

**Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio  
de 1943 e as Rotinas Trabalhistas**

---

## **Rescisão Contratual**





Decreto-lei nº 5.452 de  
01 de maio de 1943 e as  
Rotinas Trabalhistas  
.....

## Rescisão Contratual

**CARTILHA** 17  
julho 2016

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO

**Geraldo Alckmin**

SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE

**David Everson Uip**

COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS

**Haino Burmester**

GRUPO DE GESTÃO DE PESSOAS

**Maria Sonia da Silva**

*“O nosso maior erro é fazer sempre as mesmas coisas e esperar resultados diferentes.”*

**ALBERT EINSTEIN**



## **CARTILHA TEMÁTICA**

**TEMA 17 – DECRETO-LEI Nº 5.452 DE 01 DE MAIO DE 1943  
E AS ROTINAS TRABALHISTAS  
RESCISÃO CONTRATUAL**

### **PUBLICAÇÃO**

Trimestral

### **EQUIPE TÉCNICA:**

Assistência Técnica

Centro de Orientação e Normas

Centro de Legislação de Pessoal

Centro de Pessoal da Administração Superior e da Sede

### **ELABORAÇÃO:**

Denise Brandão

Milena Hiromi Aoki

Maria Sonia da Silva

### **COLABORAÇÃO:**

Fernanda dos Anjos Casagrande

José Dannieslei Silva dos Santos

Leonardo Lopes de Miranda

Rosa Fernandes Rodriguez

### **DIAGRAMAÇÃO:**

Selma Brisolla

### **REVISÃO:**

Dante Pascoal Corradini

### **CAPA:**

Roberto Piva

Muito embora nossa força de trabalho, em sua maioria, seja composta por titulares de cargo e por temporários admitidos pela Lei nº 500/74, temos remanescentes contratados nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que, dentro da sua especificidade, tornam imperioso um gerenciamento diferenciado. Um exemplo é o rompimento do vínculo que pressupõe a rescisão contratual em suas diversas formas. Assim, esta edição tem por finalidade instrumentalizar nossos colaboradores na condução desta demanda.

Boa leitura!!!



# SUMÁRIO

---

Sumário.....	7
Introdução.....	9
Conceitos .....	11
Siglas.....	13
Considerações Gerais.....	15
Relação de Emprego .....	17
Poderes do Empregador .....	18
Rescisão Contratual de Trabalho .....	19
Rescisão Contratual .....	20
Fator Determinante para o Cálculo da Rescisão .....	27
Como Rescindir o Contrato de Trabalho .....	30
Aviso Prévio .....	31
O que Mudou no Aviso Prévio – Lei nº 12.506/2011 .....	35
Modalidades de Rescisão de Contrato .....	37
Temas Complementares .....	50
Termo de Rescisão Contratual.....	66
Tabelas .....	90
Modelos .....	97
Perguntas e Respostas .....	104
Reflexão .....	109



# INTRODUÇÃO

---

Em regra, o quadro funcional na Administração Pública Direta é composto por cargos de provimento efetivo, seguindo o regramento ordenado pela Constituição, sendo permitida, excepcionalmente, a inserção de outros regimes jurídicos de caráter temporário, ou seja, caracterizados pela contratação por prazo certo e determinado. Nesses casos específicos lidamos com “funções-atividades” de natureza permanente, uma vez que as atribuições/atividades se assemelham às do “cargo”, assim como os empregos públicos.

No decorrer da nossa história, vários foram os instrumentos que orientaram a contratação de pessoal com essas peculiaridades, de forma a garantir um fortalecimento temporário dos quadros funcionais, em razão do comportamento contemporâneo da demanda.

A Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974, foi um dos instrumentos que viabilizou a admissão de pessoal em caráter temporário, sendo que, a princípio, a previsão era de manter esse contingente por no máximo dois anos. Em caso de necessidade de desenvolvimento de alguma atividade técnica ou científica de curta duração, a lei permitia também a contratação de agentes técnicos especializados sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho.

Contudo, a evolução da demanda inviabilizou ostensivamente excluir do quadro aqueles admitidos em caráter temporário, perpetuando a sua permanência e gerando uma diversificação dos regimes, com regras de direitos diferenciados, o que exige cautela especial na gestão de pessoas.

Ainda sobre a contratação de temporários, tivemos a Lei Complementar nº 733, de 23 de novembro de 1993, e, atualmente, a Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009, que trouxeram novos regramentos para os temporários.

Apesar das diferenças relativas aos direitos, o titular de cargo efetivo e o admitido em caráter temporário têm em comum o fato de estarem albergados às regras de deveres e obrigações estatuídas na

Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968 – Estatuto do Funcionário Público Estadual.

Diferente é o trato em relação aos servidores celetistas, para os quais, muito embora os deveres e obrigações se assemelhem, contam com alguns regramentos específicos dados pela legislação trabalhista.

A contratação de pessoal celetista se avolumou com a implementação do Sistema Único de Saúde. Nos primórdios do processo (lapso temporal que antecedeu à Constituição Federal), a instituição de convênio com supedâneo nas chamadas “Ações Integradas de Saúde – AIS”, já trazia uma organização dos serviços de forma conjugada, onde os diferentes entes estatais assumiam suas parcelas de atribuições, ensejando a transferência de serviços e recursos (inclusive humanos).

Dada a necessidade de ampliação do quadro funcional para suporte aos municípios, o Governo autorizou a Secretaria da Saúde a contratar pessoal com fulcro na CLT, com recursos do Fundo Estadual de Saúde – FUNDES.

Tal prática teve início em meados dos anos 1980 e se estendeu até o ano de 1994, resultando num grande contingente de servidores celetistas das mais diversas classes funcionais no bojo da Administração Direta da Secretaria da Saúde.

Uma dificuldade que persiste é a elaboração da rescisão contratual, tendo em vista as consultas, dúvidas e questionamentos quanto aos procedimentos inerentes aos cálculos trabalhistas.

Muito embora a CLT em seu Capítulo V “Da Rescisão” – “artigos 477 a 486”, disponha amplamente sobre o assunto, no âmbito da SES, as modalidades praticadas com habitualidade são: a rescisão a pedido, rescisão por falecimento e a rescisão por justa causa.

A rescisão por justa causa, sempre será precedida da instauração do procedimento disciplinar conduzido pela Procuradoria Geral do Estado<sup>1</sup>.

## **Grupo de Gestão de Pessoas**

---

<sup>1</sup> Cartilha Temática nº 07 – Apuração Preliminar e as Penalidades (p.23). Disponível em: [http://www.saude.sp.gov.br/resources/crh/ggp/cartilhas/cartilha\\_7\\_apu\\_preliminar.pdf](http://www.saude.sp.gov.br/resources/crh/ggp/cartilhas/cartilha_7_apu_preliminar.pdf)

**Auxílio-doença** – benefício concedido temporariamente ao segurado que, em virtude de doença, ficar incapacitado para o trabalho.

**Adicional de insalubridade** – acréscimo remuneratório devido aos empregados que trabalhem expostos a agentes nocivos à saúde, seja em virtude das atividades desenvolvidas, ou pelo local de trabalho, acima dos limites de tolerância<sup>2</sup>.

**Adicional noturno** – acréscimo sobre o valor da hora normal de trabalho pela prestação de serviços no período noturno<sup>3</sup>.

**Adicional de periculosidade** – acréscimo remuneratório devido aos empregados que trabalhem em condições perigosas.

**Descanso semanal remunerado** – repouso semanal de 24 horas a que faz jus todo empregado. Preferencialmente deve ser concedido aos domingos<sup>4</sup>.

**Fundo de Garantia por Tempo de Serviço** – depósito mensal obrigatório a ser efetuado pelo empregador em conta do empregado, vinculada à Caixa Econômica Federal.

**Homologação** – confirmação do ato de desligamento e validação dos valores pagos a título de rescisão<sup>5</sup>.

**Instituto Nacional do Seguro Social** – entidade responsável pela concessão dos benefícios aos empregados vinculados ao Regime Geral da Previdência Social.

**Multa rescisória** – indenização devida pelo empregador ao empregado em virtude da demissão sem justa causa.

**Período aquisitivo** – lapso temporal de 12 meses que garantem o direito de férias.

---

<sup>2</sup> CLT, Art. 192

<sup>3</sup> CLT, Art. 73. Vide Cartilha temática nº 10 – Benefícios

<sup>4</sup> CLT, Art. 67

<sup>5</sup> A homologação não se aplica à Administração Pública, nos termos do Decreto nº 779/69.

**Rescisão** – rompimento do contrato pelo empregador ou pelo empregado, sem justa causa para tanto. Decorre da manifestação de vontade das partes.

**Seguro-desemprego** – assistência financeira temporária concedida ao trabalhador demitido sem justa causa.

**Termo de rescisão do contrato de trabalho** – documento obrigatório destinado a comprovar os valores pagos a título de rescisão contratual.

## SIGLAS

---

- CCP** – Comissão de Conciliação Prévia
- CAGED** – Cadastro Geral de Empregado e Desempregado
- CD** – Comunicação de Dispensa
- CEF** – Caixa Econômica Federal
- CE** – Constituição Estadual
- CF** – Constituição Federal
- CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho
- CNAE** – Classificação Nacional de Atividades Econômicas
- CNPJ** – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
- CTPS** – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- DARF** – Documento de Arrecadação de Receitas Federais
- DRT** – Delegacia Regional do Trabalho
- DSR** – Descanso Semanal Remunerado
- FGTS** – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- GRRF** – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS
- INSS** – Instituto Nacional do Seguro Social
- IRRF** – Imposto de Renda Retido na Fonte
- MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego
- PAD** – Processo Administrativo Disciplinar
- PGE** – Procuradoria Geral do Estado
- PIS/PASEP** – Programa de Integração Social/ Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
- PPD** – Procuradoria de Procedimentos Disciplinares
- TST** – Tribunal Superior do Trabalho
- TRCT** – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho
- SD** – Seguro-desemprego



## CONSIDERAÇÕES GERAIS

---

O gerenciamento da vida funcional do servidor admitido sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho na Administração Pública apresenta algumas peculiaridades em razão de diferenças naturais entre esta e o setor privado.

No setor privado, os aspectos não contemplados pela legislação trabalhista permitem a ação discricionária residente na liberalidade do empregador. Vale dizer que se a questão não é prescrita na lei, o empregador pode decidir desde que não fira os princípios éticos e tampouco venha resultar em prejuízos a terceiros, ao passo que na Administração Pública o agente fica adstrito às disposições legais, não podendo, em hipótese alguma, agir onde a lei não autorize expressamente.

Como já cediço, no âmbito da administração pública, o gerenciamento dos direitos e deveres dos servidores celetistas é uma mescla da Consolidação das Leis do Trabalho e dos dispositivos que albergam o funcionalismo, tais como o Estatuto dos Funcionários Públicos e a Lei nº 500/74.

Um exemplo claro é a configuração das penalidades e punibilidades. Na iniciativa privada e na administração pública deve-se sempre resguardar o direito do contraditório e da ampla defesa; no entanto, o empregador do setor privado configura uma infringência disciplinar de forma célere, consolidada em um relatório circunstanciado, testemunhas, defesa e decisão do empregador. Já na administração pública, qualquer que seja a falta cometida, deve-se preceder o procedimento averiguatório preliminar e submissão à Procuradoria de Procedimentos Disciplinares. Somente após o devido processo e a decisão publicada declarando a punição é que esta será aplicada ao empregado.

Assim é que a proposta desta Cartilha é discutir os conceitos e procedimentos relativos à “Rescisão Contratual”, respeitado o regramento trabalhista e as normativas que regem o setor público.



## RELAÇÃO DE EMPREGO

---

A relação de emprego é um gênero dentro da relação de trabalho. Nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego, mas toda relação de emprego é uma relação de trabalho. Para que se estabeleça uma relação de emprego é necessário que estejam presentes os cinco requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam:

- 1 – Pessoa física – o empregado será sempre uma pessoa física, enquanto que o empregador pode ser pessoa física ou jurídica.
- 2 – Pessoalidade – o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa na prestação do serviço.
- 3 – Subordinação – a subordinação é um elemento que diferencia o empregado do trabalhador. Enquanto o trabalhador pode laborar de maneira autônoma, o empregado está subordinado juridicamente ao empregador, devendo cumprir suas ordens e determinações.
- 4 – Onerosidade – é a contraprestação salarial pelos serviços prestados. O empregado fornece ao empregador sua força de trabalho e em troca recebe um salário.
- 5 – Não eventualidade – decorre do princípio da continuidade da relação de emprego, objetivando a permanência do empregado em seu emprego. Caracteriza-se com a habitualidade com que o trabalho é prestado. Este requisito autoriza, por exemplo, que mesmo que não haja um contrato formal entre as partes, caracterizar-se a relação de emprego, sendo assegurados ao trabalhador todos os direitos daí decorrentes.

## PODERES DO EMPREGADOR

---

Segundo a autorizada doutrina trabalhista, os poderes do empregador no contrato de trabalho podem ser conceituados como:

**PODER DIRETIVO:** o empregador tem a prerrogativa de dirigir a prestação dos serviços. Por exemplo, o empregador escolhe o uniforme que o empregado deverá utilizar.

**PODER REGULAMENTAR:** É o conjunto de prerrogativas inerentes ao empregador de estabelecer regras gerais, abstratas e impessoais que deverão ser observadas no âmbito das empresas e estabelecimentos. Oportuno ressaltar que o empregador não pode produzir normas jurídicas, mas apenas cláusulas contratuais. Ademais, não pode, a pretexto dessa prerrogativa, criar distinções discriminatórias a determinados empregados, daí que as regras devem ser impessoais, atingindo todos os empregados da empresa de igual maneira.

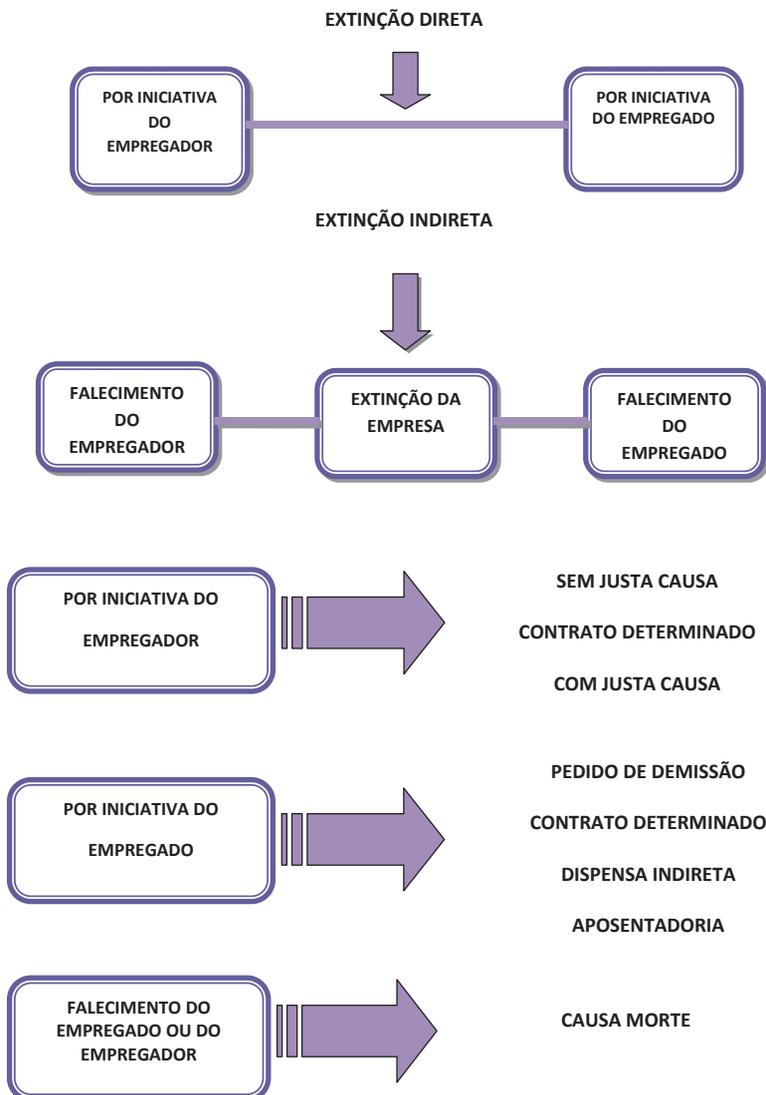
**PODER FISCALIZATÓRIO:** Conjunto de medidas para acompanhar a prestação do serviço.

**PODER DISCIPLINAR:** O empregador poderá sancionar o empregado, por meio de alguma das medidas previstas em lei, nos casos em que o empregado descumpra as obrigações contratuais. Nesse caso, como se trata de punir o empregado, o empregador não pode agir ao seu alvedrio e ao arrepio da lei. Ele só pode aplicar as sanções previstas em lei, e deve ainda observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Dessa forma, o ordenamento jurídico não tolera sanções que não guardem medida de justiça com a falta praticada. Seria desproporcional, por exemplo, demitir o empregado por justa causa, tendo este faltado injustificadamente por um dia ao serviço.

Não obstante ao regime jurídico a que está sujeito, pelo fato de ser contratado para prestação de serviços na Administração Pública, na eventual aplicação de penalidade observar-se-á o princípio constitucional do “contraditório e da ampla defesa”. Vale dizer que o empregado é submetido ao devido processo onde poderá exercer defesa.

# RESCISÃO CONTRATUAL DE TRABALHO

O término da relação contratual de trabalho pode ocorrer principalmente:



# RESCISÃO CONTRATUAL

---

A **Rescisão**, como podemos perceber, é precedida da **Relação Contratual**. Sua terminologia serve para definir o término da relação. Nos estudos da relação contratual, tanto no trabalho quanto nas demais, encontramos outras terminologias que definem mais adequadamente a forma do fim do contrato:

**Resolução do Contrato:** é uma forma que cabe à parte usar para pôr fim ao contrato por via judicial. Podemos entender que ocorre quando o empregado pede na justiça o fim do contrato, podendo ser utilizado o art. 483 da CLT.

CLT – Artigo 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º – Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até o final da decisão do processo.

**Resilição do Contrato:** é a declaração de vontade de uma das partes, ou de ambas, para pôr fim ao contrato de forma convencional. Exemplo: dispensa sem justa causa, pedido de demissão e término do contrato por prazo determinado.

**Rescisão do Contrato:** é a forma de pôr fim ao contrato em razão de lesão contratual. Forma-se pelo descumprimento das partes, recíproca ou não, sendo válidos os artigos 482 e 483 da CLT.

**CLT – Artigo 482** – *Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:*

- a) ato de improbidade;*
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;*
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou forma prejudicial ao serviço;*
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;*
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;*
- f) embriaguez habitual ou em serviço;*
- g) violação de segredo da empresa;*
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;*
- i) abandono de emprego;*
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*
- l) prática constante de jogos de azar.*

**Parágrafo Único:** *Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.*

**Cessaçãõ do Contrato:** é o fim da relação contratual por motivo de morte. Isso pode ocorrer sendo empregado ou empregador.

Então vejamos:

#### **a) Ato de improbidade**

O ato de improbidade é tudo aquilo que se relaciona à desonestidade e à perda decorrente da confiança, é ato de imoralidade, má conduta ética do empregado, praticada contra o empregador.

O ato desonesto não precisa ser praticado apenas na empresa, no ambiente de trabalho, relacionado diretamente com o contrato de trabalho, porque a relação trabalhista é calcada na confiança.

Obviamente, a improbidade deve ser fundamentada, imbuída de provas concretas e, no nosso caso, submetido por meio de processo específico à Procuradoria de Processos Disciplinares.

#### **Exemplos:**

O empregador descobre – via imprensa – que seu empregado assaltou um banco ou uma residência, ou tem envolvimento com o tráfico. Nesse caso, o empregado assumiu o ato ilícito e, obviamente, o fato gera a perda de confiança.

Um empregado que furta coisas da empresa, de colegas ou de clientes, mesmo que sejam coisas de pequeno valor.

Um empregado que marca cartão de ponto com horas a mais para obter horas extras para si, ou que apresenta certidões de filhos inexistentes para receber salário-família.

Um empregado que se utiliza de atestado médico falso para justificar ausência no trabalho.

#### **b) Incontinência de conduta e mau procedimento:**

São procedimentos e condutas pessoais dos empregados incompatíveis com a moral e os bons costumes.

A incontinência de conduta é a pessoa que não consegue reprimir seus impulsos sexuais a ponto de interferir em sua relação empregatí-

cia, configurando a falta de respeito, consideração e moralidade para com seus companheiros.

Pode ser caracterizado também por meio do envio de e-mails com conteúdo pornográfico em equipamento do empregador, filmes e vídeos pornográficos, disk sexo, revistas pornográficas, a falta de moralidade e respeito no local de trabalho.

**c) Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador**, quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao seu serviço, como, por exemplo, se dedicar a vender os mesmos produtos que a empresa comercializa a um custo menor do que o da sua própria empresa, ou, ainda, vender produtos dentro das instalações da empresa – cosméticos ou confecções sem a devida autorização.

**d) Condenação criminal do empregado passada em julgado**, caso não tenha havido suspensão da execução da pena, isto é, somente no caso de o empregado ser condenado ao cumprimento da pena. Porque quando for julgado e suspenso da execução da pena, não poderá ser dispensado por justa causa, pois, nesse caso, não ficará privado do direito de ir e vir, e, portanto, poderá continuar se locomovendo até o estabelecimento do empregador e cumprir seu contrato de trabalho.

**e) Desídia no desempenho das respectivas funções**

Desídia nada mais é do que a negligência, desatenção, desinteresse por parte do trabalhador em relação aos seus serviços.

Para que fique caracterizada a desídia é necessário o comportamento reiterado do trabalhador, a habitualidade. Por isso aconselha-se que, assim que notar os primeiros sinais de condutas reiteradas que caracterizam a desídia, advertir verbalmente, com testemunhas, elaborar relatórios e, na permanência da conduta, providenciar processo de apuração para submissão à PPD.

**Exemplo:**

Um empregado que confere documentos de forma errada causando prejuízos à empresa ou que comete três, quatro, cinco ou mais faltas por mês, prejudicando o andamento do trabalho, pode ser demitido por justa causa, em razão de desídia (o mesmo que desatenção, desleixo).

É desidioso o empregado irresponsável e não cuidadoso com o serviço que está realizando.

#### **f) Embriaguez habitual ou em serviço**

A rescisão do contrato por justa causa pode ser aplicada em caso de embriaguez habitual, mesmo fora dos perímetros da empresa ou cometida uma única vez, na empresa.

Esta é a alínea do artigo 482, da CLT, que nos remete a um olhar diferenciado perante os modernos conceitos de proteção social.

Durante muito tempo, o vício da embriaguez foi tido como ato antissocial, incompatível, que afetava a rotina normal de trabalho. No entanto, trata-se de uma solução simplista, pois, temos a clareza de que muitos indivíduos cometem falta grave em seu ambiente profissional por estarem embriagados, contudo ao verificarmos atentamente eles estão presos ao vício da embriaguez.

A Organização Mundial de Saúde já incluiu o alcoolismo como uma das doenças que provocam alterações mentais, estando atualmente relacionado no Código Internacional de Doenças (CID), mais especificamente o F.10, sob o título “transtornos mentais e comportamentais por causa do uso de álcool”.

Existe jurisprudência quanto ao entendimento de que o alcoolismo, uma vez considerado como patologia, não se enquadra nas regras do artigo 482 – CLT.

Em sendo formalmente reconhecido o alcoolismo crônico, humanitariamente será necessário um olhar diferenciado que leve o alcoolista ao tratamento e não a punição; isso significa que ao invés de optar pela rescisão contratual, primeiramente há que se propor ou fornecer possibilidades de tratamento médico visando à sua recuperação. E apenas na hipótese em que o empregado se recusar a se submeter a acompanhamento e tratamento médico, o empregador deverá instaurar processo específico e propor a rescisão contratual por Justa Causa nos termos da alínea “f” do artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **g) Violação de segredo da empresa**

A divulgação de conhecimento de segredos de empresa adquiridos pelo empregado em decorrência de seu contrato de trabalho motivam a demissão por justa causa, no caso de prejuízo ao empregador.

### **h) Ato de indisciplina ou insubordinação**

Ato de indisciplina é o desrespeito às normas gerais estabelecidas pela empresa para serem cumpridas por todos os empregados.

#### **Exemplo:**

O empregado que desobedece a um aviso para não fumar em determinados locais ou uma ordem passada a todos os funcionários para que utilizem um determinado uniforme, o qual serve de proteção durante o trabalho, etc.

O empregado que se recusa a registrar o ponto.

Já o ato de insubordinação é a desobediência de ordem direta dada pelo chefe imediato ao empregado.

#### **Exemplo:**

O empregado que abandona o posto de serviço para discutir com colega de outro setor ou seu plantão sem autorização prévia.

### **i) Abandono de emprego:**

Abandono de emprego ocorre quando o empregado não comparece na empresa por mais de 30 (trinta) dias, sem autorização ou sem dar qualquer justificativa.

Caso o empregado já tenha demonstrado o desejo de abandonar o emprego, como, por exemplo, estar trabalhando para outro empregador, não há necessidade de se aguardar 30 (trinta) dias para a rescisão contratual.

Havendo o abandono de emprego, deverá efetuar notificação ao empregado por meio de carta registrada e telegrama.

Nesse caso também se deve colher dados comprobatórios em expediente próprio e submeter à PPD.

**j) Ato lesivo da honra ou da boa fama praticada no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem**

Podem ser classificados por calúnia, difamação e injúria.

Injúria: trata-se de atos que ofendem a dignidade ou o decoro das pessoas. A sua forma mais comum é o xingamento, o palavrão, o gesto obsceno.

Difamação: é a imputação falsa de um fato ofensivo à reputação.

Calúnia: consiste em imputar falsamente a alguém a prática de um ato definido na lei como crime.

#### **Exemplos de caracterização:**

Quando o empregado desacata o empregador com expressão desrespeitosa, palavras de baixo calão e injúrias;

Pratica violência física contra os colegas;

Promove e incita brigas internas ou nas imediações da empresa.

#### **l) Prática constante de jogos de azar**

Jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte. Para que o jogo de azar constitua justa causa, é imprescindível que o jogador tenha intuito de lucro, de ganhar um bem economicamente apreciável. Na prática, jogar baralho ou qualquer outro jogo que dependa exclusivamente da sorte é enquadrado na categoria jogos de azar.

#### **m) Atos atentatórios à segurança nacional:**

Esse dispositivo considera como justa causa para a dispensa do empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional, ou seja, terrorismo, subversão, etc.

Vale lembrar que em se tratando de servidores públicos, há de se ter presente, também, as normas disciplinares de deveres e proibições aplicáveis aos funcionários e servidores civis do Estado.

Com a justa causa, o empregado perde o direito ao recebimento do aviso prévio, do benefício do seguro-desemprego, do saque do FGTS e da multa de 40% do FGTS.

## FATOR DETERMINANTE PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO

---

Para qualquer situação deve-se confirmar se a relação contratual possui:



Então, podemos definir que a rescisão é o momento de rompimento contratual, onde o empregador ou o empregado resolve não dar continuidade à relação de emprego, devendo saldar os direitos legais.

O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas (CLT art. 477 § 2º).

*...”**Art. 477** – É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.*

*§ 1º – O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão 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 perante a autoridade do Ministério do Trabalho.*





Ocorrendo atraso no pagamento da rescisão, deverá a empresa pagar multa para o empregado correspondente a 1 (um) salário-base.

No caso de morte do empregado, o pagamento da rescisão se dá no prazo de até 10 (dez) dias da data do óbito. Mas em razão da circunstância, surge a questão, quem tem direito ao crédito rescisório? Tal questão é respondida pela Lei nº 6.858/80, esclarecendo que o crédito será pago àquele autorizado perante a **Previdência Social** ou na forma da **legislação específica** dos servidores civis e militares, e, na sua falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados em **alvará judicial**, independentemente de inventário ou arrolamento.

## COMO RESCINDIR O CONTRATO DE TRABALHO

---

No âmbito da SES, por decisão governamental, a partir de 1992, não mais se contratou pessoal pela Consolidação das Leis do Trabalho, assim nos cabe apenas o gerenciamento dos remanescentes.

Uma grande diferença neste gerenciamento é que a rescisão contratual se dá apenas nas seguintes condições:

- a pedido, por iniciativa do empregado;
- por falecimento; e
- por justa causa, obrigatoriamente precedida de Processo Administrativo Disciplinar – PAD.

O PAD deve ser instaurado sempre quando a falta, por sua natureza, puder implicar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, garantindo o direito do contraditório e ampla defesa.

Para os servidores celetistas, mesmo a aplicação de penas como advertência ou suspensão, nunca superior a 30 (trinta) dias, sempre será preciso a instauração do procedimento disciplinar conduzido pela Procuradoria Geral do Estado.

No entanto, a título de conhecimento, estaremos dissertando também sobre as outras modalidades de rescisão e, para uma compreensão mais ampla, iniciaremos com o aviso prévio.

## AVISO PRÉVIO

---

O aviso prévio é a notificação, de ambas as partes, da intenção de romper com o pacto laboral. A notificação tem a finalidade de possibilitar ao empregado a tentativa de se recolocar no mercado de trabalho e ao empregador tempo hábil para suprir a sua ausência. O aviso prévio só é devido nos contratos por tempo indeterminado, uma vez que, nos demais, as partes já sabem previamente a data em que o contrato se encerra.

Sua duração é de 30 (trinta) dias, independentemente da forma de pagamento dos salários do empregado e de seu tempo de serviço na empresa, iniciando sua contagem a partir do dia seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

O **período de duração do aviso prévio**, seja ele trabalhado, seja indenizado, é considerado como de efetivo exercício, inclusive para o cálculo das parcelas relativas ao 13º salário, férias e indenização por tempo de serviço.

No caso de rescisão do contrato de trabalho **sem justa causa**, o aviso prévio não pode coincidir com férias devidas ao empregado nem com a estabilidade provisória. Por se tratar de direitos distintos, o empregado tem direito a cumprir o aviso prévio após o término desses eventos.

### **Interrupção do aviso**

Se no curso do aviso prévio o empregado se afasta por motivo de doença ou acidente de trabalho, os 15 (quinze) primeiros dias do afastamento serão normalmente computados na fluência do aviso, ficando suspensa a contagem do mesmo a partir do 16º dia do afastamento, quando for o caso.

#### **Exemplo:**

Alberto Roberto, administrador, é dispensado sem justa causa e inicia o aviso prévio em 01/04. Transcorridos 5 (cinco) dias do aviso, é afastado por motivo de doença, tendo alta no dia 01/06.

Início do aviso prévio	Data do afastamento	Término do 15º dia	Data prevista para o término do aviso e baixa na CTPS	Retorno ao serviço	Data da dispensa/baixa na CTPS
01/04	06/04	20/04	30/04	01/06	10/06



5 (cinco) dias trabalhados	Primeiros 15 (quinze) dias remunerados pela empresa	10 (dez) dias para terminar o aviso prévio	Cumprimento dos 10 (dez) dias restantes
----------------------------	---	--	---



Afastamento com auxílio-doença

**Neste caso, a data do término do aviso prévio e da baixa na CTPS se deu em 10/06.**

Cabe ressaltar que, havendo concessão do benefício por incapacidade, apesar de não haver interrupção da contagem do aviso prévio, a rescisão do contrato somente poderá se efetivar após a alta do empregado afastado pela Previdência Social. O empregado que sofre acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

No quadro a seguir analisamos a situação do empregado perante a empresa:

<b>DATAS</b>	<b>HISTÓRICO</b>
10-2-2004	Empregado recebeu o aviso prévio.
11-3-2004	Data prevista para o encerramento do aviso prévio.
16-2-2004 a 1-3-2004	15 primeiros dias de afastamento pagos pela empresa.
2-3-2004 a 21-3-2004	Auxílio-doença.
22-3-2004 a 31-3-2004	Período necessário à complementação do prazo de 30 dias do aviso prévio (10 dias).
31-3-2004	Data da baixa na CTPS do empregado.

Quando o empregado é dispensado pelo empregador sem justa causa, o empregador é obrigado a permitir que o empregado encerre sua jornada com duas horas de antecedência, sendo facultado optar em reduzir sua jornada em duas horas diariamente ou se afastar do serviço com antecedência de 7 dias corridos, sem prejuízo do salário integral.

Concedido o aviso prévio, a rescisão do contrato de trabalho torna-se efetivada depois de expirado o respectivo prazo. Porém, se a parte que o concedeu reconsiderar o ato, antes de seu término, é facultado à outra parte aceitar ou não a reconsideração. A reconsideração do aviso prévio pode ser expressa ou tácita. É expressa quando o notificado aceita a reconsideração proposta, taxativamente, pelo notificante. É tácita quando, depois de expirado o prazo do aviso, a prestação de serviços continua, sem a rescisão do contrato.

Quando o aviso prévio é indenizado, a data da saída, para fins de baixa na CTPS, será a do último dia trabalhado e o período do aviso prévio indenizado deve constar da parte destinada a “Anotações Gerais” da CTPS.

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

O empregado que for demitido sem justa causa não pode renunciar o direito ao aviso prévio concedido pela empresa. Isso significa que o pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio não exime o

empregador de pagar o respectivo valor, a não ser que o empregado comprove ter obtido novo emprego.

Ressaltamos que na Secretaria da Saúde não se aplica a dispensa sem justa causa, por isso o aviso prévio é devido apenas pelo empregado.

## O QUE MUDOU NO AVISO PRÉVIO LEI Nº 12.506/2011

---

Muito embora no âmbito da SES não se aplique a rescisão contratual **SEM JUSTA CAUSA**, julgamos interessante entender quais modificações foram promovidas pela **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011**:

...

“Art. 1º – O aviso prévio de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

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

A nova Lei só será aplicada quando a dispensa ocorrer por parte do empregador, isto é, na rescisão **SEM JUSTA CAUSA**, sendo certo que ao período mínimo de 30 (trinta) dias deverá ser acrescido 3 (três) dias a cada ano trabalhado, limitado ao máximo de 90 (noventa) dias, ou seja, 03 (três) meses de aviso prévio trabalhado ou indenizado, para aquele trabalhador que permanecer trabalhando por no mínimo 20 (vinte) anos na mesma empresa.

Outra questão que, embora rotineira, muda neste novo cenário é a dispensa do cumprimento do aviso prévio, pois se um empregado com 10 (dez) anos e 01 (um) mês de trabalho para a mesma empresa terá direito a 60 (sessenta) dias de aviso prévio, a indenização será proporcional a este tempo.

De acordo com a Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/TEM, a contagem do acréscimo de 03 (três) dias ao aviso prévio deve seguir a seguinte tabela:

Tempo de serviço (anos completos)	Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (nº de dias)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

# MODALIDADES DE RESCISÃO DE CONTRATO

---

## DETERMINADA PELO EMPREGADOR

### 1. Dispensa sem justa causa

**O que é:** É o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o trabalhador tenha cometido falta grave.

**Previsão legal:** Artigo 477 da CLT que assegura a todo empregado admitido por contrato sem prazo determinado, desde que não tenha dado motivo para a rescisão, o direito de ser indenizado pelo empregador por seu desligamento.

**Como funciona:** O empregador informa por escrito sua decisão de dispensar o trabalhador e determina a forma de cumprimento do aviso prévio, possibilitando a opção pela redução em 2 (duas) horas diárias em sua jornada de trabalho ou em 7 (sete) dias do período destinado ao cumprimento do aviso, sem prejuízo em seus vencimentos. No caso de liberação do cumprimento do aviso prévio, os 30 (trinta) dias deverão ser indenizados integralmente – Aviso prévio indenizado.

**Procedimento:** O pagamento das verbas rescisórias deve se dar até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou até o décimo dia útil consecutivo, contados da notificação da dispensa, quando o aviso prévio for indenizado.

Na Secretaria da Saúde não se aplica a dispensa sem justa causa

**Direito do empregado:** ser avisado com antecedência sobre o desligamento e continuar trabalhando por pelo menos 30 (trinta) dias ou receber o valor correspondente a esse período na rescisão e, dependendo do tempo de empresa, indenização nos termos da Lei nº 12.506/2011; saldo de salário – dias trabalhados entre o fechamento do último mês e a rescisão; 13º salário proporcional aos meses trabalhados – para cada mês em que o empregado trabalhou por mais

de 15 dias, paga-se 1/12 avos do 13º salário; férias proporcionais aos meses trabalhados, acrescidas de 1/3; férias vencidas e não gozadas, acrescidas de 1/3 (se vencidas há mais de 12 meses, deverão ser pagas em dobro); FGTS sobre as parcelas da rescisão; multa no valor de 40% dos depósitos efetuados pela empresa na conta vinculada do FGTS, devidamente corrigidos; saque do FGTS; seguro-desemprego, se o contrato de trabalho perdurou por tempo suficiente para gerar direito ao benefício.

**a) Rescisão sem justa causa com menos de 1 (um) ano:**

<b>DIREITOS</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO LEGAL</b>
Saldo de salário	Art. 462 da CLT
Aviso prévio	Art. 487 da CLT
Periculosidade	Art. 193 da CLT
Multa por atraso de pagamento	Art. 477, inciso 8º da CLT
Férias vencidas	Art. 146 da CLT
Férias proporcionais	Art. 147 da CLT
Acréscimo sobre férias de 1/3	Art. 7º, inciso XVII, da CF
13º salário	Lei nº 4.090/62, art. 3º

**b) Rescisão sem justa causa com mais de 1 ano**

<b>DIREITOS</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO LEGAL</b>
Saldo de salário	Art. 462 da CLT
Aviso prévio	Art. 487 da CLT
Multa por atraso de pagamento	Art. 477, inciso 8º da CLT
Férias vencidas	Art. 146 da CLT
Férias proporcionais	Art. 147 da CLT
Acréscimo sobre férias de 1/3	Art. 7º, inciso XVII, da CF
13º salário	Lei nº 4.090/62, art. 3º

Lembrando que no âmbito da SES inexistente a possibilidade da dispensa sem justa causa

## 2. Dispensa por justa causa

**O que é:** A dispensa por justa causa ocorre quando o trabalhador comete alguma falta grave. No âmbito desta pasta será sempre precedida de Processo Administrativo Disciplinar – PAD, garantindo o direito da ampla defesa e do contraditório.

**Previsão legal:** A dispensa por justa causa está prevista no artigo 482 da CLT, suas hipóteses de falta grave são enumeradas de forma taxativa nas suas 12 (doze) alíneas.

**Como funciona:** Para aplicar a dispensa por justa causa é necessário reunir o maior número de provas acerca da falta cometida; promover sindicância interna, determinar a abertura do PAD e submeter à Procuradoria de Procedimentos Disciplinares – PPD. Após deliberação da Douta Procuradoria, o titular da pasta publicará a pena destinada ao servidor.

**Procedimento:** Em sendo pena de dispensa por justa causa, o RH deverá de imediato elaborar carta de dispensa contendo a infringência – notificar o servidor – elaborar termo de rescisão contratual – lançar na web (sistema de folha de pagamento) código 197 e, quando for o caso, emitir a Portaria CAF-G nº 12, publicada no DOE de 02/07/2004 e Instrução DDP/G N° 03, de 01/07/ 2004, publicada no DOE de 02/07/2004 – dar baixa na CTPS (não deverá conter anotações desabonadoras) – livro de registro – CAGED – recolher os pertences da empresa (crachá, uniforme, outros) – publicar, sem mencionar a pena aplicada.

**Direito do Empregado:** de ser notificado após publicação da decisão – saldo de salário dos dias trabalhados desde o fechamento do último mês – 13º proporcional aos meses trabalhados – férias proporcionais aos meses trabalhados (desde que o trabalhador tenha mais de um ano de empresa), acrescidas de 1/3 – férias vencidas e não gozadas, acrescidas de 1/3 (se vencidas há mais de 12 meses, deverão ser pagas em dobro).

O trabalhador não terá direito a receber aviso prévio, a sacar o FGTS e/ou receber o seguro-desemprego.

A demissão por justa causa e seus motivos jamais podem ser mencionados na carteira de trabalho para não prejudicar o trabalhador na hora de procurar outro emprego.

Diante das regras institucionais, deve-se, em qualquer um dos motivos, determinar a abertura do processo administrativo, devidamente instruído e encaminhar à Procuradoria de Procedimentos Disciplinares da PGE.

## DETERMINADA PELO EMPREGADO<sup>6</sup>

### Rescisão de contrato a pedido do trabalhador

**O que é:** É o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregado sem motivação. Decisão unilateral, que não depende da autorização do empregador, reflete o desejo do empregado de não mais prestar-lhe serviços.

**Previsão legal:** Artigo 477 da CLT

**Como funciona:** Por se tratar de uma decisão unilateral, o empregado obrigatoriamente deverá expressá-la por escrito, observar as condições em que se dará o cumprimento do aviso prévio, assinar e apontar a data atual (inexiste rescisão contratual com data retroativa).

**Procedimentos:** Decididas as condições em que se dará o aviso prévio, o empregador deve efetuar o lançamento na web (sistema de folha de pagamento) código 195 e, quando for o caso, emitir a Portaria CAF-G nº 12, publicada no DOE de 02/07/2004 e Instrução DDP/G Nº 03, de 01/07/ 2004, publicada no DOE de 02/07/2004 – deve elaborar o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, identificando os valores a serem pagos ao trabalhador. O RH deve proceder à baixa na CTPS –

---

<sup>6</sup> O trabalhador que pede demissão não tem direito de sacar o FGTS nem de receber a multa de 40% ou o seguro-desemprego.

livro de registro – CAGED - recolher os pertences da empresa (crachá, uniforme, outros) – publicar.

**Direitos do empregador:** O empregado deve manifestar seu desejo de não mais prestar serviços ao empregador com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência, ocasião em que este adequará sua força de trabalho para suprir a ausência de mão de obra. Caso não cumpra o aviso prévio, o empregado estará sujeito a indenizar o empregador.

**Direitos do empregado:** Saldo de salário dos dias trabalhados desde o fechamento do último mês – 13º proporcional aos meses trabalhados – férias proporcionais aos meses trabalhados, acrescidas de 1/3 – férias vencidas e não gozadas, acrescidas de 1/3.

Na rescisão contratual a pedido, o trabalhador não tem direito a sacar o FGTS e a requerer o seguro-desemprego.

No cálculo das verbas rescisórias, em caso de não cumprimento do aviso prévio, o empregador poderá descontar o referido valor do saldo rescisório.

## **POR FALECIMENTO DO EMPREGADO**

**O que é:** O falecimento do empregado se constitui em uma das formas de extinção do contrato individual de trabalho. Ocorrendo a morte do empregado, o pagamento dos valores devidos a título rescisório deve ser efetuado aos seus dependentes devidamente habilitados perante o órgão previdenciário ou identificados em alvará judicial.

**Previsão legal:** Artigo 477 da CLT

**Como funciona:** Os dependentes legais habilitados devem informar o falecimento, entregando ao RH o atestado de óbito.

**Procedimento:** O RH deverá, de posse do atestado de óbito, lançar na web (sistema de folha de pagamento) código 152 e, quando for o caso, emitir a Portaria CAF-G nº 12 publicada no DOE de 02/07/2004 e Instrução DDP/G N° 03, de 01/07/ 2004, publicada no DOE de 02/07/2004 – deve elaborar o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho identificando os valores a serem pagos e a motivação com o código

23; proceder à baixa na CTPS – livro de registro – CAGED – recolher os pertences da empresa (crachá, uniforme, outros) – publicar.

**Direito do dependente/habilitado:** saldo de salário dos dias trabalhados desde o fechamento do último mês – 13º proporcional aos meses trabalhados – férias proporcionais aos meses trabalhados, acrescidas de 1/3 – férias vencidas e não gozadas, acrescidas de 1/3.

### **Quem paga mal paga duas vezes**

“O pagamento deve ser feito ao credor ou a quem de direito o represente, sob pena de só valer depois de por ele ratificado, ou tanto quanto reverter em seu proveito” (Código civil, art. 308)

O devedor que paga a quem não é o detentor do título, contentando-se com simples quitação em documento separado, corre o risco de ter de pagar pela segunda vez ao legítimo portador. Quem paga mal paga duas vezes.

Nesse caso, os valores rescisórios e outros que pertenciam ao falecido, somente deverão ser pagos a quem de direito, dependentes ou sucessores.

## **VALORES LIBERADOS MEDIANTE RELAÇÃO DE DEPENDÊNCIA PELO ÓRGÃO PREVIDENCIÁRIO**

- a) Saldos das contas individuais do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e do Fundo de Participação – PIS/PASEP;
- b) Restituições relativas ao Imposto de Renda e demais tributos recolhidos por pessoas físicas;
- c) Saldos de contas bancárias, de cadernetas de poupança e de contas de fundos de investimentos, desde que não ultrapassem o valor estabelecido na legislação e não existam, na sucessão, outros bens sujeitos a inventário.

## **DECLARAÇÃO DE DEPENDÊNCIA**

A declaração de dependência é o documento hábil para comprovar a condição de dependente, e é fornecida pela previdência social, quando do processamento do benefício por morte. Deve obrigatoriamente constar: nome completo, filiação, data de nascimento de cada um dos interessados e o respectivo grau de parentesco ou relação de dependência com o falecido.

## **A QUEM COMPETE A LIBERAÇÃO DAS QUANTIAS DEVIDAS**

- a) Empregador – valores devidos em decorrência da relação de emprego;
- b) Caixa Econômica Federal (CEF) – saldos das contas individuais do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que, mediante a apresentação de documento próprio, emitirá o Termo de Contrato de Trabalho para fins de pagamento do saque e quotas relativas ao PIS/PASEP;
- c) Departamento da Receita Federal – restituição relativa ao Imposto de Renda e demais tributos federais;
- d) Estabelecimento onde o empregado mantinha as respectivas contas – saldos das contas bancárias, cadernetas de poupança e fundos de investimento.

## **APOSENTADORIA ESPONTÂNEA**

Primeiramente precisamos ter claro que a aposentadoria espontânea passou por grandes modificações. Entendia-se que a aposentadoria espontânea era motivo de cessação do contrato de trabalho, entendimento este baseado no artigo 453, da Consolidação das Leis do Trabalho, embora a Lei nº 8.213/91 não exigisse que para solicitar a aposentadoria espontânea, fosse necessário o desligamento do empregado do emprego.

No entanto, com as interposições das Ações Diretas de Inconstitucionalidade, o Supremo Tribunal Federal entendeu pela inconstitucio-

nalidade dos parágrafos 1º e 2º do artigo 453 da CLT, percebendo que a aposentadoria espontânea por si só não é motivo para a cessação do contrato de trabalho. Assim, o Tribunal Superior do Trabalho, após decisão do STF, cancelou a Súmula nº 177 e editou a Orientação Jurisprudencial nº 361, com o entendimento de que a aposentadoria espontânea não é motivo para a cessação do contrato de trabalho, e o empregado, ao permanecer na empresa prestando serviços, caso posteriormente seja dispensado imotivadamente, terá direito à multa dos 40% do FGTS sobre todos os depósitos efetuados durante o contrato de trabalho.

No âmbito da Administração, à luz do parágrafo 1º, artigo 453, da Consolidação das Leis do Trabalho,<sup>7</sup> entendia-se que com a aposentadoria espontânea o servidor manifestava seu desejo de não mais prestar serviços ao empregador, e somente habilitado em um novo concurso poderia retornar com novo vínculo empregatício. Essa conduta foi adotada até meados de 2012, quando a Procuradoria Administrativa emitiu o PA nº 42/2012, que, partindo das jurisprudências consolidadas nos tribunais, concluiu que a aposentadoria espontânea não implica a extinção do contrato de trabalho.

Uma orientação importante a ser dada ao empregado é que em caso de afastamento por licença-saúde superior a 15 (quinze) dias, a partir do 16º dia o órgão previdenciário arcará com o benefício; no entanto, neste caso o benefício serão os valores já pagos a título de aposentadoria.

Verifica-se diante das orientações acima explanadas, que não mais subsiste a rescisão contratual em virtude de aposentadoria espontânea. No caso de aposentadoria em que o servidor não quiser continuar com o seu vínculo empregatício, essa deve ser tratada como rescisão a pedido, conforme tópico anterior.

---

<sup>7</sup> Na aposentadoria espontânea de empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista é permitida sua readmissão desde que atendidos aos requisitos constantes do art. 37, inciso XVI, da Constituição, e condicionada à prestação de concurso público.

## **POR INVALIDEZ**

A aposentadoria por invalidez não é definitiva, uma vez que caso o empregado readquirir a capacidade laborativa, deve reassumir as suas funções. Assim, esta modalidade de aposentadoria apenas suspende o contrato de trabalho conforme dispõe o artigo 475 da CLT. Durante esse período, o contrato não produz nenhum efeito, não havendo, portanto, a necessidade de recolher os encargos trabalhistas e previdenciários.

Em regra, o contrato de trabalho do empregado aposentado por invalidez só poderá ser rescindido quando o segurado recuperar a sua capacidade laborativa, com o cancelamento de sua aposentadoria; retornar voluntariamente à atividade ou em virtude de falecimento.

Devemos lembrar que a manutenção do benefício está condicionada à realização de exames médicos a qualquer tempo a cargo da Previdência Social, que em média se dá a cada dois anos para reavaliação da sua capacidade laborativa.

Assim, à vista do que dispõe o artigo 475 da Consolidação das Leis do Trabalho, não orientamos a dispensa do empregado afastado por invalidez, mas, sim a liquidação de verbas pendentes, ou seja, 13º salário e férias vencidas/proporcionais.

Art. 475 – O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º – Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497. (Redação dada pela Lei nº 4.824, de 5/11/1965).

§ 2º – Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

**Previsão legal:** Artigos 43 e seguintes do Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99 e artigo 475 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e Súmula 160 do TST.

**Como funciona:** Concedida a aposentadoria, o segurado, com a Certidão de Concessão, deverá se dirigir ao órgão de pessoal.

**Procedimento:** O órgão de pessoal fará anotação na carteira de trabalho, em anotações gerais “**Contrato suspenso em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, por aposentadoria por invalidez, conforme Artigo 475 da CLT” e proceder à liquidação de verbas pendentes, identificando** os valores a serem pagos ao trabalhador. Atualizar a CTPS – livro de registro – recolher os pertences da empresa (crachá, uniforme, outros) – publicar. Deve efetuar o lançamento na web (sistema de folha de pagamento) código 200 e, quando for o caso, emitir a Portaria CAF-G nº 12, publicada no DOE de 02/07/2004 e Instrução DDP/G Nº 03, de 01/07/ 2004, publicada no DOE de 02/07/2004. Deverá ainda acompanhar a situação do empregado oficiando esporadicamente o órgão previdenciário visando à atualização funcional.

**Direito do empregado:** De posse da Carteira de Trabalho devidamente anotada e a Certidão de Concessão da Aposentadoria por Invalidez, o trabalhador/segurado deverá dirigir-se a qualquer agência da Caixa Econômica Federal e levantar o FGTS e o PIS sem rescisão contratual.



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE  
COORDENADORIA .....  
UNIDADE

LIQUIDAÇÃO DE VERBAS EM VIRTUDE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ			
Nome:			
Data da admissão:			
Data do afastamento <sup>8</sup> :			
Maior remuneração:			
Discriminação/Recibo das verbas em virtude de liquidação de aposentadoria por invalidez			
PROVENTOS E DESCONTOS			
A RECEBER	R\$	A DESCONTAR	R\$
13º salário		Previdência 13º salário	
Férias vencidas		IR s/ 13º salário	
Férias proporcionais		IR s/ férias	
1/3 salário s/férias			
FGTS-mês			
Outros			
<b>TOTAL BRUTO</b>		<b>TOTAL LÍQUIDO RECEBIDO</b>	

\_\_\_\_\_  
Assinatura do chefe

\_\_\_\_\_  
Assinatura do diretor

Ciente

Em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura do empregado

<sup>8</sup> Aposentadoria por invalidez



**SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE  
COORDENADORIA .....  
UNIDADE**

Encaminhe-se à Secretaria da Fazenda SD \_\_\_\_\_, para a liquidação de verbas do(a) interessado(a) em virtude do(a) mesmo(a) ter sido aposentado(a) por invalidez a partir de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, devendo seu contrato de trabalho ficar suspenso pelo período máximo de 05 (cinco) anos.

São Paulo, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

Assinatura do responsável

## APOSENTADORIA ESPECIAL

A aposentadoria especial do servidor regido pela Consolidação das Leis do Trabalho é disciplinada, no âmbito do Regime Geral da Previdência Social, pelo artigo 57 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

A sua finalidade é possibilitar ao servidor que, durante a sua trajetória profissional, esteve exposto a agentes e condições nocivas à sua saúde. Busca-se, com a redução do tempo necessário à obtenção da aposentadoria, proteger a saúde e a integridade do trabalhador, facultando-o se afastar em menor do tempo do exercício das atividades nocivas.

Por isso, o §8º do artigo 57 da Lei nº 8.213/1991 estabelece que se aplica à aposentadoria especial o disposto no artigo 46 da mesma lei. Ou seja, o empregado que tiver concedido o benefício da aposentadoria especial e que retornar voluntariamente à atividade terá sua aposentadoria suspensa, pois, a concessão do benefício da aposentadoria especial é incompatível com a continuidade do exercício das mesmas funções que o ensejou.

Deste modo, caso o servidor obtenha a aposentadoria especial junto ao INSS, deve o RH:

- 1. Convocá-lo** para que, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, manifeste-se expressamente se pretende manter o vínculo empregatício ou não;
- 2.** Esclarecer que, caso opte por manter o vínculo, o órgão previdenciário será oficiado, o que acarretará o cancelamento da referida aposentadoria, nos termos do artigo 57, §8º c.c o artigo 46 da Lei nº 8.213/1991;
- 3.** A opção pela manutenção do vínculo empregatício deverá se dar no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, cabendo ao órgão subsetorial de recursos humanos comunicar ao INSS que o servidor não se afastou do exercício de suas funções;
- 4.** Caso o servidor opte por rescindir o contrato de trabalho, o órgão subsetorial de recursos humanos deve elaborar a rescisão contratual na modalidade a pedido.

### FÉRIAS<sup>9</sup>

Conforme preceitua o artigo 134, da Consolidação das Leis do Trabalho, as férias serão concedidas por ato do empregador, em **um só período**, após o fechamento do período aquisitivo<sup>10</sup>, que nada mais é do que o cumprimento de 12 (doze) meses de trabalho, tendo como referência a data do início do contrato de trabalho.

O período de fruição sofrerá redução, observadas as ausências do empregado.

Como este tema já foi abordado em cartilha específica, vejamos como elaborar o cálculo das férias na rescisão contratual.

Resta claro que o direito às férias integrais só se dará após a completação de 12 (doze) meses de trabalho. Esse período é composto por avos. Isso é para que o empregado faça jus ao período de férias integrais, o qual deve ter completado 12/12 avos.

Cabe ressaltar que o período de férias é fracionado em avos, ou seja, adquire-se 1 (um) avo a cada mês trabalhado. Para fins de contagem, considera-se como 1 (um) avo a fração igual ou superior a 15 dias trabalhados durante o mês.

Por exemplo, se o empregado trabalhou durante o período aquisitivo 8 meses e 14 dias, ele fará jus às férias proporcionais de 8/12 avos. Caso houvesse trabalhado por 8 meses e 15 dias, ou mais, ele faria jus a 9/12 avos.

**Férias vencidas:** São as que se referem ao período aquisitivo já completado e que não foram ainda concedidas ao empregado<sup>11</sup>. Devem ser pagas em dobro.

---

<sup>9</sup> Cartilha 2 – Férias: “Do direito e da sua duração”

<sup>10</sup> Artigo 130 da CLT

<sup>11</sup> Art. 146 da CLT

**Férias proporcionais:** Referem-se ao pagamento em dinheiro na cessação do contrato de trabalho, pelo período aquisitivo não completado, em decorrência de rescisão, conforme preceitua o parágrafo único do artigo 146 CLT<sup>12</sup>.

<b>TABELA DE FÉRIAS EM FUNÇÃO DO NÚMERO DE FALTAS INJUSTIFICADAS A CADA PERÍODO DE 12 (DOZE) MESES</b>	
<b>NÚMERO DE FALTAS</b>	<b>NÚMERO DE DIAS DE FÉRIAS A QUE O EMPREGADO TERÁ DIREITO</b>
Até 05 faltas no período	30 dias corridos de férias
De 06 a 14 faltas no período	24 dias corridos de férias
De 15 a 23 faltas no período	18 dias corridos de férias
De 24 a 32 faltas no período	12 dias corridos de férias
Acima de 32 faltas no período	O empregado perde o direito às férias

O funcionário recebe o salário de R\$ 2.400,00 por mês e durante o período aquisitivo das férias teve 11 faltas injustificadas. Em vez de fazer jus ao valor do salário completo, receberá o equivalente a 24 dias (conforme tabela acima), acrescido de 1/3 sobre este valor.

---

<sup>12</sup> Na cessação do contrato de trabalho após 12 meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 avos por mês de serviço ou fração superior a 14 dias; para empregados com menos de 1 ano de casa, a norma aplicável é o art. 147 da CLT: "O empregado que for despedido sem justa causa ou cujo contrato se extinguiu em prazo predeterminado, antes de completar 12 meses, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o artigo anterior"

**Cálculo:**

**R\$ 2.400,00 / 30 = R\$ 80,00 x 24 dias = R\$ 1.920,00**

**R\$ 1.920,00 / 3 (acrécimo de 1/3)= R\$ 640,00**

<b>TABELA DE FÉRIAS EM FUNÇÃO DO NÚMERO DE FALTAS INJUSTIFICADAS – PERÍODOS PROPORCIONAIS NA RESCISÃO</b>				
<b>FÉRIAS PROPORCIONAIS</b>	<b>ATÉ 05 FALTAS</b>	<b>DE 06 A 14 FALTAS</b>	<b>DE 15 A 23 FALTAS</b>	<b>DE 24 A 32 FALTAS</b>
01/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dia	1 dia
02/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
03/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
04/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
05/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
06/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
07/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
08/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
09/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

O funcionário recebe o salário de R\$ 1.350,00 por mês e durante o último período aquisitivo de férias trabalhou 6 (seis) meses e teve 16 (dezesseis) faltas injustificadas. Com 16 faltas ele terá direito a 9 (nove) dias de férias.

**Cálculo:**

**R\$ 1.350,00 /12 = R\$ 112,50 (1 avo) x 6 avos (6 meses trabalhados)=  
R\$ 675,00**

**R\$675,00/ 30 x 9 dias (conforme tabela acima)= R\$ 202,50**

**R\$202,50/ 3 (acrécimo de 1/3) = R\$ 67,50**

## **DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Instituída no Brasil pela Lei nº 4.090/1962, a gratificação natalina hoje conhecida como décimo terceiro salário trouxe a garantia ao trabalhador de receber 1/12 (um doze avos) de sua remuneração por mês trabalhado.

Como nossa abordagem é totalmente dirigida aos celetistas, o 13º salário deve ser pago ao empregado em duas parcelas – a 1ª deve ser paga entre 1º de janeiro e 30 de novembro e a 2ª até 20 de dezembro.

Se o trabalhador desejar receber a primeira parcela por ocasião de suas férias, deverá exercer seu direito de opção por escrito até o mês de janeiro do respectivo ano.

Nos pedidos de dispensa, extinção de contrato ou dispensa sem justa causa, o empregado terá direito a receber, de acordo com a proporcionalidade, o décimo terceiro.

### **Como calcular e quando receber o 13º**

O 13º salário é calculado de acordo com o valor mensal recebido, dividido o valor recebido pelo número de meses do ano, e, em seguida, multiplicado pelo número de meses trabalhados (para o mês de trabalho ser computado, o empregado precisa ter trabalhado nele pelo menos 15 dias). Conforme já mencionado acima, o pagamento do **décimo terceiro**, segundo a lei, deve ser feito em duas parcelas: a primeira pode ser paga a qualquer momento do ano até o dia 30 de novembro; a segunda, até o dia 20 de dezembro.

Logo, um funcionário que receba a remuneração mensal de R\$ 1.000,00 (1 mil reais) e exerce suas funções durante os meses de janeiro a março, terá direito a perceber 3/12 (três doze avos) de um salário, ou seja: R\$1.000,00/12 x 3 = R\$ 250 (descontados os impostos). Lembran-

do que o empregador não é obrigado a pagar todos os funcionários no mesmo mês, poderá escalonar desde que cumpra os prazos legais.

Assim como um salário comum, o **décimo terceiro tem a incidência de descontos de encargos e impostos, no caso FGTS, INSS e Imposto de Renda**. Se a empresa dispensar o empregado durante o ano, ou o contrato se der por encerrado, o empregador deve depositar o valor proporcional referente aos meses trabalhados. Se o contrato se encerra no dia 25 de agosto, por exemplo, o empregador pagará os oito meses de décimo terceiro, já que foram ultrapassados os 15 dias de trabalho no último mês.

O 13º salário não sofre desconto por faltas, o que existe é a contagem dos avos trabalhados durante o ano. Por exemplo: a cada mês trabalhado o empregado adquire direito a 1/12 avos de 13º salário. Para verificar quantos avos o empregado tem direito na época do pagamento devem-se verificar quantos meses trabalhados tem o empregado, considerando-se como trabalhado o mês no qual o empregado trabalhou acima de 15 dias. Para o empregado ter direito ao 01/12 avos do mês a título de 13º salário, não poderá ter faltado ao serviço injustificadamente, período superior a 15 dias no mês, gerando, assim, a perda do avo correspondente. Existem faltas que são consideradas justificadas e que, portanto, não geram perda de avos do 13º salário.

## **CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS**

A Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS é um documento obrigatório para todo trabalhador que preste algum tipo de serviço à outra pessoa (como empregado), seja na indústria, no comércio, na agricultura, na pecuária ou de natureza doméstica.

O empregador deverá realizar as anotações necessárias e devolver a CTPS ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

As anotações na CTPS devem ser feitas no ato da admissão; correção salarial; nas férias; na rescisão contratual; ou a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador, ou por necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

O art. 40 da CLT determina que a CTPS sirva de prova: a) nas demandas judiciais entre a empresa e o empregado por motivo de salário, férias ou tempo de serviço; b) perante a Previdência Social, para decla-

ração de dependentes; c) para cálculo de indenização por acidente do trabalho ou moléstia profissional. A dificuldade que terá o empregado de demonstrar tempo de serviço para efeitos de aposentadoria, sem a CTPS, está bem clara no artigo 55 da Lei 8.213/91.

**No âmbito da SES recomenda-se que por ocasião das férias anuais, a área de administração de pessoal notifique o empregado quanto à sua obrigatoriedade de apresentar a CTPS visando a proceder todas as devidas atualizações.**

**Outro dado importante é que não se deve proceder a anotações desabonadoras na CTPS, conforme determina o artigo 29, § 4º, da CLT, pois se entende que uma anotação desabonadora ou discriminatória pode significar empecilhos para a obtenção de um novo emprego em consequência deste registro.**

Sempre que o empregador receber ou entregar a CTPS deverá fazê-lo por meio de recibo datado e assinado pelo empregado, recibo esse o qual deverá ficar arquivado e disponibilizado quando da fiscalização do Ministério do Trabalho.

O empregador que extraviar ou inutilizar a CTPS está sujeito a multas (CLT, Arts. 49 a 56).

Entende-se por anotações desabonadoras aquelas caluniosas ou discriminatórias, ainda que efetuadas sob a forma indireta e exponham a figura do trabalhador.

## **CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS – CAGED**

O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED<sup>13</sup> consiste no registro permanente de admissões e desligamentos de empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Esse registro é a base do Cadastro Geral e deve ser efetuado quando da movimentação de servidores.

---

<sup>13</sup> Lei Federal nº 4.923/65

## Sistema CAGED

1. Página inicial do CAGED:



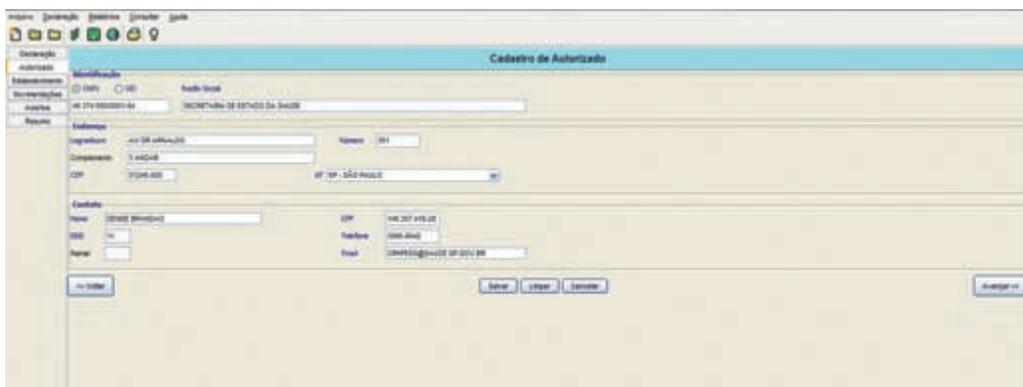
Figura 1

2. “Cadastro de Declaração” – Esta opção permite fazer atualização do salário mínimo, caso haja necessidade. É imprescindível salvar a alteração.



Figura 2

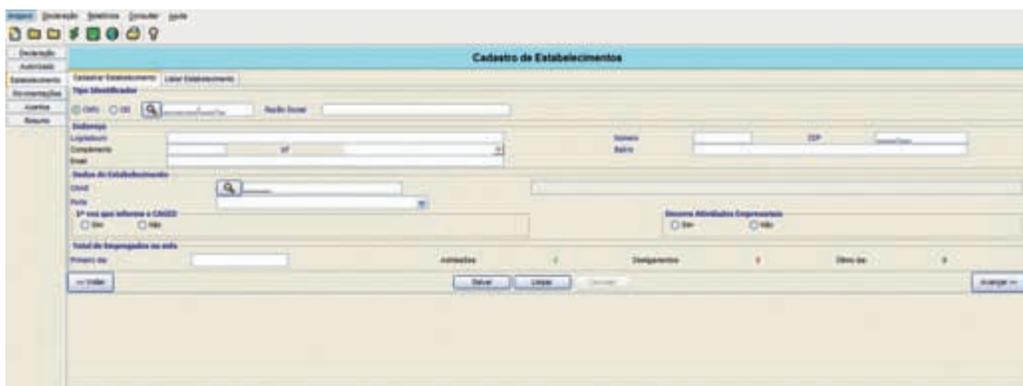
3. “Cadastro de Autorizado” – Preenchimento dos dados da empresa e do contato. Na hipótese de haver alguma alteração, clicar no botão <SALVAR>. O preenchimento desta informação será efetuado somente na primeira vez do envio ao CAGED; caso contrário, o preenchimento seguirá para todos os meses em que houver alguma ocorrência de Entrada/Desligamento/Falecimento e outros.



The screenshot shows a web-based form titled "Cadastro de Autorizado". The form is organized into several sections: "Identificação" (with fields for CNPJ, Razão Social, and Inscrição Estadual), "Endereço" (with fields for Logradouro, Complemento, CEP, UF, and Cidade), and "Contato" (with fields for Nome, CPF, Telefone, and E-mail). At the bottom right, there are buttons for "Salvar", "Cancelar", and "Cancelar" (likely a duplicate or specific action), and a "Cancelar" button at the very bottom right.

Figura 3

4. “Cadastro de Estabelecimentos” – O preenchimento dos dados do Estabelecimento só se dará caso seja a primeira vez de envio ao CAGED. Na hipótese de haver alguma alteração, clicar no botão <SALVAR>.



The screenshot shows a web-based form titled "Cadastro de Estabelecimentos". The form includes sections for "Identificação" (CNPJ, Razão Social, Inscrição Estadual), "Endereço" (Logradouro, Complemento, CEP, UF, Cidade), "Dados do Estabelecimento" (CNAE, Ponto, and a checkbox for "1ª vez que informa ao CAGED"), and "Situação do Estabelecimento" (Operando, Desligamento, and other status options). At the bottom, there are buttons for "Salvar", "Cancelar", and "Cancelar", along with a "Cancelar" button at the bottom right.

Figura 4



7. “Cadastro de Admissões/Desligamentos” – Nesta tela lançam-se efetivamente as ocorrências do mês anterior, por exemplo: Admissão/Desligamento/Transferência de Entrada/Falecimento, etc. Finalizando o cadastro deve-se clicar no botão <SALVAR>:

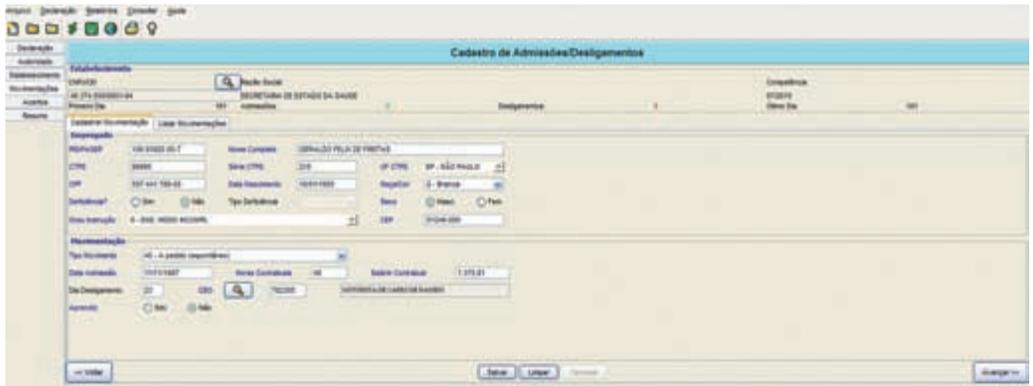


Figura 7

8. “Cadastro de Acertos” – Esta tela destina-se a fazer a inclusão de acertos.



Figura 8

9. “Resumo da Declaração” – Total de ocorrências para impressão.



Figura 9

10. “Tela de Relatórios” – Depois de efetuados todos os lançamentos, os relatórios são impressos.

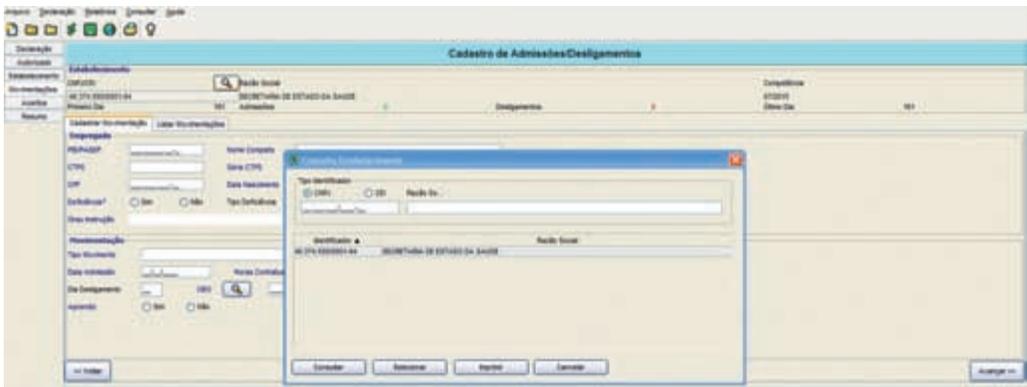


Figura 10

## SEGURO-DESEMPREGO

Condições para recebimento:

- Ser dispensado sem justa causa;
- Estar desempregado quando do requerimento do benefício;
- Ter recebido salários consecutivos de pessoas jurídica ou física ou a elas equiparadas, pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação;
- Ter sido empregado de pessoas jurídica ou física ou a elas equiparadas, pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação. Ter sido empregado de pessoas jurídica ou física ou a elas equiparadas, cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;
- Não estar recebendo qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previsto, bem como o abono de permanência em serviço;
- Não estar em gozo do auxílio-desemprego, nem possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

SEGURO-DESEMPREGO		
Regra até 02/2015	Regra de março de 2015 até junho de 2015	Regra nova a partir de junho de 2015
06 meses de trabalho	1ª solicitação – 18 meses de trabalho	1ª solicitação – 12 meses de um período de 18 meses
	2ª solicitação – 12 meses de trabalho	2ª solicitação – 09 meses de um período de 12 meses
	3ª solicitação – 06 meses de trabalho	3ª solicitação – 06 meses de trabalho

O Seguro-desemprego é pessoal e intransferível, somente o trabalhador pode requerer.

O preenchimento da Comunicação de Dispensa e do Seguro-desemprego – SD é obrigatório

## RETIFICAÇÃO DE DADOS DO TRABALHADOR - RDC

As correções de dados cadastrais ou financeiros das contas vinculadas de FGTS devem ser solicitadas pelo empregador por meio do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP) ou por Formulários Retificadores e, em alguns casos, pelo próprio titular da conta FGTS.



### ROD - Retificação de Dados do Trabalhador - FGTS

Classe de sigilo  
#PÚBLICO

Orientações de preenchimento são obtidas no "Manual de Orientações, Retificação de Dados, Transferência de Contas Vinculadas e Criação de Novas Vinculadas" disponível no site da CAIXA ou Internet > download > FGTS > extratos e retificação de dados.

1 - Identificação do Empregador (Preenchimento obrigatório, informar dados do cadastro do FOS)  CPF/CNPJ do empregador  UF  Cidade do empregador  Data de criação   
Razão Social/Nome

PARA USO DA CAIXA  
Proibido o preenchimento manual, sob pena de responsabilidade por inconsistência

Formas para contato  DDD  Telefone  E-mail

2 - Identificação do Trabalhador (Preenchimento obrigatório, informar dados do cadastro do FOS, mesmo que existente)  
Nome do trabalhador  Nº do PIS/PASEP  Data de admissão  Categoria  Código do trabalhador

3 - Dados Cadastrais a Retificar (Preencher, somente, os campos a serem alterados)  
Nome do trabalhador  Nº do PIS/PASEP  CTPS Número  UF  Categoria

Data de admissão  Data de saída  Data de reativação  Data de rescisão

4 - Filtro de Exibição de Informações (Preencher com o tipo informado individualmente. Aplicado somente para solicitação de informação pessoal)

Tipo  Categoria

5 - Retificação de remuneração (sem devolução de FGTS) ao mesmo Empregador, na mesma Competência e em função do mesmo trabalhador de outros trabalhadores diferentes.

Para quem tem recolhimento em FOS, a verificação informada no campo "Vigência" deverá indicar os meses decorridos no tempo "02"

Nome do trabalhador  Para Preencher com dados corretos para o país

Nome do trabalhador	Nº do PIS/PASEP	Categoria	Data de admissão	Remuneração	Nome do trabalhador	Nº do PIS/PASEP	Categoria	Data de admissão	Remuneração	Competência
1- <input type="text"/>	1- <input type="text"/>	<input type="text"/>								
2- <input type="text"/>	2- <input type="text"/>	<input type="text"/>								
3- <input type="text"/>	3- <input type="text"/>	<input type="text"/>								

6 - Filtro de Utilização de Contas do Trabalhador em Multiplicidade

Código das contas vinculadas do trabalhador a serem ativadas  Código da conta vinculada do trabalhador a ser desativada

Efetuando o que se verifica, a partir de qualquer tempo, a validade das informações constantes desse documento, agredendo o responsável e a responsabilidade por inconsistências em informações civis e penais, sem prejuízo das ações administrativas cabíveis.

Localidade  de

Retificação e assentado de responsabilidade pelo empregador em representação legal

NOME

CPF

Documento não aplicável ao Recolhimento Rescisório

CAIXA Cidadão 0800 725 0207 (F.S. Benefícios Sociais, Seguro Desemprego, FGTS, Caixa Social, Resultado de Lançamentos e Serviço de Informação ao Cidadão)  
Para pessoas com deficiência aúdio em de fala: 0800 725 2492

Quilômetros: 0800 725 7474  
caixa.gov.br

31.004-018 micro

## MULTAS

### CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS

O empregador deve atentar ao prazo previsto pela legislação no que se refere à retenção da CTPS, pois estará sujeito ao pagamento de indenização de 1 (um) dia de salário para cada dia de atraso.

Precedente normativo 98:

*“Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas.”*

Estará sujeito também a reparar o empregado por danos morais caso realize anotações desabonadoras na CTPS, anotações essas as quais caracterizam a intenção de causar dano ou constrangimento ao mesmo.

Aplica-se também multa nos casos de extravio ou inutilização da CTPS (arts. 49 a 56 da CLT).

### ATRASO NA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

- Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de trabalho; ou
- Até o décimo dia, contado da notificação da dispensa.

O não pagamento das verbas rescisórias nos prazos acima acarreta em multa a favor do empregado, em valor correspondente ao seu salário (artigo 477, § 8º da CLT). Havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento (artigo 467 da CLT).

### FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Na despedida sem justa causa, o empregado terá direito à incidência de 40% (quarenta por cento) sobre o montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de traba-

lho, atualizados monetariamente e acrescidos dos juros, não sendo considerados para os saques ocorridos. Isso significa que a multa rescisória deverá incidir também sobre os valores eventualmente levantados ou utilizados pelo trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho.

## **FÉRIAS**

Pagamento em dobro dos valores a serem percebidos a título de férias, quando da concessão fora do prazo previsto no artigo 134 da CLT.

## **ISENÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO**

### ***Decreto n.º 779/69, de 21/08/1969***

**Dispõe sobre a aplicação de normas processuais trabalhistas à União Federal, aos Estados, Municípios, Distrito Federal e Autarquias ou Fundações de direito público que não explorem atividades econômicas.**

O presidente da República, usando das atribuições que lhe confere o § 1º do artigo 2º do ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro de 1968, decreta:

**Art. 1º** Nos processos perante a Justiça do Trabalho constituem privilégio da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e das autarquias ou fundações de direito público federais, estaduais ou municipais que não explorem atividades econômicas:

*I* – a presunção relativa de validade dos recibos de quitação ou pedidos de demissão de seus empregados ainda que não homologados nem submetidos à assistência mencionada nos §§ 1º, 2º e 3º do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho.

*II* – o quádruplo do prazo fixado no artigo 841, “in fine”, da Consolidação das leis do Trabalho;

*III* – o prazo em dobro para recurso;

*IV* – a dispensa de depósito para interposição de recursos;

*V* – o recurso ordinário “ex officio” das decisões que lhe sejam total ou parcialmente contrárias;

**VI** – o pagamento de custas a final, salvo quanto à União Federal, que não as pagará.

**Art. 2º** O disposto no artigo anterior aplica-se aos processos em curso, mas não aca Elaine Chales rretará a restituição de depósitos ou custas pagas para efeito de recursos até decisão passada em julgado.

**Art. 3º** Este Decreto-lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

# TERMO DE RESCISÃO CONTRATUAL

---

**1. Identificação do empregador** – No campo 01, informar o número do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ, campos 02 e 07 Razão Social, Endereço, Bairro, Município e CEP, campo 08, informar a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE.

TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO – TRCT				
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 Tomadora/Obra

**2. Identificação do trabalhador** – Nos campos de 10 a 20, informar dados pessoais do trabalhador, PIS/PASEP, Nome Completo, Endereço de Residência, Bairro, Município, CEP, Carteira Profissional – CTPS, CPF, Data de Nascimento deverá ser no formato DD/MM/AAA, e Nome da Mãe.

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	

**3. Dados do contrato** – Informar no campo **21** o seguinte tipo de contrato: 01 – Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado; campo **22**, informar a Causa do Afastamento conforme “Tabela de Causas de Afastamento” (pág. 94); campo **23**, informar a Remuneração do mês anterior do afastamento; campo **24**, data de admissão; campo **25**, data do aviso prévio. Campo **26**, data do afastamento (último dia trabalhado); campo **27**, informar o Código de Afastamento conforme “Tabela de Causas de Afastamento”(pág. 94); campos **28** e **29** serão informados o percentual devido a título de Pensão Alimentícia, definida em decisão judicial, quando for o caso; campo **30** deverá ser indicada a Categoria do Trabalhador conforme “Tabelas de Categorias” (pág. 89); campo **30.1** informar denominação da profissão/função; campo **30.2** informar o código da atividade Profissional – Classificação Brasileira de Ocupações – CBO; campo **31**, informar o Código Sindical quando for o caso; campo **32**, informar o CNPJ e denominação da entidade Sindical.

DADOS DO CONTRATO			
21 Tipo de Contrato		22 Causa do afastamento	
23 Remuneração Mês Anterior Afast.	24 Data de admissão	25 Data do aviso prévio	26 Data de Afastamento
27 Cód. Afastamento	28 Pensão Alimentícia (%)(TRCT)	29 Pensão alimentícia (%) (Saque FGTS)	30 Categoria do Trabalhador
30.1 Nome da Profissão / Função		30.2 Código da Atividade Profissional / Profissão / Função (CBO)	
31 Código Sindical	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral		

**4. Discriminação das verbas rescisórias** – Campo **50 (Saldo de salário)** – informar o número de dias trabalhados até a data de afastamento e na coluna “valor” informar o valor devido a título de saldo líquido de salários; Campo **51 (Comissões)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente às comissões devidas no mês do afastamento do trabalhador, quando for o caso; Campo **52 (Gratificações)** – Na coluna “Valor”, infor-

mar o valor referente às gratificações devidas no mês do afastamento do trabalhador; Campo **53 (Adicional de insalubridade)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente ao adicional de insalubridade devido no mês do afastamento do trabalhador; Campo **54 (Adicional de periculosidade)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente ao adicional de periculosidade devido no mês do afastamento do trabalhador; Campo **55 (Adicional noturno)** – Informar o total de horas noturnas trabalhadas no mês e o percentual incidente sobre estas horas noturnas. Na coluna “Valor”, informar o valor referente ao adicional noturno devido no mês do afastamento do trabalhador; Campo **56.1 (Horas extras)** – Informar total de horas extras trabalhadas no mês e o percentual incidente sobre estas horas extras. Caso existam percentuais diversos, poderão ser criados os subitens **56.2, 56.3...** Na coluna “Valor”, informar o valor referente às horas extras devidas no mês do afastamento do trabalhador; Campo **57 (Gorjetas)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente às gorjetas devidas no mês do afastamento do trabalhador; Campo **58 (Descanso semanal Remunerado – DSR)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente ao Descanso Semanal Remunerado (DSR) devido no mês do afastamento do trabalhador horista ou diarista. No caso de o salário ser mensal, informar o pagamento do DSR devido quando da última semana integralmente trabalhada; Campo **59 (Reflexo do DSR sobre o salário variável)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente ao Reflexo do DSR sobre salário variável devido no mês do afastamento do trabalhador; Campo **60 (Multa Art. 477 parágrafo 8º CLT)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente à multa prevista no art. 477, § 8º/CLT, se devida; Campo **61 (Multa Art. 479/CLT)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente à Multa art. 479/CLT, se devida; Campo **62 (Salário-família)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente ao salário-família devido no mês do afastamento do trabalhador; Campo **63 (13º Salário proporcional)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente ao décimo terceiro salário proporcional devido no mês do afastamento do trabalhador; Campo **64.1 (13º Salário-exercício)** – Informar o exercício a que se refere o décimo terceiro salário. Caso exista mais de um exercício devido, poderão ser criados os subitens 64.2, 64.3.... Na coluna “Valor”, informar o valor devido ao trabalhador; Campo **65 (Férias proporcionais)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente a férias proporcionais devidas ao trabalhador; Campo **66.1 (Férias vencidas período aquisitivo)** – Informar o período aquisitivo a que se refere as férias vencidas, no formato DD/MM/AAAA.

Caso exista mais de um exercício devido, poderão ser criados os sub-ítem 66.2, 66.3,... Na coluna “Valor”, informar o valor devido ao trabalhador; Campo **68 (Terço constitucional de férias)** – Na coluna “Valor”, informar o valor correspondente a 1/3 da soma dos valores relativos aos campos 65, 66, 67 e 71; Campo **69 (Aviso prévio indenizado)** – Na coluna “Valor”, informar o valor correspondente ao aviso prévio indenizado, se for o caso; Campo **70 (13º salário aviso prévio indenizado)** – Na coluna “Valor”, informar o valor correspondente ao décimo terceiro salário incidente sobre o aviso prévio indenizado; Campo **71 (Férias aviso prévio indenizado)** Na coluna “Valor”, informar o valor correspondente às férias incidentes sobre o aviso prévio indenizado;

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubricas	Valor (R\$)	Rubricas	Valor (R\$)	Rubricas	Valor (R\$)
50 Saldo de ____/dias Salário (líquido de ____/faltas acrescidas do DSR)		51 Comissões		52 Gratificações	
53 Adicional de Insalubridade		54 Adicional de Periculosidade		55 Adicional Noturno ____ horas ____ %	
56 Horas Extras ____ horas ____ %					
57 Gorjetas		58 Descanso (DSR) Semanal Remunerado		59 Reflexo do “DSR” sobre o Salário Variável	
60 Multa Art. 477, § 8º/CLT		61 Multa Art. 479/CLT		62 Salário-família	
63 13º Salário Proporcional ____/12 avos		64 13º Salário-exercício ____ (____/12 avos)			
65 Férias Proporcionais ____/12 avos		66 Férias Vencidas Per. Aquisitivo ____/____/____ a ____/____/____ (____/12 avos)			
68 Terço Constitucional de Férias		69 Aviso Prévio Indenizado		70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	
71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)					
				TOTAL RESCISÓRIO BRUTO (R\$)	

5. Deduções – Campo **100 (Pensão alimentícia)** - Na coluna “Valor”, informar o valor referente à pensão alimentícia descontada no mês do afastamento do trabalhador; Campo **101 (Adiantamento salarial)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente a adiantamento salarial descontado no mês do afastamento do trabalhador; Campo **102 (Adiantamento 13º salário)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente a adiantamento de 13º salário descontado no mês do afastamento do trabalhador; Campo **103 (Aviso prévio indenizado)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente ao aviso prévio indenizado descontado no mês do afastamento do trabalhador; Campo **112.1 (Previdência Social)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente à Previdência Social descontada no mês do afastamento do trabalhador; Campo **112.2 (Prev. Social 13º salário)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente à Previdência Social sobre o 13º salário descontada no mês do afastamento do trabalhador; Campo **114.1 (IRRF)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente a IRRF descontado no mês do afastamento do trabalhador; Campo **114.2 (IRRF sobre 13º salário)** – Na coluna “Valor”, informar o valor referente a IRRF sobre 13º salário descontado no mês do afastamento do trabalhador;

DEDUÇÕES					
Desconto	Valor (R\$)	Desconto	Valor (R\$)	Desconto	Valor (R\$)
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento de 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado		104 Multa Art. 480/CLT		105 Empréstimo em Consignação	
112.1 Previdência Social		112.2 Previdência Social – 13º Salário		114.1 IRRF	
114.2 IRRF sobre 13º Salário					
				TOTAL DAS DEDUÇÕES	
				VALOR RESCISÓRIO LÍQUIDO (R\$)	

**6. Formalização da Rescisão – Campo 150** – Local e data do recebimento; Campo **151** – Assinatura do empregador ou de seu representante devidamente habilitado; Campo **152** – Assinatura do trabalhador. Em caso de analfabeto, deverá ser inserida a digital; Campo **153** – Assinatura do responsável legal do trabalhador. Em caso de analfabeto, deverá ser inserida a digital; Campo **154 (Homologação)** – Carimbo e assinatura do assistente; Campo **155** – Digital do Trabalhador; Campo **156** – Digital do responsável legal; Campo **157** – Identificação do órgão homologador; Campo **158** – Recepção pelo banco (data e carimbo).

FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO		
150 Local e data do recebimento .....	151 Carimbo e assinatura do empregador ou preposto	
.....	.....	
152 Assinatura do trabalhador	153 Assinatura do responsável legal do trabalhador	
154 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.	155 Digital do Trabalhador	156 Digital do responsável legal
.....		
Local e data		
.....	158 Recepção pelo Banco (data e carimbo)	
Carimbo e assinatura do assistente		
157 Identificação do órgão homologador		
A ASSISTÊNCIA NO ATO DA RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.		
Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art, 7º da Constituição Federal/1988).		

**Dados do empregador** \_\_\_\_\_

**Razão social :** \_\_\_\_\_ **CNPJ/CEI :** \_\_\_\_\_  
**Endereço**  
 Logradouro: \_\_\_\_\_ Bairro: \_\_\_\_\_  
 Cidade \_\_\_\_\_ UF: \_\_\_\_\_ CEP: \_\_\_\_\_  
 FPAS: 582 \_\_\_\_\_ Simples: 1 \_\_\_\_\_ CNAE: 84116-00  
 CNPJ/CEI Tomador de serviço

**Dados do trabalhador** \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_  
 PIS/PASEP: \_\_\_\_\_ Admissão \_\_\_\_\_ Categoria \_\_\_\_\_  
 Data nascimento \_\_\_\_\_ Data opção: \_\_\_\_\_ CTPS: \_\_\_\_\_  
 Movimentação: \_\_\_\_\_ Aviso prévio: \_\_\_\_\_ Dissídio/Acordo: \_\_\_\_\_

**Informações financeiras** \_\_\_\_\_

	Mês anterior à rescisão	Mês Rescisão	Aviso prévio indenizado	Multa rescisória
Remuneração/Saldo	-		-	-
Depósito	-	-	-	-
JAM	-	-	-	-
Encargos	-		-	
Contrib. Social		-	-	

Valor trabalhador : - Valor devido pela empresa: -

Cabe ao trabalhador os valores de depósito e JAM

**Procedimentos para preenchimento do Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento FGTS Rescisórios: Dados do Empregador** – Razão Social, CNPJ, Endereço, Logradouro, Bairro, Cidade, UF, CEP, FPAS, Simples, CNAE e CNPJ/CEI Tomador de Serviço; **Dados do empregado** – Nome, PIS/PASEP, Admissão, Categoria, Data de nascimento, Data de opção, CTPS, Movimentação, Aviso prévio e Dissídio/Acordo; **Informações Financeiras** – Valores mês anterior à rescisão, Mês da rescisão, aviso prévio indenizado, Multa rescisória, Remuneração/Saldo, Depósito, os itens JAM, Encargos e Contribuição Social se tiverem valores a ser informados, Valor do trabalhador e Valores devidos pela empresa.

**TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - TRCT**

**IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR**

01 CNPJ/CEI	02 Razão Social/Nome		
46.392.148/0001-10	Secretaria de Estado da Saúde		
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)			04 Bairro
Avenida Dr. Arnaldo, 351			Cerqueira César
05 Município	06 UF	07 CEP	08 CNAE
São Paulo	SP	01246-000	84116-00
09 CNPJ/CEI Tomadora/Obra			

**IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR**

10 PIS/PASEP	11 Nome		
134.899.008-76	Antônio Vieira		
12 Endereço (Logradouro, nº, andar, apartamento)			13 Bairro
Rua Santinha da Paixão, 24			Bairro da Felicidade
14 Município	15 UF	16 CEP	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF)
São Paulo	SP	02402-254	50328/00168
18 CPF	19 Data de nascimento		20 Nome da mãe
253.698.541-01	07/04/1972		Marilza Santos Vieira

**DADOS DO CONTRATO**

21 Tipo de Contrato		22 Causa do afastamento	
Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado		Despedida sem justa causa, pelo empregador	
23 Remuneração Mês Anterior Afast.	24 Data de admissão	25 Data do aviso prévio	26 Data de Afastamento
R\$ 1.550,00	01/02/2001		10/11/2001
27 Cód. Afastamento	28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT)	29 Pensão alimentícia (%) (Saque FGTS)	30 Categoria do Trabalhador
SJ2			01
30.1 Nome da Profissão / Função		30.2 Código da Atividade Profissional / Profissão / Função (CBO)	
31 Código Sindical	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral		

**DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

**VERBAS RESCISÓRIAS**

Rubricas	Valor (R\$)	Rubricas	Valor (R\$)	Rubricas	Valor (R\$)
50 Saldo de 10 dias Salário (líquido de 10 faltas acrescidas do DSR)	R\$ 516,67	51 Comissões		52 Gratificações	
53 Adicional de Insalubridade		54 Adicional de Periculosidade		55 Adicional Noturno _____ horas _____ %	
56 Horas Extras _____ horas _____ %					
57 Gorjetas		58 Descanso (DSR) Semanal Remunerado		59 Reflexo do "DSR" sobre o Salário Variável	
60 Multa Art. 477, §8º/CLT		61 Multa Art. 479/CLT		62 Salário-família	
63 13º Salário Proporcional 09/12 avos	R\$ 1.162,50	64 13º Salário-exercício (_____/12 avos)			
65 Férias Proporcionais 09/12 avos	R\$ 1.162,50	66 Férias Vencidas Per. Aquisitivo ____/____/____ a ____/____/____ (_____/12 avos)			
68 Terço Constitucional de Férias	R\$ 430,56	69 Aviso Prévio Indenizado	R\$ 1.550,00	70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	R\$ 129,17
71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)	R\$ 129,17				
				<b>TOTAL RESCISÓRIO BRUTO (R\$)</b>	<b>R\$ 5.080,57</b>

**DEDUÇÕES**

Desconto	Valor (R\$)	Desconto	Valor (R\$)	Desconto	Valor (R\$)
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento de 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado		104 Multa Art. 480/CLT		105 Empréstimo em Consignação	
112.1 Previdência Social - 8%	R\$ 41,33	112.2 Previdência Social - 13º Salário - 8%	R\$ 93,00	114.1 IRRF	
114.2 IRRF sobre 13º Salário					
				<b>TOTAL DAS DEDUÇÕES</b>	<b>R\$ 134,33</b>
				<b>VALOR RESCISÓRIO LÍQUIDO (R\$)</b>	<b>R\$ 4.946,24</b>

**FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO**

150 Local e data do recebimento	151 Carimbo e assinatura do empregador ou preposto	
.....	.....	
152 Assinatura do trabalhador	153 Assinatura do responsável legal do trabalhador	
.....	.....	
154 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.	155 Digital do Trabalhador	156 Digital do responsável legal
.....		
Local e data		
.....		
Carimbo e assinatura do assistente	158 Recepção pelo Banco (data e carimbo)	
.....	.....	
157 Identificação do órgão homologador		
.....		

A ASSISTÊNCIA NO ATO DA RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.

Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art, 7º da Constituição Federal/1988).

## **CÁLCULO – RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA COM MENOS DE 1 ANO**

### **INFORMAÇÕES PARA CÁLCULO:**

Admissão: 01/02/2001

Afastamento: 10/11/2001

Salário: R\$ 1.550,00/ mês

Total de 05 faltas injustificadas

Aviso prévio indenizado

Dependentes: 02 (esposa e filho menor de 14 anos)

### **MEMÓRIA DE CÁLCULO:**

Salário-família não tem direito (acima de R\$ 1.212,64).

Férias proporcionais:  $R\$ 1.550,00 / 12 = R\$129,17$  (1 avo) x 9 meses trabalhados = R\$1.162,50

1 avo de férias sobre aviso prévio: R\$ 129,17

Acréscimo de 1/3 sobre férias: R\$ 430,56

13º salário:  $R\$ 1.550,00 / 12 = R\$ 129,17$  x 9 meses trabalhados = R\$ 1.162,50

1 avo de 13º salário sobre aviso prévio: R\$ 129,17

Saldo de salário:  $R\$ 1.550,00 / 30 = R\$51,67$  x 10 dias trabalhados = R\$ 516,67

Aviso prévio indenizado: R\$ 1.550,00

### **DESCONTOS:**

INSS sobre saldo de salário:  $R\$ 516,67 \times 8\% = R\$ 41,33$

INSS sobre 13º salário:  $R\$ 1.162,50 \times 8\% = R\$ 93,00$

Valor líquido da rescisão: R\$ 5.080,57 (total de verbas rescisórias) – R\$ 134,33 (total de descontos) = R\$ 4.946,24

TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - TRCT				
IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR				
01 CNPJ/CEI	02 Razão Social/Nome			
xx.xxx.xxx/xxx-xx-xx	Hospital Regional de Tiririca da Serra			
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)				04 Bairro
Avenida Dr. Jivago, 14.351				Cerqueira Cesar
05 Município	06 UF	07 CEP	08 CNAE	09 CNPJ/CEI Tomadora/ Obra
São Paulo	SP	01246-000	84116-00	
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR				
10 PIS/PASEP	11 Nome			
154.238.561-22	Débora Santana			
12 Endereço (Logradouro, nº, andar, apartamento)				13 Bairro
Rua Carlos de Abreu, 173				Vila dos Remédios
14 Município	15 UF	16 CEP	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF)	
São Paulo	SP	08789-364	12579/00126	
18 CPF	19 Data de nascimento		20 Nome da mãe	
113.587.653-79	25/03/1970		Maria Aparecida dos Santos Santana	
DADOS DO CONTRATO				
21 Tipo de Contrato			22 Causa do afastamento	
Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado			Despedida sem justa causa, pelo empregador	
23 Remuneração Mês Anterior Afast.	24 Data de admissão		25 Data do aviso prévio	26 Data de Afastamento
R\$ 4.180,00	01/02/2000			28/12/2015
27 Cód. Afastamento	28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT)		29 Pensão alimentícia (%) (Saque FGTS)	30 Categoria do Trabalhador
SJ2				01
30.1 Nome da Profissão / Função			30.2 Código da Atividade Profissional / Profissão / Função (CBO)	
31 Código Sindical	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral			

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubricas	Valor (R\$)	Rubricas	Valor (R\$)	Rubricas	Valor (R\$)
50 Saldo de 28 dias Salário (líquido de 28 faltas acrescidas do DSR)	R\$ 3.901,33	51 Comissões		52 Gratificações	
53 Adicional de Insalubridade		54 Adicional de Periculosidade		55 Adicional Noturno ____ horas ____ %	
56 Horas Extras _____ horas _____ %					
57 Gorjetas		58 Descanso (DSR) Semanal Remunerado		59 Reflexo do “DSR” sobre o Salário Variável	
60 Multa Art. 477, §8º/CLT		61 Multa Art. 479/CLT		62 Salário-família	
63 13º Salário Proporcional 12/12 avos	R\$ 4.180,00	64 13º Salário-exercício _____( __ /12 avos)			
65 Férias Proporcionais 11/12 avos	R\$ 3.831,63	66 Férias Vencidas Per. Aquisitivo ____/____/____ a ____/____/____ ( ____/12 avos)			
68 Terço Constitucional de Férias	R\$ 1.567,49	69 Aviso Prévio Indenizado – 75 dias	R\$ 10.450,00	70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	R\$ 870,83
71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)	R\$ 870,83				
				TOTAL RESCISÓRIO BRUTO (R\$)	R\$ 25.672,11

DEDUÇÕES					
Desconto	Valor (R\$)	Desconto	Valor (R\$)	Desconto	Valor (R\$)
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento de 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado		104 Multa Art. 480/CLT		105 Empréstimo em Consignação	
112.1 Previdência Social <b>11%</b>	R\$ 429,14	112.2 Previdência Social – 13º Salário <b>11%</b>	R\$ 459,80	114.1 IRRF <b>15%</b>	R\$ 203,23
114.2 IRRF sobre 13º Salário <b>15%</b>	R\$ 166,02				
				TOTAL DAS DEDUÇÕES	<b>R\$ 1.258,19</b>
				VALOR RESCISÓRIO LÍQUIDO (R\$)	<b>R\$ 24.413,92</b>

FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO		
150 Local e data do recebimento ..... .....	151 Carimbo e assinatura do empregador ou preposto  .....	
152 Assinatura do trabalhador	153 Assinatura do responsável legal do trabalhador	
154 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  .....	155 Digital do Trabalhador	156 Digital do responsável legal
Carimbo e assinatura do assistente	158 Recepção pelo Banco (data e carimbo)	
157 Identificação do órgão homologador		
<b>A ASSISTÊNCIA NO ATO DA RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.</b>		
Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art, 7º da Constituição Federal/1988).		

TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - TRCT					
<b>IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR</b>					
01 CNPJ/CEI 46.392.148/0001-10		02 Razão Social/Nome Secretaria de estado da Saúde			
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento) Avenida Dr. Arnaldo, 351				04 Bairro Cerqueira Cesar	
05 Município São Paulo		06 UF SP	07 CEP 01246-000	08 CNAE 84116-00	09 CNPJ/CEI Tomadora/Obra
<b>IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR</b>					
10 PIS/PASEP 154.238.561-22		11 Nome Débora Santana			
12 Endereço (Logradouro, nº, andar, apartamento) Rua Carlos de Abreu, 173				13 Bairro Vila dos Remédios	
14 Município São Paulo		15 UF SP	16 CEP 08789-364	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF) 12579/00126	
18 CPF 113.587.653-79		19 Data de nascimento 25/03/1970		20 Nome da mãe Maria Aparecida dos Santos Santana	
21 Tipo de Contrato Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado			22 Causa do afastamento Despedida sem justa causa, pelo empregador		
23 Remuneração Mês Anterior Afast. R\$ 4.180,00		24 Data de admissão 01/02/2000		26 Data de Afastamento 28/12/2015	
27 Cód. Afastamento S12		28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT)		29 Pensão alimentícia (%) (Saque FGTS)	
30.1 Nome da Profissão / Função			30.2 Código da Atividade Profissional / Profissão / Função (CBO) 01		
31 Código Sindical		32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral			
<b>DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS</b>					
<b>VERBAS RESCISÓRIAS</b>					
Rubricas		Valor (R\$)		Rubricas	
50 Saldo de 28 dias Salário (líquido de 28 faltas acrescidas do DSR)		R\$ 3.901,33		51 Comissões	
53 Adicional de Insubridade				54 Adicional de Periculosidade	
56 Horas Extras _____ horas _____ %				55 Adicional Noturno _____ horas _____ %	
57 Gorjetas				58 Descanso (DSR) Semanal Remunerado	
60 Multa Art. 477, §8º/CLT				59 Reflexo do "DSR" sobre o Salário Variável	
63 13º Salário Proporcional 12/12 avos		R\$ 4.180,00		62 Salário-família	
65 Férias Proporcionalis 11/12 avos		R\$ 3.831,63		64 13º Salário-exercício _____ (_____/12 avos)	
68 Terço Constitucional de Férias		R\$ 1.567,49		66 Férias Vencidas Per. Aquisitivo _____/_____/____ a _____/_____/____ (_____/12 avos)	
71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)		R\$ 870,83		69 Aviso Prévio Indenizado – 75 dias	
				70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	
				R\$ 870,83	
				TOTAL RESCISÓRIO BRUTO (R\$)	
				R\$ 25.672,11	
<b>DEDUÇÕES</b>					
Desconto		Valor (R\$)		Desconto	
100 Pensão Alimentícia				101 Adiantamento Salarial	
103 Aviso Prévio Indenizado				102 Adiantamento de 13º Salário	
112.1 Previdência Social 11%		R\$ 429,14		105 Empréstimo em Consignação	
114.2 IRRF sobre 13º Salário 15%		R\$ 166,02		114.1 IRRF 15%	
				TOTAL DAS DEDUÇÕES	
				R\$ 1.258,19	
				VALOR RESCISÓRIO LÍQUIDO (R\$)	
				R\$ 24.413,92	
<b>FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO</b>					
150 Local e data do recebimento .....			151 Carimbo e assinatura do empregador ou preposto .....		
152 Assinatura do trabalhador .....			153 Assinatura do responsável legal do trabalho .....		
154 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			155 Digital do Trabalhador		156 Digital do responsável legal
157 Identificação do órgão homologador			158 Recepção pelo Banco (data e carimbo)		
A ASSISTÊNCIA NO ATO DA RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.					
Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art. 7º da Constituição Federal/1988).					

## **CÁLCULO – RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA COM MAIS DE 1 ANO**

### **INFORMAÇÕES PARA CÁLCULO:**

Admissão: 01/02/2000

Afastamento: 28/12/2015

Salário: 4.180,00/ mês

Férias vencidas – todas gozadas

Aviso prévio indenizado

Sem dependentes

### **MEMÓRIA DE CÁLCULO:**

Aviso prévio indenizado:  $R\$4.180,00 / 30 \times 75$  dias (conforme tabela na página 77) = R\$ 10.450,00

Férias proporcionais:  $R\$ 4.180,00 / 12 = R\$ 348,33$  (1 avo) x 11 meses = R\$ 3.831,63

1 avo de férias sobre aviso prévio:  $R\$ 10.450,00 / 12 = R\$ 870,83$

Acréscimo de 1/3 sobre férias: R\$ 1.567,49

13º salário: R\$ 4.180,00 = 12 meses trabalhados

1 avo de 13º salário sobre aviso prévio: R\$ 870,83

Saldo de salário:  $R\$ 4.180,00 / 30 = R\$ 139,33$  x 28 dias = R\$ 3.901,33

### **DESCONTOS:**

INSS sobre saldo de salário  $R\$ 3.901,33 \times 11\% = 429,14$

INSS sobre 13º salário  $R\$ 4.180,00 \times 11\% = R\$ 459,80$

IRRF sobre saldo de salário = R\$ 166,02

IRRF sobre 13º salário = R\$ 203,23

Valor líquido da rescisão: R\$ 25.672,11 (total de verbas rescisórias) – R\$ 1.258,19 (total de descontos) = R\$ 24.413,92

TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - TRCT				
IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR				
01 CNPJ/CEI	02 Razão Social/Nome			
46.392.148/0001-10	Secretaria de Estado da Saúde			
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)			04 Bairro	
Avenida Dr. Arnaldo, 351			Cerqueira César	
05 Município	06 UF	07 CEP	08 CNAE	09 CNPJ/CEI Tomadora/Obra
São Paulo	SP	01246-000	84116-00	
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR				
10 PIS/PASEP	11 Nome			
165.159.028-26	Fabiano Santana			
12 Endereço (Logradouro, nº, andar, apartamento)			13 Bairro	
Rua Ipojuca, 253			Vila Rui Barbosa	
14 Município	15 UF	16 CEP	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF)	
São Paulo	SP	03735-050	51528/00222	
18 CPF	19 Data de nascimento		20 Nome da mãe	
225.283.591-21	25/02/1982		Ana Silva Santana	
DADOS DO CONTRATO				
21 Tipo de Contrato		22 Causa do afastamento		
Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado		Rescisão Contratual a Pedido do Empregado		
23 Remuneração Mês Anterior Afast.	24 Data de admissão		25 Data do aviso prévio	26 Data de Afastamento
R\$ 900,00	22/05/2011		15/09/2012	15/10/2012
27 Cód. Afastamento	28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT)	29 Pensão alimentícia (%) (Saque FGTS)		30 Categoria do Trabalhador
SJ1				01
30.1 Nome da Profissão / Função		30.2 Código da Atividade Profissional / Profissão / Função (CBO)		
31 Código Sindical	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral			

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubricas	Valor (R\$)	Rubricas	Valor (R\$)	Rubricas	Valor (R\$)
50 Saldo de 15 dias Salário (líquido de 15 faltas acrescidas do DSR)	R\$ 450,00	51 Comissões		52 Gratificações	
53 Adicional de Insalubridade		54 Adicional de Periculosidade		55 Adicional Noturno ____ horas ____ %	
56 Horas Extras _____ horas _____ %					
57 Gorjetas		58 Descanso (DSR) Semanal Remunerado		59 Reflexo do "DSR" sobre o Salário Variável	
60 Multa Art. 477, §8º/CLT		61 Multa Art. 479/CLT		62 Salário-família	
63 13º Salário Proporcional 10/12 avos	R\$ 750,00	64 13º Salário-exercício _____( __ /12 avos)			
65 Férias Proporcionais 5/12 avos	R\$ 375,00	66 Férias Vencidas Per. Aquisitivo ____/____/____ a ____/____/____ ( ____ /12 avos)			
68 Terço Constitucional de Férias	R\$ 125,00	69 Aviso Prévio Indenizado		70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	
71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)					
				TOTAL RESCISÓRIO BRUTO (R\$)	R\$ 1.700,00

DEDUÇÕES					
Desconto	Valor (R\$)	Desconto	Valor (R\$)	Desconto	Valor (R\$)
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento de 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado		104 Multa Art. 480/CLT		105 Empréstimo em Consignação	
112.1 Previdência Social <b>8%</b>	R\$ 36,00	112.2 Previdência Social – 13º Salário <b>8%</b>	R\$ 60,00	114.1 IRRF	
114.2 IRRF sobre 13º Salário					
				TOTAL DAS DEDUÇÕES	<b>R\$ 96,00</b>
				VALOR RESCISÓRIO LÍQUIDO (R\$)	<b>R\$ 1.604,00</b>

FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO		
150 Local e data do recebimento ..... .....	151 Carimbo e assinatura do empregador ou preposto .....	
152 Assinatura do trabalhador	153 Assinatura do responsável legal do trabalhador	
154 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 .....	155 Digital do Trabalhador	156 Digital do responsável legal
Carimbo e assinatura do assistente	158 Recepção pelo Banco (data e carimbo)	
157 Identificação do órgão homologador		
<b>A ASSISTÊNCIA NO ATO DA RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.</b>		
Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art, 7º da Constituição Federal/1988).		



## **CÁLCULO – RESCISÃO A PEDIDO DO EMPREGADO**

### **INFORMAÇÕES PARA CÁLCULO:**

Admissão: 22/05/2011

Aviso prévio trabalhado a partir de 15/09/2012

Afastamento: 15/10/2012

Salário: 900,00

Sem dependentes

Sem férias vencidas

### **MEMÓRIA DE CÁLCULO:**

Férias proporcionais:  $R\$900,00 / 12 = R\$75,00$  (1 avo) x 5 meses =  
R\$ 375,00

Acréscimo de 1/3 sobre férias:  $R\$ 375,00 / 3 = R\$ 125,00$

13º salário:  $R\$ 900,00 / 12 = R\$ 75,00$  x 10 meses trabalhados = R\$ 750,00

Saldo de salário:  $R\$ 900,00 / 30 = R\$ 30,00$  x 15 dias = R\$ 450,00

### **DESCONTOS:**

INSS sobre saldo de salário  $R\$ 450,00 \times 8\% = R\$ 36,00$

INSS sobre 13º salário  $R\$ 750,00 \times 8\% = R\$ 60,00$

Valor líquido da rescisão: R\$ 1.700,00 (total de verbas rescisórias) –  
R\$ 96,00 (total de descontos) = R\$ 1.604,00

TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - TRCT				
IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR				
01 CNPJ/CEI	02 Razão Social/Nome			
46.392.148/0001-10	Secretaria de estado da Saúde			
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)			04 Bairro	
Avenida Dr. Arnaldo, 351			Cerqueira César	
05 Município	06 UF	07 CEP	08 CNAE	09 CNPJ/CEI Tomadora/Obra
São Paulo	SP	01246-000	84116-00	
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR				
10 PIS/PASEP	11 Nome			
127.798.005-71	Cristiane Santos			
12 Endereço (Logradouro, nº, andar, apartamento)			13 Bairro	
Rua Tarumã, 198 apto 230			Itaquera	
14 Município	15 UF	16 CEP	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF)	
São Paulo	SP	02750-020	50532/00182	
18 CPF	19 Data de nascimento		20 Nome da mãe	
238.851.624-22	26/07/1971		Maria Alves Santos	
DADOS DO CONTRATO				
21 Tipo de Contrato		22 Causa do afastamento		
Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado		Despedida por Justa Causa, pelo Empregador		
23 Remuneração Mês Anterior Afast.	24 Data de admissão		25 Data do aviso prévio	26 Data de Afastamento
R\$ 2.400,00	22/07/1994			29/10/2009
27 Cód. Afastamento	28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT)	29 Pensão alimentícia (%) (Saque FGTS)		30 Categoria do Trabalhador
JC2				01
30.1 Nome da Profissão / Função		30.2 Código da Atividade Profissional / Profissão / Função (CBO)		
31 Código Sindical	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral			

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubricas	Valor (R\$)	Rubricas	Valor (R\$)	Rubricas	Valor (R\$)
50 Saldo de 29 dias Salário (líquido de 29 faltas acrescidas do DSR)	R\$ 2.320,00	51 Comissões		52 Gratificações	
53 Adicional de Insalubridade		54 Adicional de Periculosidade		55 Adicional Noturno ____ horas ____ %	
56 Horas Extras _____ horas _____ %					
57 Gorjetas		58 Descanso (DSR) Semanal Remunerado		59 Reflexo do "DSR" sobre o Salário Variável	
60 Multa Art. 477, §8º/CLT		61 Multa Art. 479/CLT		62 Salário-família	
63 13º Salário Proporcional 10/12 avos		64 13º Salário-exercício _____( __ /12 avos)			
65 Férias Proporcionais /12 avos		66 Férias Vencidas Per. Aquisitivo 23/07/2008 a 22/07/2009 (12/12 avos)	2.400,00		
68 Terço Constitucional de Férias	R\$ 800,00	69 Aviso Prévio Indenizado		70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	
71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)					
				TOTAL RESCISÓRIO BRUTO (R\$)	R\$ 5.520,00

DEDUÇÕES					
Desconto	Valor (R\$)	Desconto	Valor (R\$)	Desconto	Valor (R\$)
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento de 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado		104 Multa Art. 480/CLT		105 Empréstimo em Consignação	
112.1 Previdência Social 9%	R\$ 208,80	112.2 Previdência Social – 13º Salário		114.1 IRRF 7,5%	15,54
114.2 IRRF sobre 13º Salário					
				TOTAL DAS DEDUÇÕES	<b>R\$ 224,34</b>
				VALOR RESCISÓRIO LÍQUIDO (R\$)	<b>R\$ 5.295,66</b>

FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO		
150 Local e data do recebimento ..... ..... 152 Assinatura do trabalhador	151 Carimbo e assinatura do empregador ou preposto  ..... 153 Assinatura do responsável legal do trabalhador	
154 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	155 Digital do Trabalhador	156 Digital do responsável legal
157 Identificação do órgão homologador	158 Recepção pelo Banco (data e carimbo)	
<b>A ASSISTÊNCIA NO ATO DA RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.</b>		
Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art, 7º da Constituição Federal/1988).		

TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - TRCT					
IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR					
01 CNPJ/CEI 46.392.148/0001-10		02 Razão Social/Nome Secretaria de estado da Saúde			
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento) Avenida Dr. Arnaldo, 351				04 Bairro Cerqueira César	
05 Município São Paulo		06 UF SP	07 CEP 01246-000	08 CNAE 84116-00	09 CNPJ/CEI Tomadora/Obra
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR					
10 PIS/PASEP 127.798.005-71		11 Nome Cristiane Santos			
12 Endereço (Logradouro, nº, andar, apartamento) Rua Tatumã, 198 apto 230				13 Bairro Itaquera	
14 Município São Paulo		15 UF SP	16 CEP 02750-020	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF) 50532/00182	
18 CPF 238.851.624-22		19 Data de nascimento 26/07/1971		20 Nome da mãe Maria Alves Santos	
DADOS DO CONTRATO					
21 Tipo de Contrato Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado			22 Causa do afastamento Despedida por Justa Causa, pelo Empregador		
23 Remuneração Mês Anterior Afast. R\$ 2.400,00		24 Data de admissão 22/07/1994		26 Data de Afastamento 29/10/2009	
27 Cód. Afastamento JC2		28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT)		29 Pensão alimentícia (%) (Saque FGTS)	
30.1 Nome da Profissão / Função			30.2 Código da Atividade Profissional / Profissão / Função (CBO) 01		
31 Código Sindical		32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral			
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubricas	Valor (R\$)	Rubricas	Valor (R\$)	Rubricas	Valor (R\$)
50 Saldo de 29 dias Salário (líquido de 29 faltas acrescidas do DSR)	R\$ 2320,00	51 Comissões		52 Gratificações	
53 Adicional de Insalubridade		54 Adicional de Periculosidade		55 Adicional Noturno _____ horas _____ %	
56 Horas Extras _____ horas _____ %		58 Descanso (DSR) Semanal Remunerado		59 Reflexo do "DSR" sobre o Salário Variável	
57 Gorjetas		61 Multa Art. 479/CLT		62 Salário-família	
60 Multa Art. 477, §8º/CLT		64 13º Salário-exercício _____ (___ /12 avos)			
63 13º Salário Proporcional 10/12 avos		66 Férias Vencidas Per. Aquisitivo 23/07/2008 a 22/07/2009 (12/12 avos)	R\$ 2.400,00		
65 Férias Proporcionais /12 avos		69 Aviso Prévio Indenizado		70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	
68 Terço Constitucional de Férias	R\$ 800,00				
71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)					
				TOTAL RESCISÓRIO BRUTO (R\$)	R\$ 5.520,00
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor (R\$)	Desconto	Valor (R\$)	Desconto	Valor (R\$)
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento de 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado		104 Multa Art. 480/CLT		105 Empréstimo em Consignação	
112.1 Previdência Social 9%	R\$ 208,80	112.2 Previdência Social – 13º Salário		114.1 IRRF 7,5%	R\$ 15,54
114.2 IRRF sobre 13º Salário					
				TOTAL DAS DEDUÇÕES	R\$ 224,34
				VALOR RESCISÓRIO LÍQUIDO (R\$)	R\$ 5.295,66
FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO					
150 Local e data do recebimento ..... .....		151 Carimbo e assinatura do empregador ou preposto ..... .....			
152 Assinatura do trabalhador .....		153 Assinatura do responsável legal do trabalho .....			
154 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 .....		155 Digital do Trabalhador		156 Digital do responsável legal	
Carimbo e assinatura do assistente 157 Identificação do órgão homologador		158 Recepção pelo Banco (data e carimbo)			
A ASSISTÊNCIA NO ATO DA RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.					
Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art, 7º da Constituição Federal/1988).					

## **CÁLCULO – RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

### **INFORMAÇÕES PARA CÁLCULO:**

Admissão: 22/07/1994

Afastamento: 29/10/2009

Salário: R\$ 2.400,00

Férias vencidas – período aquisitivo de 23/07/2008 à 22/07/2009

### **MEMÓRIA DE CÁLCULO:**

Férias vencidas (período aquisitivo de 23/07/2008 a 22/07/2009): R\$ 2.400,00

Acréscimo de 1/3 sobre férias:  $R\$ 2.400,00 / 3 = R\$ 800,00$

Saldo de salário:  $R\$ 2.400,00 / 30 = R\$ 80,00 \times 29$  dias trabalhados = R\$ 2.320,00

### **DESCONTOS:**

INSS sobre saldo de salário  $R\$ 2.320,00 \times 9\% = R\$ 208,80$

IRRF sobre saldo de salário = R\$ 15,54

Valor líquido da rescisão: R\$ 5.520,00 (total de verbas rescisórias) – R\$ 224,34 (total de descontos) = R\$ 5.295,66

## TABELAS

---

**TABELA CATEGORIAS DE TRABALHADOR**

<b>CÓDIGO</b>	<b>CATEGORIA</b>
01	Empregado
03	Trabalhador não vinculado ao RGPS, mas com direito ao FGTS
04	Empregado sob contrato de trabalho por prazo determinado (Lei nº 9.601/1998)
06	Empregado doméstico
07	Menor aprendiz (Lei nº 10.097/2000)

**TABELA PRÁTICA DE INCIDÊNCIA**  
**DIREITOS TRABALHISTAS EM RESCISÃO DE CONTRATO**  
**CONTRATO DE TRABALHO COM MENOS DE UM ANO**

MOTIVO	SALDO SALÁRIO	AVISO PRÉVIO	FÉRIAS VENCIDAS	FÉRIAS PROP.	FÉRIAS ADICIONAL	13º SALÁRIO	FGTS 8%	FGTS MULTA 40%	MULTA ART.479º CLT	SAQUE FGTS
DISPENSA SEM JUSTA CAUSA	RECEBE	RECEBE	NÃO RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO RECEBE	I 1
CONTRATO EXPERIÊNCIA NO PRAZO	RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	I 3
CONTRATO EXPERIÊNCIA ANTES DO PRAZO	RECEBE	NÃO <sup>4</sup> RECEBE	NÃO RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	I 1
DISPENSA COM JUSTA CAUSA	RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	DEPOSITADO <sup>3</sup>	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	H
PEDIDO DE DEMISSÃO	RECEBE	PAGA <sup>1</sup>	NÃO RECEBE	RECEBE <sup>5</sup>	NÃO RECEBE	RECEBE	DEPOSITADO <sup>3</sup>	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	J
FALECIMENTO EMPREGADO	RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	S
FALECIMENTO EMPREGADOR	RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO RECEBE	S
APOSENTADORIA EMPREGADO	RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	U1 ou U2

1 – É devido pelo empregado ou empregador, por aquele se não cumprir e por este se não deixar cumprir.

2 – U1 Aposentadoria sem continuidade de vínculo empregatício e U2 Aposentadoria com continuidade de vínculo empregatício.

3 – O valor é depositado na CEF e fica vinculado na conta de FGTS.

4 – Súmula 163 do TST: “Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481, da CLT”. Não é pacífico tal entendimento entre os doutrinadores, razão pela qual se faz menção do não recebimento.

5 - Súmula 261 do TST: “O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais”.

## DIREITOS TRABALHISTAS EM RESCISÃO DE CONTRATO

### CONTRATO DE TRABALHO COM MAIS DE UM ANO

COMO CALCULAR?	SALDO	AVISO	FÉRIAS VENCIDAS	FÉRIAS PROP.	FÉRIAS ADICIONAL	13 <sup>º</sup> SALÁRIO	FGTS	FGTS	MULTA	MULTA	CÓDIGO
MOTIVO	SALÁRIO	PRÉVIO	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	8%	40%	ART.479º	CLT	SAQUE FGTS
DISPENSA SEM JUSTA CAUSA	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	I1
DISPENSA COM JUSTA CAUSA	RECEBE	NÃO RECEBE	RECEBE	NÃO RECEBE	RECEBE	NÃO RECEBE	DEPOSITADO <sup>3</sup>	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	H
PEDIDO DE DEMISSÃO	RECEBE	PAGA <sup>1</sup>	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	DEPOSITADO <sup>3</sup>	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	J
FALECIMENTO EMPREGADO	RECEBE	NÃO RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	S
FALECIMENTO EMPREGADOR	RECEBE	NÃO RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO RECEBE	S
APOSENTADORIA EMPREGADO	RECEBE	NÃO RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	U1 ou U2 <sup>2</sup>

1 – É devido pelo empregado ou empregador, por aquele se não cumprir e por este se não deixar cumprir.

2 – U1 Aposentadoria sem continuidade de vínculo empregatício e U2 Aposentadoria com continuidade de vínculo empregatício.

3 – O valor é depositado na CEF e fica vinculado na conta de FGTS.

## TABELA DE CÁLCULO DE VERBAS RESCISÓRIAS

<b><u>Saldo de Salário</u></b>	<p><b>Mensalista:</b> dividir a remuneração mensal por 30 e multiplicar pelos dias trabalhados.</p> <p><b>Diarista:</b> considerar o valor do dia e multiplicar pelos dias trabalhados, mais descanso semanal remunerado.</p> <p><b>Horista:</b> considerar o valor por hora e multiplicar pelos dias trabalhados, mais descanso semanal remunerado.</p>
<b><u>Aviso Prévio</u></b>	<p><b>Indenizado:</b> somar salário fixo + salário variável. Havendo horas extras, comissão, adicionais, calcular a média considerando o salário variável dos últimos 12 meses da data do aviso.</p> <p><b>Trabalhado:</b> é pago conforme modelo de cálculo do saldo de salário, incluindo os eventuais adicionais existentes (ver capítulo remuneração)</p>
<b><u>Férias Vencidas</u></b>	<p>→ Calcular com base na remuneração; ou seja, salário fixo + salário variável. A observação importante é que a média para cálculo da remuneração é atribuída ao período aquisitivo</p> <p>→ Para cada mês como 15 dias ou mais, contabilizar um avo. Por exemplo: demissão em 15/02/03 é igual a 2/12 avos.</p>
<b><u>Férias Proporcionais</u></b>	<p>→ Calcular com base na remuneração; ou seja, salário fixo mais salário variável. A observação importante é que a média para cálculo da remuneração é atribuída ao período proporcional</p> <p>→ Para cada mês como 15 dias ou mais, contabilizar um avo. Por exemplo: demissão em 15/02/03 é igual a 2/12 avos.</p>
<b><u>Férias 1/3 adicional</u></b>	<p>→ Calcular 1/3 sobre a somatória das férias vencidas e férias proporcionais; ou seja, somar os valores e dividir por três.</p>
<b><u>Décimo Terceiro Salário</u></b>	<p>→ Calcular com base na remuneração; ou seja, salário fixo + salário variável. A observação importante é que a média para cálculo da remuneração é atribuída ao período de exercício do desligamento. Por exemplo: 30/08/2003 - Janeiro a Agosto/2003.</p> <p>→ Para cada 15 dias ou mais trabalhos no mês, contabilizar 1/12 avos.</p>
<b><u>Adicional de Insalubridade</u></b>	<p>→ Ocorrendo a existência do adicional de insalubridade o mesmo é pago proporcional aos dias trabalhados.</p>
<b><u>Adicional de Periculosidade</u></b>	<p>→ Ocorrendo a existência do adicional de periculosidade o mesmo é pago proporcional aos dias trabalhados.</p>
<b><u>Adicional Noturno</u></b>	<p>→ Ocorrendo a existência do adicional de noturno o mesmo é pago proporcional aos dias trabalhados.</p>
<b><u>FGTS 8% - mês da rescisão + 40% multa rescisória</u></b>	<p>→ O cálculo, é feito através do programa “CONECTIVIDADE SOCIAL – EMPRESA”, onde este irá gerar a “GRRF – GUIA DE RECOLHIMENTO RESCISÓRIO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO”.</p> <p>→ Para efetuar o cálculo, se faz necessário enviar a FOLHA DE PAGAMENTO – CLT, Av. Dr. Enéas Carvalho de Aguiar, 188 – 4º andar – sala 406 – CEP 05403-000 – Cerqueira César – Tel. 11 3066-8043 a seguinte documentação:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cópia da Carta de concessão emitida pelo RFB/SRP (INSS), aposentadoria por idade, tempo de contribuição, compulsória, etc.;</li> <li>2. Cópia da Rescisão de Contrato de Trabalho;</li> <li>3. Cópia do Extrato Analtico do FGTS.</li> </ol> <p>→ Depois de efetuado o cálculo pelo sistema da CEF e posterior RECOLHIMENTO DA GRRF, o sistema irá gerar o “NÚMERO DE CHAVE DE IDENTIFICAÇÃO DE MOVIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR”, liberando o saque para o trabalhador.</p> <p>→ Importante salientar que se por algum motivo houver qualquer divergência, bem como depósito após a data da movimentação do trabalhador (data da saída), o sistema impedirá a emissão do número de chave.</p> <p>→ O trabalhador deverá dirigir-se a CEF (qualquer agência) e solicitar um novo extrato analítico; ou saber com o agente qual é a divergência existente (nome de solteiro/casado, data de admissão, CTPS, PIS/PASEP, conta vinculada, etc.).</p> <p>→ Após posse do documento da CEF, o trabalhador deverá encaminhar para a FOLHA DE PAGAMENTO – CLT, Av. Dr. Enéas Carvalho de Aguiar, 188 – 4º andar – sala 406 – CEP 05403-000 – Cerqueira César – Telefone 11 3066-8043 para acerto e em seguida o setor irá devolver a correção para o trabalhador protocolar junto a CEF.</p> <p>→ Após processamento junto a CEF do documento emitido pela FOLHA DE PAGAMENTO – CLT, o programa “CONECTIVIDADE SOCIAL - EMPRESA” irá gerar o número da chave de liberação.</p> <p>→ FOLHA DE PAGAMENTO – CLT, setor responsável pelo recolhimento centralizado do INSS e FGTS da Secretaria de Estado da Saúde.</p>

## TABELA DE INCIDÊNCIA - Fundamento Legal

EVENTO	INSS	FGTS	IRRF
Abono Pecuniário de Férias – limite legal	NÃO	NÃO	SIM
Adiantamento 13º Salário	NÃO	SIM	NÃO
Adicional de 1/3 das Férias Gozadas	SIM	SIM	SIM
Adicional de 1/3 do Abono Pecuniário de Férias – limite legal	NÃO	NÃO	SIM
Adicional de 1/3 sobre Férias Indenizadas – rescisão	NÃO	NÃO	SIM
Adicional de Insalubridade	SIM	SIM	SIM
Adicional de Periculosidade	SIM	SIM	SIM
Adicional Noturno	SIM	SIM	SIM
Aviso Prévio Indenizado	NÃO	SIM	NÃO
Aviso Prévio Trabalhado	SIM	SIM	SIM
Comissão	SIM	SIM	SIM
Décimo Terceiro Salário - 13º - 1ª Parcela	NÃO	SIM	NÃO
Décimo Terceiro Salário - 13º - 2ª Parcela	SIM	SIM	SIM
Décimo Terceiro Salário - 13º - Rescisão	SIM	SIM	SIM
Décimo Terceiro Salário - 13º Indenizado - Rescisão 1/12 avos em razão do aviso prévio - parcela indenizada	NÃO <sup>1</sup>	SIM	SIM
DSR - Descanso Semanal Remunerado	SIM	SIM	SIM
Faltas Dias	DEDUZ	DEDUZ	DEDUZ
Faltas Horas	DEDUZ	DEDUZ	DEDUZ
Férias Gozadas	SIM	SIM	SIM
Férias Proporcionais Indenizadas - rescisão	NÃO	NÃO	SIM
Férias Vencidas Indenizadas - rescisão	NÃO	NÃO	<u>SIM</u>
Horas Extras	SIM	SIM	SIM
Indenização do Artigo 479 da CLT	NÃO	NÃO	NÃO
Multa por Atraso no Pagamento	NÃO	NÃO	NÃO
Salário	SIM	SIM	SIM
Salário-família	NÃO	NÃO	NÃO

1 – A legislação de incidência do INSS não esclarece a tributação, mas a orientação do INSS publicada no site da Previdência e pela não tributação.

## TABELA DE CAUSAS DE AFASTAMENTO

**Atenção:** Este código e sua respectiva descrição devem ser informados no campo 22-Causa do Afastamento, no novo layout de TRCT. No campo 27-Cód. Afastamento deverá ser preenchido o código de saque (Ex: 01, 02 ou NÃO: quando não houver código) conforme a Circular CEF 537/2011 (17/01/2011, DOU 18/01/2011).

<b>Códigos de Afastamento</b>	
<b>Código</b>	<b>Descrição</b>
SJ2	Despedida sem justa causa, pelo empregador.
JC2	Despedida por justa causa, pelo empregador
RA2	Rescisão antecipada, pelo empregador, do contrato de trabalho por prazo determinado
FE2	Rescisão do contrato de trabalho por falecimento do empregador individual sem continuação da atividade da empresa
FE1	Rescisão do contrato de trabalho por falecimento do empregador individual por opção do empregado
RA1	Rescisão antecipada, pelo empregado, do contrato de trabalho por prazo determinado.
SJ1	Rescisão contratual a pedido do empregado
FT1	Rescisão do contrato de trabalho por falecimento do empregado
PD0	Extinção normal do contrato de trabalho por prazo determinado
RI2	Rescisão Indireta
CRO	Rescisão por culpa recíproca
FM0	Rescisão por força maior
NCO	Rescisão por nulidade do contrato do trabalho, declarada em decisão judicial

## TABELA DE MOVIMENTAÇÃO DO FGTS

Cód	Situação
H	Rescisão, com justa causa, por iniciativa do empregador;
I1	Rescisão sem justa causa, por iniciativa do empregador, inclusive rescisão antecipada do contrato a termo;
I2	Rescisão por culpa recíproca ou força maior;
I3	Rescisão por término do contrato a termo;
I4	Rescisão sem justa causa do contrato de trabalho do empregado doméstico, por iniciativa do empregador;
J	Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado;
K	Rescisão a pedido do empregado ou por iniciativa do empregador, com justa causa, no caso de empregado não optante, com menos de um ano de serviço;
L	Outros motivos de rescisão do contrato de trabalho;
M	Mudança de regime estatutário;
N1	Transferência de empregado para outro estabelecimento da mesma empresa;
N2	Transferência de empregado para outra empresa que tenha assumido os encargos trabalhistas, sem que tenha havido rescisão de contrato de trabalho;
O1	Afastamento temporário por motivo de acidente do trabalho, por período superior a 15 dias;
O2	Novo afastamento temporário em decorrência do mesmo acidente do trabalho;
P1	Afastamento temporário por motivo de doença, por período superior a 15 dias;
P2	Novo afastamento temporário em decorrência da mesma doença, dentro de 60 dias contados da cessação do afastamento anterior;
Q1	Afastamento temporário por motivo de licença-maternidade;
Q2	Prorrogação do afastamento temporário por motivo de licença-maternidade;
Q3	Afastamento temporário por motivo de aborto não criminoso;
R	Afastamento temporário para prestar serviço militar;
S	Falecimento;
U1	Aposentadoria sem continuidade de vínculo empregatício;
U2	Aposentadoria com continuidade de vínculo empregatício;
U3	Aposentadoria por invalidez;
W	Afastamento temporário para exercício de mandato sindical;
X	Licença sem vencimentos;
Y	Outros motivos de afastamento temporário;
Z1	Retorno de afastamento temporário por motivo de licença-maternidade;
Z2	Retorno de afastamento temporário por motivo de acidente do trabalho;
Z3	Retorno de novo afastamento temporário em decorrência do mesmo acidente do trabalho;
Z4	Retorno de afastamento temporário por motivo de prestação de serviço militar;
Z5	Outros retornos de afastamento temporário e/ou licença.

## REQUERIMENTOS/COMUNICAÇÕES



**SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE  
COORDENADORIA .....  
UNIDADE**

São Paulo, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Ao Senhor (a)

\_\_\_\_\_; C.T.P.S. \_\_\_\_/\_\_\_\_, R.G. \_\_\_\_\_

Vimos pela presente comunicar-lhe que, não mais necessitamos de seus serviços, ficando V.S<sup>a</sup>. dispensado (a) da função de \_\_\_\_\_ Que vem exercendo desde \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, devendo, portanto cessar suas atividades em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

No dia \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ deverá se apresentar ao Serviço de Pessoal, munido de Carteira de Trabalho, para o cumprimento das formalidades exigidas para a cessação do Contrato de Trabalho.

Este documento servirá de Aviso Prévio, em conformidade com o artigo 487 item II da C.L.T., ficando V. S<sup>a</sup> com direito de reduzir duas horas diárias de seu trabalho normal, conforme parágrafo único do artigo 488 da CLT.

Agradecendo a colaboração prestada, subscrevemo-nos.

Atenciosamente,

\_\_\_\_\_  
Chefia Imediata

\_\_\_\_\_  
Responsável pela unidade

Opção:

( ) duas horas diárias

( ) sete dias corridos

Ciente em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Funcionário



**SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE  
COORDENADORIA .....  
UNIDADE**

São Paulo, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Ao Senhor (a)

\_\_\_\_\_; C.T.P.S. \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, R.G. \_\_\_\_\_  
(funcionário) (n.º) (série) (n.º)

Vimos pela presente comunicar-lhe que, não mais necessitamos de seus serviços, ficando V. S<sup>a</sup> dispensado(a) da função de \_\_\_\_\_ que vem exercendo desde \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, devendo, portanto cessar suas atividades em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

O aviso prévio não será cumprido, pois será indenizado na forma do artigo 487, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Até o prazo de 10 dias a contar do recebimento deste deverá comparecer ao Serviço de Pessoal, munido de Carteira de Trabalho, para o cumprimento das formalidades exigidas para a cessação do Contrato de Trabalho.

Este documento servirá de Aviso Prévio, em conformidade com o artigo 487 item II da C.L.T., ficando V. S<sup>a</sup> com direito de reduzir duas horas diárias de seu trabalho normal, conforme parágrafo único do artigo 488 da CLT.

Agradecendo a colaboração prestada, subscrevemo-nos.

Atenciosamente,

\_\_\_\_\_  
Chefia Imediata

\_\_\_\_\_  
Responsável pela unidade

Ciente em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Funcionário

## SEM TIMBRE<sup>14</sup>

São Paulo, de .

\_\_\_\_\_ ; CTPS \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_, R.G. \_\_\_\_\_  
(funcionário) (n.º) (série) (n.º)

Venho comunicar a V.S<sup>a</sup> o meu pedido de demissão da função de \_\_\_\_\_, que venho exercendo desde \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Tendo em vista as boas relações existentes entre nós, estou disposto a cumprir Aviso Prévio a que estou sujeito por lei, nos termos do artigo 487 item II da CLT.

Sem mais para o momento, antecipo meus sinceros agradecimentos.

Atenciosamente,

\_\_\_\_\_  
funcionário

\_\_\_\_\_  
Chefia Imediata

\_\_\_\_\_  
Responsável pela unidade

\_\_\_\_\_  
<sup>14</sup> Trata-se de requerimento pessoal

São Paulo, de .

\_\_\_\_\_; CTPS \_\_\_\_/\_\_\_\_, R.G. \_\_\_\_\_  
(funcionário) (N.º) (série) (n.º)

Venho comunicar a V.Sª que, a partir desta data, estou me desligando da função de \_\_\_\_\_ que venho exercendo desde \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Ciente dos descontos, por falta do cumprimento do Aviso Prévio nos termos do parágrafo 2º do artigo 487 da CLT.

\_\_\_\_\_  
Funcionário

\_\_\_\_\_  
Chefia Imediata

\_\_\_\_\_  
Responsável pela unidade

São Paulo, de

\_\_\_\_\_ ; C.T.P.S. \_\_\_\_/\_\_\_\_, (funcionário)  
(n.º) (série) R.G. \_\_\_\_\_  
(n.º)

Venho comunicar a V.Sª o meu pedido de demissão da função de \_\_\_\_\_ que venho exercendo desde \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Tendo em vista que vou assumir exercício, a partir de \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, em outro local, conforme carta em anexo, solicito que me dispensem do cumprimento do Aviso Prévio a que estou sujeito por lei, na forma do item II do artigo 487 da CLT.

Aguardando pronunciamento favorável, antecipo meus sinceros agradecimentos.

Atenciosamente,

\_\_\_\_\_  
Funcionário

Ciente e de acordo com a liberação do Aviso Prévio.

\_\_\_\_\_  
Chefia Imediata

\_\_\_\_\_  
Responsável pela unidade

Ciente em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Funcionário

## LAUDAS

((RETR,ZLAO.001,Secretaria de Estado da Saúde, LOCAL DE TRABALHO)<sup>15</sup>

### LOCAL DE TRABALHO DO SERVIDOR (exemplo: Hospital tal)

Portaria do \_\_\_\_\_ de \_\_/\_\_/\_\_\_\_

#### Rescisão de Contrato – A Pedido

Rescindindo o Contrato de Trabalho, do(a) abaixo indicado(a), contratado(a) sob o regime CLT, Convênio SUS:

**FULANO DE TAL, RG. 11.111.111, cargo, local de lotação.**, a partir de \_\_/\_\_/\_\_\_\_, o qual teve seu exercício em \_\_/\_\_/\_\_\_\_, DOE \_\_/\_\_/\_\_\_\_.

### LOCAL DE TRABALHO DO SERVIDOR (exemplo: Hospital tal)

Portaria do \_\_\_\_\_ de \_\_/\_\_/\_\_\_\_

#### Rescisão de Contrato – Sem Justa Causa

Rescindindo o Contrato de Trabalho, do(a) abaixo indicado(a), contratado(a) sob o regime CLT, Convênio SUS:

**FULANO DE TAL, RG. 11.111.111, cargo, local de lotação.**, a partir de \_\_/\_\_/\_\_\_\_, o qual teve seu exercício em \_\_/\_\_/\_\_\_\_, DOE \_\_/\_\_/\_\_\_\_.

### LOCAL DE TRABALHO DO SERVIDOR (exemplo: Hospital tal)

Portaria do \_\_\_\_\_ de \_\_/\_\_/\_\_\_\_

#### Rescisão de Contrato – Por Justa Causa

Rescindindo o Contrato de Trabalho, do(a) abaixo indicado(a), contratado(a) sob o regime CLT, Convênio SUS:

**FULANO DE TAL, RG. 11.111.111, cargo, local de lotação.**, a partir de \_\_/\_\_/\_\_\_\_, o qual teve seu exercício em \_\_/\_\_/\_\_\_\_, DOE \_\_/\_\_/\_\_\_\_.

---

<sup>15</sup> De acordo com a identificação local (unidade)

**LOCAL DE TRABALHO DO SERVIDOR (exemplo: Hospital tal)**

Portaria do \_\_\_\_\_ de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_

**Rescisão de Contrato – Por Falecimento**

Rescindindo o Contrato de Trabalho, do(a) abaixo indicado(a), contratado(a) sob o regime CLT, Convênio SUS:

**FULANO DE TAL, RG. 11.111.111, cargo, local de lotação**, a partir de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_, o qual teve seu exercício em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_, DOE \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_.

## PERGUNTAS E RESPOSTAS

---

### **SOBRE O NOVO AVISO PRÉVIO**

**1) Se o empregado tiver trabalhado 1 (um) ano e meio na mesma empresa, qual o prazo do aviso prévio que deve ser concedido a ele?**

**Resposta:** Segundo o entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) consubstanciado na Nota Técnica nº 184/2012, como o empregado laborou mais de 1 (um) ano na mesma empresa, ele terá direito a um acréscimo 03 dias de aviso prévio por ano trabalhado. Portanto, segundo esse entendimento, nesse caso ele terá direito a 33 dias de aviso prévio, sendo 30 dias que já teria direito por trabalhar até 01 ano na mesma empresa e mais 03 dias por ter ultrapassado esse período de 01 ano.

É importante ressaltar que o entendimento do MTE não vincula as decisões judiciais. Sendo assim, ao contrário do ministério, os tribunais do trabalho têm proferido decisões no sentido de que o empregado só passa a ter direito ao acréscimo de 3 dias depois de 2 anos completos de trabalho na mesma empresa. Dessa forma, nesse caso, o empregado teria direito somente a 30 dias de aviso prévio.

Como se vê, a questão é controvertida e só será pacificada quando o TST se pronunciar sobre o tema.

**2) O acréscimo ao aviso prévio pode ser em proporcionalidade inferior a 03 dias?**

**Resposta:** Não, a proporção será sempre de 03 dias por ano inteiramente trabalhado. Não há possibilidade de contabilizar 01 dia para cada 04 meses, o que equivaleria a 03 dias para cada 12 meses. A nova legislação não possibilita tal hipótese.

**3) Se a empregadora quiser demitir o empregado que trabalha a 10 anos na empresa e não quiser dispensá-lo do cumprimento do aviso prévio, como ela deve proceder?**

**Resposta:** Nesse caso, segundo o entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) consubstanciado na Nota Técnica nº

184/2012, o empregado terá direito a 60 dias de aviso prévio e terá que trabalhar por todo esse período com a redução da jornada diária em 02 horas ou 07 dias corridos sem prejuízo do salário integral, nos termos do artigo 488, que não sofreu qualquer alteração com a edição da nova lei.

#### **4) Se o empregado que trabalha há 20 anos na empresa pedir demissão e não quiser cumprir o aviso prévio, como ele deve proceder?**

**Resposta:** Tanto o Ministério do Trabalho e Emprego, através da Nota Técnica 184/2012, quanto a jurisprudência dos tribunais trabalhistas estão firmando entendimento no sentido de que a proporcionalidade do aviso prévio é devido somente em prol do empregado. Nesse caso, se é o empregado quem pede demissão, o aviso prévio devido será sempre de 30 dias. Por isso, se ele optar por não cumprir o aviso prévio, a empresa descontará o valor correspondente a uma remuneração do empregado de suas verbas rescisórias, o que equivale aos 30 dias de aviso prévio devido pelo funcionário.

Importante ressaltar que as empresas devem se atentar para os termos de suas convenções coletivas, pois existem algumas de determinadas categorias que preveem a obrigatoriedade de dispensa do cumprimento do aviso prévio quando o empregado pede demissão para trabalhar em outra empresa.

Nesses casos, a empresa deve exigir a comprovação da nova contratação e não poderá descontar o valor correspondente ao aviso prévio nas verbas rescisórias do empregado.

#### **5) Quais trabalhadores serão beneficiados pela nova lei?**

**Resposta:** Todos aqueles que trabalham com carteira assinada, desde que sejam demitidos após a entrada em vigor da nova lei (13/10/2011), quando já contarem com mais de 01 ano de trabalho na mesma empresa.

#### **6) O empregado que foi demitido antes da nova lei entrar em vigor e que tenha laborado mais de 01 ano na mesma empresa poderá receber a diferença do aviso prévio?**

**Resposta:** A jurisprudência trabalhista está se pacificando no sentido de que a norma não retroage à vigência da Constituição Federal. O

STF já decidiu em casos análogos que mudanças na lei não beneficiam situações que ocorreram na vigência de leis pretéritas. Por isso, esses empregados, demitidos antes do dia 13/10/2011, não têm direito ao aviso prévio proporcional.

**7) A demissão pode ser anulada na vigência do aviso prévio?**

**Resposta:** Sim, desde que a parte que foi pré-avisada da rescisão concorde com a anulação, seja ela o patrão ou o empregado.

**8) O novo prazo do aviso prévio afeta as demais verbas rescisórias?**

**Resposta:** Sim, pois o prazo do aviso prévio integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos. Então, se o empregado tiver direito a 90 dias de aviso, por exemplo, as férias e o 13º salário proporcionais serão calculados com 3/12 a mais e o FGTS incidirá sobre todas essas verbas (aviso prévio, férias e 13º salário) e, conseqüentemente, a multa de 40% também será calculada sobre tais recolhimentos.

**9) O prazo do novo aviso prévio afeta o disposto no artigo 9º?**

**Resposta:** Sim pois, como foi dito no item precedente, o prazo do aviso prévio integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos. Sendo assim, se a data-base da categoria for dia 01/05 e o aviso prévio do empregado for de 90 dias, por exemplo, o empregado não poderá ser demitido a partir do dia 30/01, sob pena de receber indenização equivalente a um salário mensal.

**10) O empregador pode deixar de conceder a redução de duas horas na jornada de trabalho durante o aviso prévio?**

**Resposta:** A redução da jornada de trabalho pelo empregador é uma obrigação legal e caso não seja reduzida a jornada de trabalho, o empregado terá o direito de recebê-la como hora extra ou até mesmo considerar sem efeito o aviso prévio.

**Fonte:** Veloso de Melo Advogados

## **SOBRE SEGURO-DESEMPREGO**

### **1) Quantas parcelas o trabalhador tem direito?**

**Resposta:** A quantidade de parcelas a que o trabalhador tem direito sofre as seguintes variações:

#### **I – quando da primeira solicitação:**

**a) 04 parcelas**, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 18 e no máximo 23 três meses, no período de referência; ou

**b) 05 parcelas**, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 24 meses, no período de referência;

#### **II – quando da segunda solicitação:**

**a) 04 parcelas**, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses, no período de referência; ou

**b) 05 parcelas**, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 24 meses, no período de referência; e

#### **III - a partir da terceira solicitação:**

**a) 03 parcelas**, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 06 meses e no máximo 11 meses, no período de referência;

**b) 04 parcelas**, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses, no período de referência; ou

**c) 05 parcelas**, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 24, no período de referência.

### **2) Existe prazo para requerer?**

**Resposta:** O trabalhador poderá requerer do 7º ao 120º dia, após a data de sua dispensa sem justa causa nas agências credenciadas da CAIXA, nos Postos de atendimento das Delegacias Regionais de Traba-

lho – DRT, ou do Sistema Nacional de Emprego – SINE, com os seguintes documentos: Comunicação de Dispensa – CD (via marrom) e Requerimento do Seguro-desemprego – SD (via verde); Carteira de Trabalho; Carteira de Identidade; Comprovante de inscrição no PIS/PASEP; Comprovante dos 2 últimos salários recebidos e o último salário constante do TRCT- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, e Comprovante do saque do FGTS.

## **FONTE**

Consolidação das Leis do Trabalho  
Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias  
Constituição Federal  
Regulamento da Previdência Social  
Guia Trabalhista

## **SITES INTERESSANTES**

*<http://calculoexato.com.br>*  
*<http://www.calculador.com.br>*  
*<http://www.calcul.net/>*  
*<http://www.professortrabalhista.adv.br>*  
*<http://www.jusbrasil.com.br/>*  
*<http://www.guiatrabalhista.com.br/>*

### **Agora é a sua vez: sua missão, sua visão e seus valores!**

Humberto de Oliveira Lacerda

Quem atua no mundo corporativo costuma deparar-se com as questões que abrangem a tríade organizacional que contempla a missão, a visão e os valores observados na estrutura das organizações. Mas, este artigo vem convidá-lo a construir estes conceitos para sua vida pessoal e profissional. Para muitos vai ser um grande desafio. Para outros, nem tanto. Vamos, então, discorrer sobre estas três questões que costumam ser fundamentadas para as organizações, mas que se as construirmos de um modo honesto e seguindo nossas características pessoais, podem ser um divisor de águas na nossa carreira e na vida social, dando mais sentido às nossas expectativas e projeções:

**MISSÃO** – Comece se perguntando: qual é realmente a minha missão neste mundo? Qual o sentido de fazer o que eu faço diariamente? Para quem? Para quê? Por quê? E, aprofundando ainda mais estas questões, incito-o a responder um questionamento que é tema de palestras do filósofo, professor e escritor Mario Sergio Cortella: “Se você não existisse, que falta faria?”.

Caso você comece a se perturbar um pouquinho, não se preocupe. Esse é um momento ímpar para você começar a construir uma missão especial que lhe dê sentido e que seja algo relevante para a sociedade, algo transformador e que lhe dê prazer em buscar realizar. Um exemplo neste sentido poderia ser algo do tipo: “Ser um agente de mudança da realidade sociocultural da minha comunidade, de forma a contribuir para o desenvolvimento das pessoas por meio do incentivo ao empreendedorismo e à inovação”.

**VISÃO** – Questione-se: o que eu realmente quero ser no futuro? Onde eu quero chegar no campo profissional e pessoal? Até aonde eu posso ir? Existe alguma limitação? Qual? Quais e que tipos de conquistas eu almejo?

Uma forma de começar a construir sua visão pode ser descrevendo o que você quer se tornar ou conquistar. Se for um professor, por exemplo, poderia descrever: “Ser referência na minha área de atuação, contribuindo para o avanço da qualidade da educação do meu Estado e do meu país”.

A partir da descrição de sua Missão e sua Visão, você terá então a possibilidade mais efetiva e realista de prospectar meios para realizá-los, com base no seu perfil e nos objetivos traçados. Pode ter certeza de uma coisa: tudo fica mais claro, mais significativo e até mais desafiador (fator que pode te dar um gás maior para chegar lá).

**VALORES** – Indague-se: quais os comportamentos e características que valorizo nas pessoas, nos processos e nas coisas? Que tipo de atitude eu admiro? Quando eu avalio algum processo, que tipo de atributos eu considero relevantes?

Alguns exemplos: agilidade, respeito, honestidade, eficiência, criatividade, etc.

A cada início de um novo ciclo as pessoas têm o costume de refletir sobre os próximos passos, como no caso dos eventos de final de ano e chegada de um novo. Então, que tal aproveitar e começar agora a pensar e construir a sua missão, sua visão e especificar os valores que são relevantes para você? Vivencie esta experiência tão profunda e desafiadora.

editoração, impressão e acabamento

**imprensaoficial**

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO



SECRETARIA  
DA SAÚDE

GOVERNO DO ESTADO  
DE SÃO PAULO