamento integral 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. Esse entendimento não se aplica às hipóteses em que o pagamento das verbas rescisórias deve ser feito necessariamente em dinheiro, como, por exemplo, na rescisão do contrato do empregado analfabeto ou adolescente e na efetuada pelo grupo móvel de fiscalização. Ref.: art. 477, §§ 6º e 8º da CLT; e art. 36, da Instrução Normativa nº 3, de 2002."

Somente são considerados válidos os pagamentos feitos de acordo com o disposto no art. 36 da Instrução Normativa nº 3, de 2006, ou seja:

- moeda corrente ou cheque administrativo, quando 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 no § 6º do art. 477 da CLT. Se a liberação das quantias depositadas estiver pendente no prazo-limite, o empregador incorre em mora.

4. Aviso-Prévio

O aviso-prévio é a comunicação que a parte, empregado ou empregador, que desejar rescindir o contrato de trabalho, deve fazer à outra.

O aviso-prévio é obrigatório nos contratos de trabalho por prazo indeterminado e nos contratos de trabalho por prazo determinado que contenham cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão contratual antecipada.

A concessão de aviso-prévio não pode ser feita no curso do período de qualquer tipo de garantia de emprego ou férias.

4.1. Comunicação Formal

A comunicação de aviso-prévio deve ser formalizada por escrito, por meio de documento com duas vias, assinado pelas partes. No documento devem constar a data da comunicação, a assinatura das partes, a modalidade do aviso, eventual dispensa de seu cumprimento e, quando for do empregador ao empregado, a opção do empregado da redução da jornada diária de trabalho em 2 (duas) horas ou em 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 pode ser trabalhado ou indenizado e, em qualquer dessas modalidades, o período respectivo integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

É trabalhado o aviso-prévio quando o empregado cumpre todo o período em efetiva atividade laboral na empresa, e é indenizado quando, a critério do empregador, o empregado não cumpre o período em efetiva atividade.

Administrativamente, entende-se que se equipara a indenizado o aviso "cumprido em casa" ou "domiciliar".

Quando o aviso-prévio for indenizado, a circunstância deve constar das anotações gerais da CTPS, e a baixa em carteira será a do último dia trabalhado. A anotação dessa circunstância (aviso indenizado) é importante para registrar na CTPS informações que trazem implicações no âmbito justrabalhista, como a identificação do termo inicial de contagem de prescrição e dos 120 (cento e vinte) dias para que o trabalhador se habilite ao seguro-desemprego.

O empregado despedido sem justa causa que, no curso do aviso-prévio, comprovar a obtenção de novo emprego, fica dispensado de seu cumprimento, e o empregador não está obrigado ao pagamento dos dias não trabalhados.

No pedido de demissão, o empregado que não cumprir o prazo do aviso-prévio fica sujeito ao desconto do valor dos salários do prazo respectivo nas verbas rescisórias. O empregador pode liberar o demissionário da obrigação de trabalhar nos 30 (trinta) dias seguintes ao pré-aviso e, nesse caso, não pode descontar nas verbas rescisórias os dias de aviso não cumpridos.

Assim, no caso de pedido de demissão, havendo pedido de dispensa de cumprimento de aviso-prévio, aceito pelo empregador, este fica desobrigado de pagá-lo e o empregado de cumpri-lo, sendo que a quitação das verbas rescisórias deve ocorrer até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, como se não houvesse aviso.

Obs.: Ementanº 20, da Portaria nº 1, de 2006. "HOMOLOGAÇÃO. AVISO-PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA. FALTA DE PREVISÃO LEGAL. EFEITOS. Inexiste a figura jurídica do "aviso-prévio cumprido em casa". O aviso-prévio ou é trabalhado ou indenizado. A dispensa do empregado de trabalhar no período de aviso-prévio implica a 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. Ref.: art. 477, § 6º, "b" e art. 487, § 1º, da CLT; Orientação Jurisprudencial nº 14 do TST."

4.3. Prazos e Contagem

Salvo convenção, acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa mais benéfica, o aviso-prévio deve ser dado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. Os dispositivos da CLT

que possuem prazo inferior foram derogados pelo inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal.

A contagem do prazo do aviso-prévio se inicia no dia imediatamente posterior ao da comunicação, independentemente do dia seguinte ser útil ou não, e se comunicado no começo, meio ou término da jornada de trabalho, e inclui o dia do vencimento (TST, Súmula nº 380).

Na rescisão de contrato sem justa causa em que o empregado tenha optado por faltar 7 (sete) dias seguidos, sem prejuízo do salário, a data da saída é a do termo final do aviso-prévio, ou seja, o dia em que recair o trigésimo dia do período de aviso-prévio. A opção deve estar consignada no documento de comunicação da rescisão.

Obs.: Ementa nº 21, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. AVISO-PRÉVIO. CONTAGEM DO PRAZO. O prazo do aviso-prévio conta-se excluindo o dia da notificação e incluindo o dia do vencimento. A contagem do período de trinta dias será feita independentemente de o dia seguinte ao da notificação ser útil ou não, bem como do horário em que foi feita a notificação no curso da jornada. Ref.: Art. 487 da CLT; art. 132 do CC; e Súmula nº 380 do TST."

Obs.: Ementa nº 23, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. AVISO-PRÉVIO. DISPENSA DO CUMPRIMENTO. PRAZO. No pedido de demissão, se o empregador aceitar a solicitação do trabalhador de dispensa de cumprimento do aviso-prévio, não haverá o dever de indenização pelo empregador, nem de cumprimento pelo trabalhador. A quitação das verbas rescisórias será feita até o décimo dia, contado do pedido de demissão ou do pedido de dispensa do cumprimento do aviso-prévio. Ref.: art. 477, § 6º, "b" da CLT."

4.4. Irrenunciabilidade, Repercussão das Faltas e Pagamento

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 tem direito ao pagamento do salário correspondente aos trinta dias de aviso-prévio, mesmo que a totalidade do prazo não tenha sido dada pelo empregador.

No aviso-prévio trabalhado, as faltas injustificadas do trabalhador no curso do prazo são descontadas do salário respectivo e repercutem no cálculo dos demais direitos, se for o caso. Cabe ao assistente verificar todos os reflexos decorrentes do número de faltas.

Se o empregado faltar todo o período do aviso-prévio, considera-se falta de cumprimento do aviso, que dá ao empregador o direito de descontar o salário correspondente ao prazo respectivo. Da mesma forma, a falta de aviso-prévio ao empregador pelo empregado dá direito ao empregador de descontar o prazo respectivo do salário do empregado.

O valor das horas extras habituais integra o salário para fins de cálculo do pagamento do aviso-prévio, e devem ser integralizadas inclusive no aviso-prévio indenizado.

4.5. Assistência

O período de trinta dias do aviso-prévio é considerado tempo de serviço para todos os fins, inclusive para o cálculo da anuidade do contrato de trabalho, que implica a necessidade de assistência e homologação da rescisão contratual.

Se do cômputo do período do aviso-prévio indenizado resultar mais de 1 (um) ano de contrato de trabalho, é devida a assistência na rescisão contratual. É o caso, por exemplo, do empregado admitido em 2 de junho de 2005, que tenha recebido o aviso-prévio do empregador, indenizado, em 10 de maio de 2006.

Obs.: Ementan^o 11, da Portaria n^o 1, de 2006: "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 esse período, resultar mais de um ano de serviço do empregado, deverá ser realizada a assistência à rescisão do contrato de trabalho prevista no § 1^o, do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho. Ref.: art. 477, § 1^o, e art. 487, § 1^o, da CLT."

Obs.: Ementa nº 12, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. CONTAGEM DO PRAZO. O prazo de um ano e um dia de trabalho, a partir do qual se torna necessária a prestação de assistência na rescisão do contrato de trabalho, deve ser contado pelo calendário comum, incluindo-se o dia em que se iniciou a prestação do trabalho. A assistência será devida, portanto, se houver prestação de serviço até o mesmo dia do começo, no ano seguinte. Ref.: art. 132, § 3º, do CC."

4.6. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho

O aviso-prévio trabalhado, por ser remunerado como salário, deve ter o pagamento comprovado mediante recibo de pagamento de salário mensal ou constar no campo específico do TRCT como saldo de salário. No caso do aviso-prévio indenizado, o valor correspondente ao seu pagamento deve constar do campo específico do TRCT.

5. Descanso Semanal Remunerado

O Repouso Semanal Remunerado é devido ao empregado que cumpre integralmente a jornada de trabalho semanal. Na rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado, é devido o pagamento 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 são consignados como domingo indenizado ou descanso indenizado e os respectivos valores não integram a base de cálculo do FGTS.

Obs.: Ementa nº 26, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. Nos contratos por prazo indeterminado, será devido o pagamento do descanso semanal remunerado por ocasião da rescisão do contrato de trabalho nas seguintes hipóteses: quando o descanso for aos domingos e a carga horária semanal tiver sido cumprida integralmente;

quando o prazo do aviso-prévio terminar em sábado ou sexta-feira e o sábado for compensado; quando existir escala de revezamento e o prazo do aviso-prévio se encerrar no dia anterior ao do descanso previsto. Ref.: arts. 67 e 385 da CLT; Lei nº 605, de 1949, e Decreto nº 27.048, de 1949.”

6. Férias

Salvo disposição mais favorável prevista em convenção, acordo coletivo de trabalho, sentença normativa ou regulamento interno, as férias são concedidas nos 12 (doze) meses subseqüentes ao período aquisitivo, e a sua duração observa a proporcionalidade constante dos arts. 130 e 130-A da CLT. O período das férias é 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, e como período concessivo ou de gozo os 12 (doze) meses subseqüentes ao período aquisitivo. Cabe ao empregador definir o período em que o empregado deve usufruir as férias, dentro do período concessivo, observadas as normas e restrições referentes ao parcelamento.

Quando concedidas regularmente no período concessivo, as férias são remuneradas pelo valor do último salário, acrescido de 1/3 (um terço), o chamado terço constitucional. São as denominadas férias simples.

As férias em dobro referem-se ao pagamento dobrado, juntamente com o valor acrescido do terço constitucional, quando forem concedidas fora do prazo, ou seja, após o período concessivo.

6.2. Férias Coletivas

Os empregadores podem conceder férias coletivas a todos os trabalhadores ou apenas aos de determinado estabelecimento ou setor. As férias coletivas podem ser fracionadas, desde que em período nunca inferior a 10 (dez) dias.

No caso de empregado com período aquisitivo incompleto, ou seja, com menos de 12 (doze) meses do início do contrato de trabalho, a contagem de novo período aquisitivo inicia-se com seu retorno das férias coletivas. Se não havia ainda adquirido direito ao número de dias de férias coletivas gozadas pelos outros empregados, 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 é 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 é 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 porcentagem, comissão ou viagem, o valor das férias é apurado com base na média dos salários percebidos nos 12 (doze) meses que precederam seu pagamento ou rescisão contratual.

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

Obs.: Ementanº 27, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO. FÉRIAS. PARCELAS VARIÁVEIS. CÁLCULO. Ressalvada norma mais favorável, o

cálculo da média das parcelas variáveis incidentes sobre as férias será efetuado das seguintes formas:

I - com base no período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário devido na data da rescisão;

II - quando pago por hora ou tarefa, com base na média quantitativa do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário devido na data da rescisão;

III - se o salário for pago por porcentagem, comissão ou viagem, com base na média dos salários percebidos nos doze meses que precederem seu pagamento ou rescisão contratual.

Ref.: art. 7º, VII e XVII, da CF; art. 142 da CLT; Súmula nº 199 do STF; e Súmula nº 149 do TST.”

6.5. Período de Gozo

As faltas injustificadas do trabalhador no período aquisitivo repercutem no período de gozo das férias e, conseqüentemente, no valor do pagamento das férias na rescisão do contrato de trabalho, 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, com a redação dada pela Medida Provisória nº 2164-41:

- 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;
- 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até (vinte e duas) horas;
- 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal

superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

- 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;
- 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;
- 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas;
- redução do período pela metade, se o empregado tiver mais de 7 (sete) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo.

6.6. Perda do Direito às Férias

Conforme preceitua o art. 133 da CLT, o empregado não terá direito às férias, tampouco ao seu pagamento na rescisão contratual se, 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.

Essas hipóteses têm por consequência o início da contagem de novo período aquisitivo logo que o empregado retornar ao serviço.

6.7. Proporcionalidade

As férias proporcionais são devidas por cada mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias de trabalho, na proporção de 1/12 (um doze avos) do valor do salário mensal, acrescido de 1/3 (um terço).

Na rescisão do contrato de trabalho, o empregado faz jus ao

recebimento do valor correspondente às férias proporcionais. Embora o parágrafo único do art. 146 da CLT restrinja o pagamento das férias proporcionais, há divergências em relação a essa restrição, em razão da promulgação da ratificação da Convenção nº 132 da OIT.

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, é 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.

Assim, pela aplicação da Convenção nº 132 da OIT, em qualquer modalidade de rescisão contratual, inclusive no caso de dispensa do trabalhador por justa causa, o empregado faz jus ao pagamento das verbas referentes às férias proporcionais (Instrução Normativa nº 3, art. 15, § 1º).

7. Décimo Terceiro Salário

O décimo terceiro salário é a gratificação de Natal prevista na Lei nº 4.090, de 1962, 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.

Na rescisão do contrato de trabalho, inclusive por iniciativa do empregado, é devido o pagamento das frações (proporcional) ou a totalidade do décimo terceiro salário.

7.1. Valor de Pagamento e Proporcionalidade

O pagamento do décimo terceiro salário é efetuado em duas

parcelas. A primeira, a título de adiantamento, é paga entre os meses de fevereiro e novembro e calculada na razão de 50% (cinquenta por cento) do salário recebido no mês anterior ao pagamento. O empregado pode optar por receber o adiantamento na ocasião das férias, desde que o requeira no mês de janeiro do correspondente ano.

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

O valor do décimo terceiro salário proporcional será calculado com base na remuneração do mês da rescisão.

É computada 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 demonstrativo das médias salariais é documento necessário para a assistência administrativa.

8. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

O FGTS foi criado pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, e atualmente está disciplinado pela Lei nº 8.036, de 1990. 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).

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.

É 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, em hipóteses 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 nº 3;
- 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 agroindústria 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 cessação 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

No momento da assistência e homologação da rescisão de contrato de trabalho, o assistente deverá verificar se foram efetuados os recolhimentos devidos nos meses de vigência do contrato de trabalho. Para tanto, examinará o extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado e as guias de recolhimento de FGTS das competências que constem no extrato como não localizadas na conta vinculada.

8.4. Recolhimentos na Extinção do Contrato de Trabalho

A legislação determina que sejam efetuados, à época da rescisão de contrato de trabalho, depósitos na conta vinculada do trabalhador no FGTS, relativos ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior que não tenham sido recolhidos.

Para a verificação dos recolhimentos devidos sobre as verbas rescisórias, o assistente deve efetuar a soma dos valores expressos na rescisão contratual, sobre a qual incide a alíquota do FGTS, e confrontá-la 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 seguintes valores atualizados:

- depósitos mensais do FGTS ao longo da relação de emprego;
- depósitos mensais realizados com atraso;
- depósitos do mês da rescisão e do mês imediatamente anterior;
- 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, de 2001.

No caso de período contratual anterior ao regime do FGTS, o assistente deve verificar a indenização devida, em conformidade com os arts. 478 e 498 da CLT e 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 FGTS devido na rescisão contratual, o assistente deve observar se o recolhimento 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 indenização, 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 deve 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, de 2001 criou duas novas contribuições sociais, vinculadas ao FGTS e fiscalizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A primeira contribuição, prevista no art. 1º da LC nº 110, de 2001, é devida em caso de despedida sem justa causa e corresponde a 10% do montante de todos os depósitos devidos, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas.

O art. 2º da referida Lei instituiu outra contribuição, devida mensalmente, à alíquota de 0,5% sobre a remuneração paga ou devida a cada trabalhador no mês anterior, a ser recolhida juntamente com o FGTS. O mesmo artigo estabeleceu, no § 2º, que tal contribuição seria devida pelo prazo de 60 (sessenta) meses, a contar da sua exigibilidade.

Tal prazo esgotou-se em dezembro de 2006, de maneira que, a partir de janeiro de 2007, a contribuição de 0,5% da remuneração devida mensalmente deixou de existir, persistindo apenas a contribuição devida na dispensa sem justa causa, à alíquota de 10% dos depósitos devidos ao FGTS. É importante ressaltar, no entanto, que no ato da assistência, cabe ao assistente verificar se, no curso da vigência da contribuição, a mesma foi recolhida corretamente.

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.

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

- empresas inscritas no SIMPLES;
- 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 excedesse o limite de R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais).

Em 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 é obrigado a pagar-lhe, a título indenizatório, a metade da 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. Se o empregado pedir demissão antecipada, fica obrigado a pagar a indenização em referência, até o montante que o empregador pagaria se lhe dispensasse (CLT, art. 480).

Essa indenização não é devida se nesses contratos houver cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, desde que executada. Assim, 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, de 1998

Nos contratos por prazo determinado previstos na Lei nº 9.601,

de 1998, instituídos mediante negociação coletiva, a indenização decorrente da rescisão antecipada é fixada em convenção ou acordo coletivo de trabalho, não se aplicando os arts. 479 e 480 da CLT.

Ressalte-se que, desde 21 de janeiro de 2003, não estão mais em vigor as reduções de contribuições e do FGTS previstas no art. 2º daquela Lei.

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, de 1984.

Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado ocorrer 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 faz jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

Essa indenização adicional corresponde ao salário mensal, no valor devido na data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina (Súmula nº 242 do TST).

Obs.: Ementanº 19, da Portaria nº 1, de 2006: "HOMOLOGAÇÃO. ART. 9º DA LEI Nº 7.238, DE 1984. 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 – Será devida a indenização em referência se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio; II – O empregado não terá direito à indenização se o término do aviso-prévio ocorrer após ou durante a data base e fora do trintídio, no entanto, fará jus aos complementos

rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada. Ref.: art. 9º, da Lei nº 7.238, de 1984, e art. 487, § 1º, da CLT.”

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, tem direito a uma multa, a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo de trabalho, 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 de Contrato de Trabalho e Causas Extintivas

Basicamente, duas variáveis devem ser observadas pelo assistente no momento de conferir os valores e parcelas rescisórias do contrato de trabalho:

- a) o tipo de contrato celebrado entre as partes; e
- b) a causa que determinou a extinção da relação de emprego.

Dependendo da combinação dessas variáveis, as conseqüências jurídicas são distintas.

Serão discriminadas, a seguir, as parcelas de direito exigíveis segundo o tipo de contrato de trabalho e o motivo de seu rompimento, encerrados após 31/12/2006.

Os exemplos referem-se somente às rescisões contratuais que, obrigatoriamente, devem receber assistência, seja sindical ou administrativa.

1. Contratos por Prazo Indeterminado

1.1. Por Iniciativa do Empregador, 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%);
- 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, de 1984, quando for o caso.

Devem constar, dos campos respectivos, os valores eventualmente devidos 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.

O assistente deve observar, ainda, a obrigatória entrega pelo empregador da Comunicação de Dispensa (CD) e do Requerimento de Seguro-Desemprego.

1.2. Por Iniciativa do Empregador, com Justa Causa

- saldo de salário;
- férias vencidas;
- férias proporcionais (aplicação da Convenção nº 132 da OIT);
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais (aplicação da Convenção nº 132 da OIT);
- recolhimento de FGTS (8%).

Devem constar, dos campos respectivos, os valores eventualmente devidos 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.

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%), no prazo do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

Devem constar, dos campos respectivos, os valores eventualmente devidos 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.

Quando o empregado que pediu demissão não cumprir o aviso-prévio, é cabível o desconto do valor correspondente ao respectivo período na rescisão contratual.

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%).

Devem constar, dos campos respectivos, os valores eventualmente devidos 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.

2.2. Rescisão Antecipada nos Contratos por Prazo Determinado sem Cláusula Assecuratória do Direito Recíproco de Rescisão Antecipada

a) Por Iniciativa do Empregador, 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%);
- 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, no valor de metade da remuneração a que o empregado teria direito até o termo do contrato
- multa do art. 9º da Lei nº 7.238, de 1984, quando for o caso.

Devem constar, dos campos respectivos, os valores eventualmente devidos 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.

O assistente deve observar, ainda, a obrigatória entrega pelo empregador da Comunicação de Dispensa (CD) e do Requerimento de Seguro-Desemprego, visto se tratar de rescisão sem justa causa.

b) Por Iniciativa do Empregador, com Justa Causa

- saldo de salário;
- férias vencidas;
- férias proporcionais (aplicação da Convenção nº 132 da OIT);
- terço constitucional sobre o valor das férias vencidas e proporcionais (aplicação da Convenção nº 132 da OIT);
- recolhimento de FGTS (8%).

Devem constar, dos campos respectivos, os valores eventualmente devidos 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.

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, relativa aos prejuízos decorrentes da rescisão, limitada ao valor que o empregado teria direito em idênticas condições;
- recolhimento de FGTS (8%), no prazo do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

Devem constar, dos campos respectivos, os valores eventualmente devidos 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.

2.3. Rescisão Antecipada dos Contratos por Prazo Determinado com Cláusula Assecuratória de Rescisão Antecipada pelas Partes

Se for exercido tal direito, aplicam-se todas as regras da rescisão do contrato por prazo indeterminado (art. 481 da CLT).

3. Aposentadoria Espontânea

Segundo decisão do Supremo Tribunal Federal, proferida no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.721-3-DF, a aposentadoria espontânea não extingue o contrato de trabalho.

Com base nessa decisão, o Tribunal Superior do Trabalho cancelou a Orientação Jurisprudencial nº 177, que firmava

entendimento no sentido de que a aposentadoria espontânea extingua o contrato de trabalho, de modo que a multa de 40% sobre os recolhimentos do FGTS seria indevida em relação ao período anterior à aposentadoria.

Nesse diapasão, a rescisão de contrato de trabalho do empregado que continuou trabalhando após a aposentadoria, é regida pelas mesmas normas do contrato por prazo indeterminado, devendo o pagamento de verbas rescisórias obedecer ao tipo de rescisão contratual, nas formas acima estabelecidas, ou seja, segundo seja a rescisão de iniciativa do empregador, com ou sem justa causa, ou a pedido do empregado.

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%).

Devem constar, dos campos respectivos, os valores eventualmente devidos 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.

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, devem ser 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 (art. 1º da Lei nº 6.858, de 24 de novembro de 1980).

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 deve constar, 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 devem ficar depositadas em caderneta de poupança, rendendo juros e correção monetária, e serão disponibilizadas 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 revertem, 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).

Obs.: Ementanº 24, da Portaria nº 1, de 2006. "HOMOLOGAÇÃO. EMPREGADO FALECIDO. No caso de falecimento de empregado, é devida a homologação e a assistência na rescisão do contrato de trabalho aos beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário ou assim reconhecidos judicialmente, porque a estes se transferem todos os direitos do *de cuius*. Ref.: art. 477, § 1º, da CLT; Lei nº 6.858, de 1980; art. 4º da Instrução Normativa nº 3, de 2002."

5. Encerramento das Atividades da Empresa

- 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%);
- multa de 40% sobre os depósitos do FGTS;

- contribuição Social de 10% sobre os depósitos do FGTS.

As parcelas acima dizem respeito ao encerramento das atividades não motivado por força maior. Se esta for alegada, o assistente público deverá se abster de homologar os pagamentos, pois a força maior somente pode ser reconhecida em juízo.

Nos termos da Súmula 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.

A data-limite para o término do contrato de trabalho é a data em que ocorreu o registro voluntário dos atos de extinção do empregador na Junta Comercial ou no Registro de Pessoas Cíveis, independentemente das quitações tributárias ou previdenciárias a que o empreendimento estiver obrigado.

5.1. Encerramento das Atividades da Empresa e Garantias de Emprego

Na ocorrência do encerramento das atividades do empregador, sem filiais, cessam de imediato as garantias provisórias de emprego da gestante, do integrante de CIPA, do dirigente sindical, do acidentado e demais garantias decorrentes de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

Tratando-se de fechamento de filial, é facultado à empresa transferir o portador de garantia de emprego, dividindo-se a jurisprudência quanto à necessidade ou não de anuência do trabalhador. De todo modo, verificando-se a recusa do empregado, a empresa está autorizada a dispensá-lo, pagando-lhe as verbas rescisórias na forma da lei.

Com exceção do cipeiro (Súmula nº 339 do TST), são devidos os salários e demais vantagens até o fim da garantia de emprego, que devem ser antecipados e indenizados na quitação rescisória (CLT, art. 498 – aplicação analógica).

Assim, por exemplo, se ainda faltar seis meses para o término da garantia de emprego do acidentado, a empresa deve pagar a remuneração do período faltante. Uma vez que essa parcela

das verbas rescisórias possui caráter indenizatório, não sofre incidência do FGTS.

Obs.: Ementanº 18, da Portaria nº 1, de 2006. "HOMOLOGAÇÃO. EXTINÇÃO DA EMPRESA. Não compete aos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego a homologação de rescisão de contrato de trabalho de empregado com garantia de emprego cuja dispensa se fundamente em extinção da empresa, diante da dificuldade de comprovação da veracidade dessa informação. Ref.: art. 8º, inciso VIII, da CF; Art. 10, inciso II, do ADCT; art. 492 a 500 da CLT; Livro II do Código Civil."

5.2. Encerramento das Atividades da Empresa e Aposentadoria por Invalidez

Concedida a aposentadoria por invalidez, o contrato fica suspenso pelo tempo que o órgão previdenciário julgar pertinente.

Todavia, verificando-se a cessação das atividades da empresa, os trabalhadores aposentados provisoriamente por invalidez tem os vínculos de emprego extintos a despeito da suspensão contratual, que somente subsiste enquanto subsistirem os sujeitos do contrato.

5.3. Morte do Empregador Pessoa Física

Havendo sucessores do empresário individual que falece, e desde que a atividade empresarial não sofra descontinuidade, é facultado ao trabalhador encerrar o contrato de trabalho, sem ônus (CLT, art. 483, § 2º). Vale dizer, fica dispensado da obrigação de pré-avisar.

A morte do empregador individual equipara-se ao encerramento da atividade. Assim, são assegurados ao empregado:

- aviso-prévio;
- 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%);
- multa de 40% sobre os depósitos de FGTS;
- Contribuição Social de 10% sobre os depósitos de FGTS.

Considerando que as dívidas e encargos trabalhistas são transferidos aos sucessores com a morte do titular, a pessoa que comparece perante o assistente público presume-se sucessor legítimo para os fins de quitação rescisória e baixa da CTPS. Por cautela, o assistente deve fazer constar do verso do TRCT a qualificação da pessoa que, em nome do *de cujus*, efetuou os pagamentos ao trabalhador, com nome, documento de identidade, profissão e endereço completo, sem prejuízo da exigência contida no inciso II, do art. 20 da Lei 8.036, de 1990 – rescisão de contrato de trabalho comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado.

Quando se tratar de procurador, o assistente deve consignar os dados relevantes da procuração no verso do TRCT.

Inexistindo sucessores, o trabalhador deverá ser orientado a ingressar em juízo para a satisfação de seus direitos.

6. Plano de Demissão Voluntária (PDV)

O Plano de Demissão Voluntária (PDV) é uma figura nova no direito trabalhista brasileiro, e constitui importante instituto de adaptação das empresas aos cenários de crise ou de reestruturação produtiva. Tornou-se comum no setor público, para redução de custos com a folha de pagamentos.

A demissão incentivada do contrato opera-se por meio de um acordo de vontades entre os contratantes, empregado e empregador. A empresa normalmente estabelece um programa de alcance genérico (programa de incentivo ao desligamento voluntário), no qual são previstas as condições a que o trabalhador pode aderir ou não. Esse programa costuma ter prazo certo, o que significa dizer que, implementado o termo final, o empregador 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. Não se conforma apenas com a iniciativa patronal, pois sobre ela se posiciona um elemento condicionante: a vontade, livre e desembaraçada, do empregado demissionário.

Em razão dessa manifestação de vontade por parte do trabalhador, fica impedida a concessão do seguro-desemprego, 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.

No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a quitação passada nas Delegacias Regionais do Trabalho alcança apenas os valores pagos, e não as parcelas de direito, a despeito do elemento de transação rescisória embutida na idéia do PDV (princípio da quitação restrita).

Diante de uma rescisão contratual decorrente de PDV, o assistente do Ministério do Trabalho e Emprego deve solicitar a apresentação do plano, acompanhado do termo de adesão, quando existente, uma vez que o PDV objetiva estimular o trabalhador a se desligar da empresa, e nele geralmente são preservadas as indenizações legais, como aquelas decorrentes de uma dispensa sem justa causa, acrescidas de outras parcelas propostas pelo empregador.

ANEXOS

ANEXO I

Quadro-resumo das verbas rescisórias conforme tipo e causa extintiva do contrato

Saldo de Salários	Aviso-Prévio	13º Salário	Férias			Lei nº 7.238/84 (art. 9º), se for o caso	FGTS + CS (LC nº 110/2001) [rescisório] FGTS: 8% (mensal), multa (40%); CS: 0,5% s/ mensal (de 01/2002 a 12/2006) e 10% sobre o montante				Art. 479 da CLT
			Vencidas	Proporcionais	Adicional de 1/3 sobre férias		Depósito em conta vinculada			Saque FGTS	
							8% (0,5%) mês da rescisão	8% (0,5%) mês anterior	40% (10%) depósitos devidos		
			Contrato por prazo indeterminado				Por iniciativa do empregador – sem justa causa				
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Contrato por prazo indeterminado				Por iniciativa do empregador – com justa causa				
X			X	X	X		X	X			
			Contrato por prazo indeterminado				Por iniciativa do empregado – pedido de demissão				
X		X	X	X	X		X	X			
			Contrato por prazo determinado				Término normal de contrato de trabalho a termo				
X		X	X	X	X		X	X		X	
			Contrato por prazo determinado				Rescisão antecipada: iniciativa da empresa, sem justa causa (sem cláusula assecuratória do direito recíproco de antecipação)				
X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Contrato por prazo determinado				Rescisão antecipada: iniciativa da empresa, COM justa causa (sem cláusula assecuratória do direito recíproco de antecipação)				
X			X	X	X		X	X			
			Contrato por prazo determinado				Rescisão antecipada: iniciativa do empregado por p. demissão (sem cláusula assecuratória do direito recíproco de antecipação)				
X		X	X	X	X		X	X			
			Contrato por prazo determinado				Rescisão antecipada: iniciativa da empresa, sem justa causa (COM cláusula assecuratória do direito recíproco de antecipação)				
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Contrato por prazo determinado				Rescisão antecipada: iniciativa da empresa, COM justa causa (COM cláusula assecuratória do direito recíproco de antecipação)				
X		X	X	X	X		X	X			
			Contrato por prazo determinado				Rescisão antecipada: iniciativa do empregado por p. demissão (COM cláusula assecuratória do direito recíproco de antecipação)				
X	X	X	X	X	X		X	X			
							Aposentadoria por tempo de serviço				
X		X	X	X	X		X	X		X	
							Morte do empregado				
X		X	X	X	X		X	X		X	
							Encerramento das atividades da empresa				
X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	

ANEXO II
INSTRUÇÃO NORMATIVA SRT Nº 3,
DE 21 DE JUNHO DE 2002¹

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:

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.

¹ Versão atualizada de acordo com as Instruções Normativas SRT nº 4, de 29 de novembro de 2002, e nº 4, de 8 de dezembro de 2006.

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 na rescisão de contrato de trabalho em que figurem a União, os estados, os municípios, suas autarquias e fundações de direito público, bem como empregador doméstico, ainda que optante do FGTS. *(Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 8 de dezembro de 2006).*

Art. 4º Na ocorrência de morte do empregado, a assistência na rescisão contratual é devida aos beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário ou reconhecidos judicialmente.

Parágrafo único. A assistência é devida, ainda, na hipótese de aposentadoria acompanhada de afastamento do empregado. *(Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006).*

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 do *caput* deste artigo, 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 no inciso I deste parágrafo. *(Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006).*

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 será prestada pelo sindicato profissional ou federação respectiva e, apenas na falta de entidade sindical, pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho. (*Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006*).

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, será obrigatória a presença e a assinatura de seu representante legal, que comprovará esta qualidade, exceto para os adolescentes comprovadamente emancipados nos termos da lei civil. *(Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006)*.

§ 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 não alfabetizado, a procuração será pública. *(Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006)*.

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 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.

§ 2º A inobservância dos prazos previstos neste artigo sujeitará o empregador à autuação administrativa e ao pagamento, em favor do empregado, de multa no valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

§ 3º 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.

§ 4º 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. (*Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006*).

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 de aviso-prévio, quando for o caso, ou do pedido de demissão; (*Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006*).

IV - cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;

V - extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas no extrato como não localizadas na conta vinculada; (*Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006*).

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, durante o 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; (*Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006*).

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.

§ 3º Excepcionalmente o assistente poderá solicitar, no decorrer da assistência, outros documentos que julgar necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho. (*Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006*).

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;

VI - suspensão contratual; e

VII - Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) com declaração de inaptidão. *(Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006).*

Art. 14. É vedada a homologação de rescisão contratual sem pagamento de verbas rescisórias devidas, que vise, tão-somente, ao saque de FGTS e a habilitação ao Seguro-Desemprego. *(Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006).*

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. *(Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 29 de novembro de 2002)*

Parágrafo único. *(Revogado pela Instrução Normativa nº 4, de 2002)*

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: *(Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2002)*

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 130A 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 administrativo. (*Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006*).

§ 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 não alfabetizado, ou na realizada pelos Grupos Especiais de Fiscalização Móvel, instituídos pela Portaria MTE nº 265, de 6 de junho de 2002, o pagamento das verbas rescisórias somente será realizado em dinheiro. (*Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006*).

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 constatada, no ato da assistência, insuficiência documental, incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente tentará solucionar a falta ou a controvérsia, orientando e esclarecendo as partes.

§ 1º Não sanadas as incorreções constatadas quanto aos prazos, valores e recolhimentos devidos, deverão ser adotadas as seguintes providências:

- I - comunicação do fato ao setor de Fiscalização do Trabalho do

órgão regional para as devidas providências; e

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

§ 2º A incorreção das parcelas ou valores lançados no TRCT não impede a homologação da rescisão, se o empregado com ela concordar. (*Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 2006*).

Art. 39. *Revogado pela Instrução Normativa nº 4, de 8 de dezembro de 2006.*

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-constantemente 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 IÓRIO PEREIRA

ANEXO III
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)

Art. 2º O art. 18 da Instrução Normativa nº 3, de 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, de 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 IÓRIO PEREIRA

ANEXO IV
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 4
DE 8 DE DEZEMBRO DE 2006

Altera a Instrução Normativa nº
3, de 21 de junho de 2002.

O SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 1º, inciso II, do Anexo VII, da Portaria n.º 483, de 15 de setembro de 2004,

RESOLVE:

Art. 1º A Instrução Normativa n.º 3, de 21 de junho de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º Não é devida a assistência na rescisão de contrato de trabalho em que figurem a União, os estados, os municípios, suas autarquias e fundações de direito público, bem como empregador doméstico, ainda que optante do FGTS.” (NR)

“Art. 4º Na ocorrência de morte do empregado, a assistência na rescisão contratual é devida aos beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário ou reconhecidos judicialmente.

Parágrafo único. A assistência é devida, ainda, na hipótese de aposentadoria acompanhada de afastamento do empregado” (NR)

“Art. 5º

§ 2º Na falta das entidades sindicais ou da autoridade prevista no inciso II do caput deste artigo, 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 no inciso I deste parágrafo.” (NR)

“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 será prestada pelo sindicato profissional ou federação respectiva e, apenas na falta de entidade sindical, pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho.”(NR)

“Art. 10.

§ 1º Tratando-se de empregado adolescente, será obrigatória a presença e a assinatura de seu representante legal, que comprovará esta qualidade, exceto para os adolescentes comprovadamente emancipados nos termos da lei civil.

.....

§ 4º No caso de empregado não alfabetizado, a procuração será pública.” (NR)

“Art. 11.

§ 1º 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.

§ 2º A inobservância dos prazos previstos neste artigo sujeitará o empregador à autuação administrativa e ao pagamento, em favor do empregado, de multa no valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

§ 3º 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.

§ 4º 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.” (NR)

“Art. 12.

.....

III – comprovante de aviso-prévio, quando for o caso, ou do pedido de demissão;

.....

V - extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas no extrato como não localizadas na conta vinculada;

.....

VIII - Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, durante o 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;

.....

§ 3º Excepcionalmente o assistente poderá solicitar, no decorrer da assistência, outros documentos que julgar necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho. ” (NR)

“Art. 13.. ..

.....

VII - Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) com declaração de inaptidão. ” (NR)

“Art. 14. É vedada a homologação de rescisão contratual sem pagamento de verbas rescisórias devidas, que vise, tão-somente, ao saque de FGTS e a habilitação ao Seguro-Desemprego.” (NR)

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

.....

§ 2º Na assistência à rescisão contratual de empregado adolescente ou não alfabetizado, 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.”(NR)

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

§ 1º Não sanadas as incorreções constatadas quanto aos prazos, valores e recolhimentos devidos, deverão ser adotadas as seguintes providências:

I - comunicação do fato ao setor de Fiscalização do Trabalho do órgão regional para as devidas providências; e

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

§ 2º A incorreção das parcelas ou valores lançados no TRCT não impede a homologação da rescisão, se o empregado com ela concordar.” (NR)

Art. 2º Fica revogado o artigo 39 da Instrução Normativa nº 3, de 2002.

Art. 3º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data da sua publicação.

MÁRIO DOS SANTOS BARBOSA

ANEXO V
PORTARIA Nº 1 DE 25 DE MAIO DE 2006

Aprova Ementas Normativas
da Secretaria de Relações do
Trabalho.

O SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições previstas no art. 17 do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004 e no Anexo VII, do art. 1º da Portaria nº 483, de 15 de setembro de 2004;

CONSIDERANDO a necessidade dar maior eficiência ao atendimento ao público prestado pelas Delegacias Regionais do Trabalho por meio da padronização dos procedimentos administrativos; e

CONSIDERANDO as orientações e entendimentos normativos emanados desta Secretaria,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar as Ementas constantes do Anexo, com orientações que deverão ser adotadas pelos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Emprego em seus procedimentos internos e no atendimento ao público.

Art. 2º Revogar a Portaria n.º 1, de 22 de março de 2002 e a Instrução de Serviço n.º 1, de 17 de junho de 1999.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MÁRIO DOS SANTOS BARBOSA

ANEXO

EMENTA Nº 1

HOMOLOGAÇÃO. EMPREGADO EMANCIPADO

Não é necessária a assistência por responsável legal, na homologação da rescisão contratual, ao empregado adolescente que comprove ter sido emancipado.

Ref.: art. 439 da CLT e art. 5º do Código Civil.

EMENTA Nº 2
HOMOLOGAÇÃO. APOSENTADORIA

É devida a assistência prevista no § 1º, do art. 477, da CLT, na ocorrência da aposentadoria espontânea acompanhada do afastamento do empregado. A assistência não é devida na aposentadoria por invalidez.

Ref.: art. 477, § 1º, da CLT; art. 4º, da Instrução Normativa nº 3, de 2002; STF RE 449.420-5/PR. (Redação dada pela Portaria nº 3, de 9 de novembro de 2006)

EMENTA Nº 3
HOMOLOGAÇÃO. EMPREGADO FALECIDO

No caso de falecimento de empregado, é devida a homologação e a assistência na rescisão do contrato de trabalho aos beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário ou assim reconhecidos judicialmente, porque a estes se transferem todos os direitos do de *cujus*.

Ref.: art. 477, § 1º, da CLT; Lei nº 6.858, de 1980; art. 4º da Instrução Normativa nº 3, de 2002.

EMENTA Nº 4
HOMOLOGAÇÃO. IMPEDIMENTOS

As seguintes circunstâncias, se não sanadas no decorrer da assistência, impedem o assistente do Ministério do Trabalho e Emprego de efetuar a homologação, ainda que o empregado com ela concorde:

- I – a irregularidade na representação das partes;
- II – a existência de garantia de emprego, no caso de dispensa sem justa causa;
- III – a suspensão contratual;
- IV – a inaptidão do trabalhador declarada no atestado de saúde ocupacional (ASO);
- V – a fraude caracterizada;
- VI – a falta de apresentação de todos os documentos necessários;
- VII – a falta de apresentação de prova idônea dos pagamentos rescisórios;

VIII – a recusa do empregador em pagar pelo menos parte das verbas rescisórias.

Ref.: CLT; NR-07; Instrução Normativa nº 3, de 2002.

EMENTA Nº 5
HOMOLOGAÇÃO. FALTA DE PAGAMENTO DE VERBA RESCISÓRIA DEVIDA

O agente que estiver prestando a assistência rescisória deverá informar o trabalhador quanto à existência de irregularidades. Após a ciência, se o empregado concordar com a rescisão, exceto nas circunstâncias relacionadas na Ementa nº 4, o agente não poderá obstá-la. Tanto a irregularidade quanto a anuência do trabalhador deverão estar especificamente ressalvadas no verso do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT). Se o assistente for auditor-fiscal do trabalho, deverá lavrar o auto de infração cabível, consignando que o mesmo foi lavrado no ato homologatório. Se o assistente não for auditor fiscal do trabalho, deverá comunicar a irregularidade ao setor de fiscalização para os devidos fins.

Ref.: arts. 14 e 39, da Instrução Normativa nº 3, de 2002.

EMENTA Nº 6
HOMOLOGAÇÃO. MEIOS DE PROVA DOS PAGAMENTOS

A assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho compreende os seguintes atos: informar direitos e deveres aos interessados; conciliar controvérsias; conferir os reflexos financeiros decorrentes da extinção do contrato; e zelar pela quitação dos valores especificados no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Dada a natureza de ato vinculado da assistência, o agente somente deve admitir os meios de prova de quitação previstos em lei ou normas administrativas aplicáveis, quais sejam: o pagamento em dinheiro ou cheque administrativo no ato da assistência; a comprovação da transferência dos valores, para a conta corrente do empregado, por meio eletrônico, por depósito bancário, ou ordem bancária de pagamento ou de crédito.

Ref.: art. 477, § 4º, da CLT e art. 36 da Instrução Normativa nº 3, de 2002.

EMENTA Nº 7**HOMOLOGAÇÃO. DEPÓSITO BANCÁRIO. MULTAS**

Não são devidas as multas previstas no § 8º, do art. 477, da CLT quando o pagamento integral 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. Esse entendimento não se aplica às hipóteses em que o pagamento das verbas rescisórias deve ser feito necessariamente em dinheiro, como, por exemplo, na rescisão do contrato do empregado analfabeto ou adolescente e na efetuada pelo grupo móvel de fiscalização.

Ref.: art. 477, §§ 6º e 8º da CLT; e art. 36, da Instrução Normativa nº 3, de 2002.

EMENTA Nº 8**HOMOLOGAÇÃO. ASSISTÊNCIA. COMPETÊNCIA RESIDUAL**

A assistência na rescisão de contrato de trabalho será prestada preferencialmente pela entidade sindical representativa da categoria profissional, restando ao Ministério do Trabalho e Emprego competência para atender os trabalhadores quando a categoria não tiver representação sindical na localidade ou quando houver recusa ou cobrança indevida de valores pelo sindicato para prestar a assistência, incluindo-se a exigência do pagamento de contribuições de qualquer natureza.

Ref.: art. 477, § 1º, da CLT; e art. 6º da Instrução Normativa nº 3, de 2002.

EMENTA Nº 9**HOMOLOGAÇÃO. FEDERAÇÃO DE TRABALHADORES
COMPETÊNCIA**

As federações de trabalhadores são competentes para prestar a assistência prevista no § 1º, do art. 477, da CLT, nas localidades onde a categoria profissional não estiver organizada em sindicato.

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

EMENTA Nº 10
ASSISTÊNCIA. RESCISÃO. COMPETÊNCIA DOS
SERVIDORES

A assistência e a homologação de rescisão do contrato de trabalho somente poderão ser prestadas por servidor não integrante da carreira de auditor-fiscal do trabalho quando devidamente autorizado por portaria específica do Delegado Regional do Trabalho. Servidores cedidos de outros órgãos públicos, trabalhadores terceirizados e estagiários não poderão ser autorizados a prestar assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho.

Ref.: art. 477, § 1º, da CLT e art. 8º da Instrução Normativa nº 3, de 2002.

EMENTA Nº 11
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 esse período, resultar mais de 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.

Ref.: art. 477, § 1º, e art. 487, § 1º, da CLT.

EMENTA Nº 12
HOMOLOGAÇÃO. CONTAGEM DO PRAZO

O prazo de um ano e um dia de trabalho, a partir do qual se torna necessária a prestação de assistência na rescisão do contrato de trabalho, deve ser contado pelo calendário comum, incluindo-se o dia em que se iniciou a prestação do trabalho. A assistência será devida, portanto, se houver prestação de serviço até o mesmo dia do começo, no ano seguinte.

Ref.: art.132, § 3º, do CC.

EMENTA Nº 13
HOMOLOGAÇÃO. TRCT

Os comandos, determinações e especificações técnicas referentes ao Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, aprovado pela Portaria nº 302, de 26 de junho de 2002, não comportam alterações ou supressões, ressalvadas as permitidas na própria regulamentação.

Ref.: art. 477 da CLT e Portaria nº 302, de 2002.

EMENTA Nº 14
HOMOLOGAÇÃO. TRCT. IDENTIFICAÇÃO DO ÓRGÃO
HOMOLOGADOR

Devem constar, no campo 63 do TRCT, o nome, endereço e telefone do órgão que prestou assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho. Tratando-se de entidade sindical, deverá ser informado também o número de seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

Ref.: Portaria SRT nº 302, de 2002.

EMENTA Nº 15

(Revogada pela Portaria nº 3, de 9 de novembro de 2006)

EMENTA Nº 16
HOMOLOGAÇÃO. PERFIL PROFISSIOGRÁFICO
PREVIDENCIÁRIO

Não compete aos assistentes do MTE exigir a apresentação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), previsto na Lei nº 8.213, de 1991, e no Decreto nº 3048, de 1999, no ato da assistência e homologação das rescisões de contrato de trabalho, uma vez que tal exigência é de competência da Auditoria-Fiscal da Previdência Social.

Ref.: art.58, § 4º, da Lei nº 8.213, de 1991; art. 68, § 2º, do Decreto nº 3.048, de 1999; e Informação CGRT/SRT nº 12, de 2004.

EMENTA Nº 17
HOMOLOGAÇÃO. EMPRESA EM PROCESSO DE
RECUPERAÇÃO JUDICIAL

As empresas em processo de recuperação judicial não têm privilégios ou prerrogativas em relação à homologação das rescisões de contrato de trabalho. Portanto, devem atender a todas as exigências da legislação em vigor.

Ref.: art. 6º da Lei 11.101, de 2005 e art. 477 da CLT.

EMENTA Nº 18
HOMOLOGAÇÃO. EXTINÇÃO DA EMPRESA

Não compete aos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego a homologação de rescisão de contrato de trabalho de empregado

com garantia de emprego cuja dispensa se fundamente em extinção da empresa, diante da dificuldade de comprovação da veracidade dessa informação.

Ref.: art. 8º, VIII, da CF; art. 10, II, do ADCT; art. 492 a 500 da CLT; Livro II do Código Civil.

EMENTA Nº 19

HOMOLOGAÇÃO. ART. 9º DA LEI Nº 7.238, de 1984.

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 – Será devida a indenização em referência se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio; II – O empregado não terá direito à indenização se o término do aviso-prévio ocorrer após ou durante a data-base e fora do trintídio, no entanto, fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

Ref.: art. 9º, da Lei nº 7.238, de 1984, e art. 487, § 1º, da CLT.

EMENTA Nº 20

HOMOLOGAÇÃO. AVISO-PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA.

FALTA DE PREVISÃO LEGAL. EFEITOS

Inexiste a figura jurídica do “aviso-prévio cumprido em casa”. O aviso-prévio ou é trabalhado ou indenizado. A dispensa do empregado de trabalhar no período de aviso-prévio implica a 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.

Ref.: art. 477, § 6º, “b” e art. 487, § 1º, da CLT; Orientação Jurisprudencial nº 14 do TST.

EMENTA Nº 21

HOMOLOGAÇÃO. AVISO-PRÉVIO. CONTAGEM DO PRAZO

O prazo do aviso-prévio conta-se excluindo o dia da notificação e incluindo o dia do vencimento. A contagem do período de trinta dias será feita independentemente de o dia seguinte ao da notificação ser útil ou não, bem como do horário em que foi feita a notificação no curso da jornada.

Ref.: art. 487 da CLT; art. 132 do CC; e Súmula n.º 380 do TST.

EMENTA Nº 22
HOMOLOGAÇÃO. AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. PRAZO PARA PAGAMENTO

No aviso-prévio indenizado, o prazo para pagamento das verbas rescisórias deve ser contado excluindo-se o dia da notificação e incluindo-se o do vencimento.

Ref.: art. 477, § 6º, "b" da CLT; art. 132 do CC; e Orientação Jurisprudencial nº 162 da SBDI-1/TST.

EMENTA Nº 23
HOMOLOGAÇÃO. AVISO-PRÉVIO. DISPENSA DO CUMPRIMENTO. PRAZO

No pedido de demissão, se o empregador aceitar a solicitação do trabalhador de dispensa de cumprimento do aviso-prévio, não haverá o dever de indenização pelo empregador, nem de cumprimento pelo trabalhador. A quitação das verbas rescisórias será feita até o décimo dia, contado do pedido de demissão ou do pedido de dispensa do cumprimento do aviso-prévio.

Ref.: art. 477, § 6º, "b", da CLT.

EMENTA Nº 24
HOMOLOGAÇÃO. AVISO-PRÉVIO. DISPENSA DO EMPREGADO DURANTE O CUMPRIMENTO DO AVISO. PRAZO PARA PAGAMENTO

Quando, no curso do aviso-prévio, o trabalhador for dispensado pelo empregador do seu cumprimento, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias será o que ocorrer primeiro: o décimo dia, a contar da dispensa do cumprimento, ou o primeiro dia útil após o término do cumprimento do aviso-prévio.

Ref.: art. 477, § 6º, da CLT.

EMENTA Nº 25
HOMOLOGAÇÃO. AVISO-PRÉVIO. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Nos contratos por prazo determinado, só haverá direito a aviso-prévio quando existir cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, uma vez que, neste caso, aplicam-se as regras da rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Ref.: art. 7º, inciso XXI, da CF; arts. 477 e 481, da CLT.

EMENTA Nº 26
HOMOLOGAÇÃO. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Nos contratos por prazo indeterminado, será devido o pagamento do descanso semanal remunerado por ocasião da rescisão do contrato de trabalho nas seguintes hipóteses: quando o descanso for aos domingos e a carga horária semanal tiver sido cumprida integralmente; quando o prazo do aviso-prévio terminar em sábado ou sexta-feira e o sábado for compensado; quando existir escala de revezamento e o prazo do aviso-prévio se encerrar no dia anterior ao do descanso previsto.

Ref.: arts. 67 e 385, da CLT; Lei nº 605, de 1949, e Decreto nº 27.048, de 1949.

EMENTA Nº 27
HOMOLOGAÇÃO. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO. FÉRIAS. PARCELAS VARIÁVEIS. CÁLCULO

Ressalvada norma mais favorável, o cálculo da média das parcelas variáveis incidentes sobre as férias será efetuado das seguintes formas:

I - com base no período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário devido na data da rescisão;

II - quando pago por hora ou tarefa, com base na média quantitativa do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário devido na data da rescisão;

III - se o salário for pago por porcentagem, comissão ou viagem, com base na média dos salários percebidos nos doze meses que precederam seu pagamento ou rescisão contratual.

Ref.: art. 7º, VII e XVII, da CF; art. 142, da CLT; Súmula nº 199 do STF; e Enunciado nº 149 do TST.

EMENTA Nº 28
CAPACIDADE SINDICAL. COMPROVAÇÃO

A capacidade sindical, necessária para a negociação coletiva, para a celebração de convenções e acordos coletivos do trabalho, para a participação em mediação coletiva no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego e para a prestação de assistência à rescisão de contrato de trabalho, é comprovada, exclusivamente, por meio do registro sindical no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais deste Ministério.

Ref.: art. 8º, inciso I, da CF; art. 611 da CLT; Instrução Normativa nº 1, de 2004; e Portaria MTE n.º 343, de 2000.

EMENTA Nº 29**CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. DEPÓSITO E REGISTRO. ANÁLISE DAS CLÁUSULAS**

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 a esses instrumentos pelo art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho. Sua competência restringe-se ao registro e o arquivo das convenções e acordos coletivos depositados. A análise de mérito, efetuada após o registro dos instrumentos, visa apenas a identificar cláusulas com indícios de ilegalidade para fim de regularização administrativa ou encaminhamento ao Ministério Público do Trabalho.

Ref.: art. 7º, inciso XXVI, da CF; arts. 611 e 614, da CLT; Instrução Normativa nº 1, de 2004.

EMENTA Nº 30

(Revogada pela Portaria nº 3, de 9 de novembro de 2006)

EMENTA Nº 31**CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. PRAZO PARA DEPÓSITO**

Somente será efetuado o registro administrativo do instrumento coletivo depositado dentro do prazo de vigência. O saneamento de irregularidade de natureza formal que tenha impedido o registro do instrumento também deverá ocorrer dentro do prazo de vigência do instrumento, sob pena de arquivamento do processo.

Ref.: arts. 613 e 614, da CLT; e art. 4º, § 5º, da Instrução Normativa nº 1, de 2004.

EMENTA Nº 32**COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP) E NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA (NINTER). ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

A Comissão de Conciliação Prévia (CCP) e o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista (NINTER) não têm competência para a assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho de empregado com mais de um ano de serviço. O termo de conciliação celebrado no âmbito da CCP e NINTER possui

natureza de título executivo extrajudicial, o qual não está sujeito à homologação prevista no art. 477 da CLT.

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

EMENTA Nº 33

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 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.

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

EMENTA Nº 34

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP) E NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA (NINTER). FGTS

Não produz efeitos o acordo firmado no âmbito de CCP e NINTER transacionando o pagamento diretamente ao empregado da contribuição do FGTS e da multa de 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.

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

EMENTA Nº 35

MEDIAÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO ABRANGÊNCIA

A mediação de conflitos coletivos de trabalho, realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, abrange controvérsias envolvendo a celebração de convenção ou acordo coletivo

de trabalho, descumprimento e divergências de interpretação desses instrumentos normativos ou de norma legal e conflitos intersindicais relativos à representação legal das categorias.

Ref.: 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 1.256, de 1994; 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 36

MEDIAÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO CONDIÇÃO FUNCIONAL DO MEDIADOR PÚBLICO

A mediação prevista no Decreto nº 1.572, de 1995, somente pode ser exercida por servidor integrante do quadro funcional do Ministério do Trabalho e Emprego.

Ref.: art. 11, da Lei nº 10.192, de 14 de dezembro de 2001; e art. 2º, do Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995.

EMENTA Nº 37

MEDIAÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO TRANSAÇÃO DE DIREITOS INDISPONÍVEIS. VEDAÇÃO

Na mediação decorrente de descumprimento de norma legal ou convencional, os direitos indisponíveis não poderão ser objeto de transação. Caso as partes não compareçam ou não cheguem a um acordo para a regularização da situação, o processo poderá ser encaminhado à Seção de Fiscalização do Trabalho para as providências cabíveis.

Ref.: art. 11, da Lei nº 10.192, de 14 de dezembro de 2001; e arts. 2º e 6º, do Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995.

ANEXO VI
PORTARIA Nº 3, DE 9 DE NOVEMBRO DE 2006

Altera a Portaria nº 1, de 25 de maio de 2006, que aprovou Ementas Normativas da Secretaria de Relações do Trabalho.

O SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições previstas no art. 17 do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004 e no Anexo VII, do art. 1º da Portaria nº 483, de 15 de setembro de 2004;

RESOLVE:

Art. 1º A Ementa nº 2 do Anexo da Portaria nº 1, de 25 de maio de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

“EMENTA Nº 2

HOMOLOGAÇÃO. APOSENTADORIA.

É devida a assistência prevista no § 1º, do art. 477, da CLT, na ocorrência da aposentadoria espontânea acompanhada do afastamento do empregado. A assistência não é devida na aposentadoria por invalidez.

Ref.: art. 477, § 1º, da CLT; art. 4º, da Instrução Normativa nº 3, de 2002; STF RE 449.420-5/PR.”

Art. 2º Ficam revogadas as Ementas nº 15 e 30 do Anexo da Portaria nº 1, de 25 de maio de 2006.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MÁRIO DOS SANTOS BARBOSA

ANEXO VII
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.

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.

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	01 CNPJ/CEI		02 Razão Social/Nome			
	03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)					04 Bairro
	05 Município		06 UF	07 CEP	08 CNAE	09 CNPJ/CEI Tomador/Obra
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR	10 PIS – PASEP		11 Nome			
	12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)					13 Bairro
	14 Município		15 UF	16 CEP	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF)	
	18 CPF		19 Data de nascimento		20 Nome da mãe	
DADOS DO CONTRATO	21 Remuneração p/ fins rescisórios		22 Data de admissão		23 Data do Aviso Prévio	
	24 Data de afastamento		25 Causa do afastamento		26 Cód. afastamento	27 Pensão alimentícia (%)
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS	29 Aviso Prévio Indenizado		Valor	38 Comissões		Valor
	30 Saldo salário ____ dias			39 Gratificações		
	31 13º Salário ____/12 avos			40 Horas extras ____ horas		
	32 13º Sal. Inden. ____/12 avos			41 Adic. insalub./periculosidade		
	33 Férias vencidas			42		
	34 Férias proporc. ____/12 avos			43		
	35 1/3 salário s/ férias			44		
	36 Salário família ____ dias			45		
	37 Adicional noturno			46 TOTAL BRUTO		
DEDUÇÕES						
				47 Previdência		
				48 Previdência 13º salário		
				49 Adiantamentos		
				50 IRRF		
				51		
				52		
				53		
				54 TOTAL DAS DEDUÇÕES		
				55 LÍQUIDO A RECEBER		
FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO	56 Local e data do recebimento			57 Carimbo e assinatura do empregador ou preposto		
	58 Assinatura do trabalhador			59 Assinatura do responsável legal do trabalhador		
	60 HOMOLOGAÇÃO Foi prestada, gratuitamente, assistência ao trabalhador, nos termos do art. 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo comprovado, neste ato, o efetivo pagamento das verbas rescisórias acima especificadas. Local e data _____ Carimbo e assinatura do assistente _____			61 Digital do trabalhador		62 Digital do responsável legal
	63 Identificação do órgão homologador			64 Recepção pelo Banco (data e carimbo)		

A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA

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 VIII

Modelo I - Extrato para fins rescisórios

CAIXA ECONOMICA FEDERAL				
FGTS - EXTRATO DE CONTA VINCULADA				
SOLICITADO EM: 07/06/2005 AS 15:13:34				
NOME DO TRABALHADOR	NUM.CONTA	CAT	TX	PAG
NONONO NONO NONO NONO	153	01	3	1/ 1
PIS/PASEP	CART.TRAB.	UNID.TRABALHO	DTA.ADM.	SITUACAO CTA
10987654321	0079369-00021		01/04/1994	OPTANTE
DATA DE OPCAO	OPCAO RETROAT.	DATA DE AFAST.	MATRICULA	
01/04/1994	00/00/0000	00/00/0000 -	0	
NOME DO EMPREGADOR			INSCRICAO EMPREGADOR	
NONONO NONO NONO LTDA E CIA S/A			00080880003782	
MAIOR COMPET.	DATA RECOLH	MAIOR COMPET.	VALOR RECOLH	MAIOR COMPET.
09/2001	16/10/2001			21,60*
COD. EMPREGADOR	BASE DA CONTA	VALOR BASE PARA FINS RESCISORIOS		
43210987654321	GO	3.355,85*		
COMPETENCIAS NAO LOCALIZADAS NESTA CONTA VINCULADA, NO PERIODO:				
03/2000	04/2001	05/2001	09/2004	05/2005
MOVIMENTACAO DA CONTA NO PERIODO				VALOR
DATA	SALDO ANTERIOR			3.059,78
10/12/2004	CREDITO DE JAM 0,003615			11,06
07/12/2004	DEPOSITO NOVEMBRO/2004			31,20
10/01/2005	CREDITO DE JAM 0,004872			15,11
07/01/2005	DEPOSITO DEZEMBRO/2004			57,60
04/02/2005	DEPOSITO JANEIRO/2005			31,20
10/02/2005	CREDITO DE JAM 0,004350			13,81
07/03/2005	DEPOSITO FEVEREIRO/2005			31,20
10/03/2005	CREDITO DE JAM 0,003430			11,04
10/04/2005	CREDITO DE JAM 0,005107			16,65
07/04/2005	DEPOSITO MARCO/2005			31,20
10/05/2005	CREDITO DE JAM 0,004474			14,80
06/05/2005	DEPOSITO ABRIL/2005			31,20
SALDO	DEPOSITO	JAM	TOTAL	
	2.464,22*	891,63*	3.355,85*	
CONTA RECEPTORA DE FUSAO, EM 02/08/2001 DA CONTA ORIGEM 09361200000001/00000000999/20				
* VALOR EXPRESSO EM REAIS				

Data e Hora de
solicitação do Extrato

Dados do vínculo
empregatício

Competência, data e valor
de recolhimento para a maior
competência registrada na
conta vinculada

Neste espaço ficam demonstradas
as competências com indícios de
não recolhimento ou não individualização,
para a conta vinculada.
Caso não haja indícios
será apresentada
a mensagem "Ausência de Ocorrências".

Neste espaço são apresentados
os lançamentos ocorridos
na conta vinculada nos
últimos seis meses.

Se a conta vinculada for receptora de
créditos de outras contas, neste local constará
o número da conta origem, para a qual
também deverá ser solicitado o extrato
para fins rescisórios.

Modelo II - Extrato para fins rescisórios

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL FGTS - Extrato para Fins Rescisórios

Data da Solicitação : 21/06/2005		Hora da Solicitação: 13:38:20	
Nome do Trabalhador:		Num. Conta:	
PIS/PASEP:	Cart. Trab.:	Unid. Trab.: MA00000000000001	Situação Cta.: OPTANTE
Admissão 01/04/2003	Opção 01/04/2003	Categoria: 01	Taxa: 3
Base da Conta:	Opção Retroat.: 00/00/0000	Afastamento: 00/00/0000	Matrícula:
Mayor Compet.: 07/2006	Data Recolh. Mayor Compet.: 07/08/2006	Valor Recolh. Mayor Compet.: 358,13*	
Cód. Empregador:	Valor Base para Fins Rescisórios: 72.334,56*		

Competências não localizadas nesta Conta vinculada, no período:

08/2003	05/2005	11/2004	12/2004	01/2005	02/2005	03/2005	01/2008	04/2005	05/2005	
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	--

Movimentação da conta no período

DATA	Descrição	Valor
	SALDO ANTERIOR	352,57
10/01/2005	CREDITO DE JAM 0,004872	1,71
20/01/2005	AC AUT JAM RECOLHIMENTO	0,15
21/12/2004	JAM RECOLHIDO PELA EMPRESA SETEMBRO/2004	0,22
21/12/2004	DEPOSITO EM ATRASO SETEMBRO/2004	31,05
10/02/2005	CREDITO DE JAM 0,004350	1,67
30/03/2004	JAM RECOLHIDO PELA EMPRESA JANEIRO/2005	0,07
30/03/2004	DEPOSITO EM ATRASO JANEIRO/2005	24,24
18/02/2005	AC AUT JAM RECOLHIMENTO	1,07
07/06/2004	DEPOSITO MAIO/2004	25,27
18/02/2005	AC AUT JAM RECOLHIMENTO	0,83
10/03/2005	CREDITO DE JAM 0,003430	1,50
10/03/2005	DEPOSITO EM ATRASO OUTUBRO/2004	38,23
10/03/2005	JAM RECOLHIDO PELA EMPRESA OUTUBRO/2004	0,63
10/03/2005	DEPOSITO EM ATRASO NOVEMBRO/2004	55,79
10/03/2005	JAM RECOLHIDO PELA EMPRESA NOVEMBRO/2004	0,71
10/03/2005	DEPOSITO EM ATRASO DEZEMBRO/2004	58,60
10/03/2005	JAM RECOLHIDO PELA EMPRESA DEZEMBRO/2004	0,46
14/03/2005	DEPOSITO EM ATRASO JANEIRO/2005	33,11
14/03/2005	JAM RECOLHIDO PELA EMPRESA JANEIRO/2005	0,12
14/03/2005	DEPOSITO EM ATRASO FEVEREIRO/2005	26,68
10/04/2005	CREDITO DE JAM 0,005107	3,34
10/05/2005	CREDITO DE JAM 0,004474	2,94
09/05/2005	DEPOSITO EM ATRASO MARCO/2005	23,98
13/05/2005	AC AUT JAM RECOLHIMENTO	0,10
09/05/2005	DEPOSITO EM ATRASO ABRIL/2005	23,36
10/06/2005	CREDITO DE JAM 0,004999	3,53

Saldo Atual

Depósito	JAM	Total
676,69*	34,62*	711,31*

* Valor expresso em Reais