

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: VERBAS RESCISÓRIAS E  
CÁLCULO**

**Alexandre Luiz de Souza**

Florianópolis,  
2007

**ALEXANDRE LUIZ DE SOUZA**

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: VERBAS RESCISÓRIAS E  
CÁLCULO**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro Sócio-econômico, da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Loreci João Borges, Dr.

Florianópolis

2007

**ALEXANDRE LUIZ DE SOUZA**

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: VERBAS RESCISÓRIAS E  
CÁLCULO**

Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão de curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota (média) de ....., atribuída pela banca constituída pelo orientador e membros abaixo.

.....  
Prof. Orientador Loreci João Borges, Dr.  
Departamento de Ciências Contábeis – UFSC

.....  
Prof.  
Departamento de Ciências Contábeis – UFSC

.....  
Prof.  
Departamento de Ciências Contábeis – UFSC

É muito difícil alcançar nossos objetivos sem o apoio de pessoas muito especiais. Aos meus pais que sempre me deram apoio e são meus maiores educadores, a minha namorada que sempre me estimulou e apoiou nos momentos difíceis, à minha família e aos meus amigos, a todas estas pessoas tão especiais, dedico este trabalho, fruto da dedicação de uma pessoa e da compreensão de muitas outras.

## AGRADECIMENTOS

Agradecer é difícil! Não dá para avaliar um incentivo recebido, um esclarecimento, o interesse, a orientação, o apoio, a confiança. Quanto vale tudo isso?

Só sei que tudo isto recebi ao longo dessa jornada de todos aqueles que ao meu lado caminharam.

Gostaria de registrar os agradecimentos àqueles que, de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho.

Primeiramente agradeço a Deus, pela vida e oportunidade de crescimento.

Ao meu professor orientador, Dr. Loreci João Borges, pela atenção e valiosa orientação, sempre segura para que me levasse ao término deste trabalho.

Aos meus pais e irmã, cujos ideais de vida me ajudaram a superar os momentos mais difíceis e a conquista dos meus objetivos, dedico a eles este trabalho juntamente com meu amor e carinho.

A minha querida Jacqueline, cuja companhia foi muito importante durante este processo e poder contar com o seu estímulo, sua atenção, seu carinho, seu amor e paciência mesmo que isto lhe custasse a perda ou adiamento dos seus próprios desejos.

Aos amigos verdadeiros, que sabem ouvir e aconselhar, e que através de uma palavra de incentivo nos mantém sempre motivados na busca do aperfeiçoamento constante e que de alguma forma contribuíram para a realização deste projeto.

Aos colegas de classe, com os quais compartilhamos momentos de estudos, apreensões, dúvidas e muitos encontros.

A todas as demais pessoas que, de uma forma ou de outra, contribuíram para a realização deste trabalho.

Muito Obrigado!

## RESUMO

SOUZA, Alexandre Luiz de. **Rescisão de Contrato de Trabalho**: Verbas rescisórias e cálculos. 2007, 139f. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, 2007.

Empregado e empregador unem-se através de um Contrato de Trabalho que prevê obrigações mútuas. Uma das grandes dificuldades na relação entre empregador e empregado é no momento da rescisão de Contrato de Trabalho, pois que a quitação dos direitos devidos ao empregado causa alguns problemas, se a rescisão não for acompanhada pela legislação vigente. Assim, o objetivo geral deste trabalho foi demonstrar os diversos tipos de rescisões existentes, para auxiliar acadêmicos, contadores, empregados, empregadores, entre outros. Desse modo, inicialmente, fez-se uma pesquisa bibliográfica com base na Consolidação das Leis do Trabalho. Na seqüência foram definidas algumas verbas rescisórias que fazem parte de uma rescisão de Contrato de Trabalho. Em seguida, contemplou-se a metodologia da pesquisa adotada no presente trabalho, com ênfase em exemplos práticos de diversos tipos de rescisão de Contrato de Trabalho. Foram demonstradas várias situações de rescisões, como de pedido de demissão, sem justa causa, com justa causa, culpa recíproca, indireta, término de contrato de experiência e de falecimento do empregado. Neste trabalho, portanto, pode se conhecer e desenvolver uma metodologia de rescisão de Contrato de Trabalho, a qual será desenvolvida através das normas vigentes, a Consolidação das Leis de Trabalho. O presente trabalho auxiliará aos profissionais que trabalham na área de Recursos Humanos, haja vista foram criados casos práticos de diversas situações de rescisão de Contrato de Trabalho.

### **Palavras-Chave:**

Contrato de Trabalho; Rescisão do Contrato de Trabalho, Consolidação das Leis do Trabalho.

## ABSTRACT

SOUZA, Alexandre Luiz de. **Employment Contract Rescission: Rescissory mounts of money and reckoning.** 2007, 139 pages. Monograph (Major in Accounting Sciences) – Santa Catarina Federal University – UFSC, Florianópolis, 2007.

Employee and employer joined through an Employment Contract that foresees mutual obligations. One of the great difficulties in the relation between employee and employer is the Employment Contract rescission, therefore that the repayment of the rights due to the employee cause some problems, if the rescission will not be folloied by the current law. Thus, the general objective of this project was to demonstrate the diverse types of existing rescissions, to assist academics, accountants, employees, employers, among others. Thereby initially a deep bibliographic research was made in the Consolidation of the Laws of the Work. There after some rescissory mounts of money had been defined that are part of an Employment Contract rescission. Thereafter the methodology of the research adopted in this project was contemplated, with an emphasis in practical examples of several types of rescission of Employment Contract. Some situations of rescissions had been demonstrated, as of resignation order, without joust cause, with joust cause, reciprocal guilt, indirect, ending of experience contract and death of the employee. . In this project, therefore, a Employment Contract rescission methodology can be known and be developed, which will be developed through the effective norms, the Consolidation of the Laws of Work. This project will assist the professionals who work in the Human resources area, it has seen had been created practical cases of several situations of Employment contract rescission.

**Key words:**

Employment contract, Employment Contract Rescission, Consolidation of the Laws of Work.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Férias Proporcionais.....	28
--------------------------------------	----



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>CD</b>	Comunicado de Dispensa
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis de Trabalho
<b>CTPS</b>	Carteira de Trabalho e Previdência Social
<b>DOU</b>	Diário Oficial da União
<b>FGTS</b>	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
<b>GFIP</b>	Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência
<b>GRFC</b>	Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e da Contribuição Social
<b>INSS</b>	Instituto Nacional do Seguro Social
<b>IRRF</b>	Imposto de Renda Retido na Fonte
<b>MF</b>	Ministério da Fazenda
<b>MPAS</b>	Ministério da Previdência e Assistência Social
<b>MTPS</b>	Ministério do Trabalho e Previdência Social
<b>ONG</b>	Organização Não Governamental
<b>SRF</b>	Secretaria da Receita Federal
<b>TST</b>	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
1.1 TEMA E PROBLEMA .....	15
1.2 OBJETIVOS DO ESTUDO .....	15
<b>1.2.1 Geral .....</b>	<b>15</b>
<b>1.2.2 Específicos .....</b>	<b>16</b>
1.3 JUSTIFICATIVA .....	16
1.4 METODOLOGIA.....	16
1.5 LIMITAÇÃO.....	18
1.6 ORGANIZAÇÃO.....	18
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>19</b>
2.1 EMPRESA.....	19
2.2 EMPREGADOR.....	20
2.3 EMPREGADO .....	21
2.4 CONTRATO DE TRABALHO.....	22
2.5 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO.....	22
<b>2.5.1 Rescisão de Contrato Por Justa Causa.....</b>	<b>23</b>
<b>2.5.2 Rescisão Indireta .....</b>	<b>24</b>
<b>2.5.3 Rescisão por Culpa Recíproca.....</b>	<b>24</b>
2.6 AVISO PRÉVIO .....	25
2.7 SALÁRIO .....	26
2.8 COMISSÕES.....	26
2.9 HORAS EXTRAS .....	27
2.10 FÉRIAS.....	27
2.11 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO .....	29
2.12 SALÁRIO FAMÍLIA.....	29
2.13 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO.....	30
2.14 ADICIONAL NOTURNO.....	30
2.15 INDENIZAÇÃO ADICIONAL.....	31
2.16 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.....	31
2.17 HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	31
2.18 SEGURO DESEMPREGO .....	33

2.19 IMPOSTO DE RENDA NA FONTE.....	33
2.20 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA.....	34
<b>3 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO.....</b>	<b>35</b>
3.1 TIPOS DE RESCISÃO CONTRATUAL.....	35
<b>3.1.1 Rescisão por término do contrato de experiência.....</b>	<b>35</b>
<b>3.1.2 Rescisão antecipada do contrato de experiência iniciativa do empregado.....</b>	<b>37</b>
<b>3.1.3 Rescisão antecipada do contrato de experiência pó iniciativa do empregador .....</b>	<b>40</b>
<b>3.1.4 Rescisão antecipada por iniciativa do empregador com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão .....</b>	<b>42</b>
<b>3.1.5 Rescisão antecipada por iniciativa do empregado com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão .....</b>	<b>45</b>
3.2 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PEDIDO DE DEMISSÃO.....	47
<b>3.2.1 Rescisão do contrato de trabalho do empregado com menos de um ano de serviço</b>	<b>48</b>
<b>3.2.2 Rescisão do contrato de trabalho do empregado com mais de um ano de serviço..</b>	<b>50</b>
3.3 RESCISÃO DO CONTRATO SEM JUSTA CAUSA.....	52
<b>3.3.1 Rescisão de contrato com menos de um ano de serviço .....</b>	<b>52</b>
<b>3.3.2 Rescisão do contrato do empregado com mais de um ano de serviço.....</b>	<b>55</b>
<b>3.3.3 Rescisão do contrato do empregado com tempo de serviço anterior a opção pelo fundo de garantia do tempo de serviço.....</b>	<b>58</b>
3.4 – RESCISÃO DO CONTRATO DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA .....	62
<b>3.4.1 Rescisão do contrato do empregado com menos de um ano de serviço.....</b>	<b>62</b>
<b>3.4.2 Rescisão do contrato do empregado com mais de um ano de serviço.....</b>	<b>63</b>
3.5 RESCISÃO POR CULPA RECÍPROCA .....	65
<b>3.5.1 Rescisão do contrato do empregado com menos de um ano de serviço.....</b>	<b>65</b>
<b>3.5.2 Rescisão do contrato do empregado com mais de um ano de serviço.....</b>	<b>67</b>
3.6 RESCISÃO INDIRETA .....	69
<b>3.6.1 Rescisão do contrato do empregado com menos de um ano de serviço.....</b>	<b>69</b>
<b>3.6.2 Rescisão do contrato do empregado com mais de um ano de serviço.....</b>	<b>71</b>
3.7 RESCISÃO DO CONTRATO POR FALECIMENTO DO EMPREGADO .....	74
<b>3.7.1 Extinção do contrato por falecimento do empregado com menos de um ano de serviço .....</b>	<b>74</b>
<b>3.7.2 Extinção do contrato por falecimento do empregado com mais de um ano de serviço .....</b>	<b>76</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>79</b>

<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>81</b>
<b>ANEXO.....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 1 – Tabela de Incidência Tributária.....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 2 – Tabela de Contribuição dos segurados empregados do INSS.....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 3 – Tabela de cálculo do imposto de renda retido na fonte.....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 4 – Tabela de Dedução de dependente .....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 5 – Termo de rescisão do contrato de trabalho .....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 6 – Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social .....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 7- Rescisão por término do contrato de experiência.....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 8 – Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão por término do contrato de experiência.....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 9 – rescisão antecipada do contrato de experiência iniciativa do empregado .....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 10 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão antecipada do contrato de experiência iniciativa do empregado.....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 11 - rescisão antecipada do contrato de experiência iniciativa do empregador .....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 12 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão antecipada do contrato de experiência iniciativa do empregador.....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 13 - rescisão antecipada por iniciativa do empregador com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão .....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 14 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão antecipada por iniciativa do empregador com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão .....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 15 - rescisão antecipada por iniciativa do empregado com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão .....</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>ANEXO 16 - - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão antecipada por iniciativa do empregado com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão .....</b>	Erro! Indicador não definido.

**ANEXO 17 - rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão do empregado com menos de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 18 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão do empregado com menos de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 19 - rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão do empregado com mais de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 20 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão do empregado com mais de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 21 - rescisão do contrato de trabalho sem justa causa com menos de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 22 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa com menos de um ano de serviço... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 23 - rescisão do contrato de trabalho sem justa causa com mais de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 24 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa com mais de um ano de serviço..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 25 - rescisão do contrato de trabalho sem justa causa com tempo de serviço anterior a opção pelo FGTS..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 26 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa com tempo de serviço anterior a opção pelo FGTS..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 27 - rescisão do contrato de trabalho por justa causa com menos de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 28 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão do contrato de trabalho por justa causa com menos de um ano de serviço ... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 29 - rescisão do contrato de trabalho por justa causa com mais de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 30 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão do contrato de trabalho por justa causa com mais de um ano de serviço .....Erro!**

Indicador não definido.

**ANEXO 31 – rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca com menos de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 32 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca com menos de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 33 - rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca com mais de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 34 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca com mais de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 35 – Rescisão indireta do empregado com menos de um ano de serviço .....Erro!**  
Indicador não definido.

**ANEXO 36 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da Rescisão indireta do empregado com menos de um ano de serviço Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 37 - Rescisão indireta do empregado com mais de um ano de serviço .....Erro!**  
Indicador não definido.

**ANEXO 38 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da Rescisão indireta do empregado com mais de um ano de serviço Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 39 – rescisão do contrato de trabalho do empregado por falecimento com menos de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 40 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão do contrato de trabalho do empregado por falecimento com menos de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 41 - rescisão do contrato de trabalho do empregado por falecimento com mais de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 42 - Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição social da rescisão do contrato de trabalho do empregado por falecimento com mais de um ano de serviço ..... Erro! Indicador não definido.**

**ANEXO 43 – Convenção Coletiva do sindicato dos empregados do comércio de Florianópolis / 2007 ..... Erro! Indicador não definido.**

## 1 INTRODUÇÃO

Empregado e empregador se unem por intermédio de um contrato de trabalho que prevê obrigações mútuas, sendo a relação entre ambos muito complexa, em qualquer lugar do mundo, principalmente quando se tratam de salários, admissão, férias, rescisão e outros.

Os problemas trabalhistas que envolvem empregados e empregadores são muitos, principalmente na hora da rescisão do Contrato de Trabalho.

Quase sempre à rescisão acarreta alguns problemas, tanto para empregado como empregador. No momento da rescisão, se o profissional responsável pela área de Recursos Humanos não tiver um amplo conhecimento sobre as verbas rescisórias, suas incidências e tipos de rescisões, a mesma poderá apresentar problemas.

A Consolidação das Leis de Trabalho trata de rescisão de Contrato de Trabalho nos Artigos 477 a 486, estabelecendo as normas gerais que devem ser seguidas pelo departamento de Recursos Humanos.

Este assunto aborda os diversos aspectos legislativos e jurisprudenciais pertinentes ao término da relação de emprego.

A rescisão de Contrato de Trabalho pode ocorrer tanto por parte do empregado como do empregador. O ato da rescisão, mesmo quando amparado por lei, exige do empregador uma reflexão no momento da tomada de decisão, para que não venha prejudicar as relações da empresa com seu meio ambiente.

Nas pequenas e médias empresas os serviços de pessoal são executados por um único funcionário, à medida que aumenta o número de funcionários, torna-se necessário à criação de um setor específico para tratar exclusivamente da Rescisão de Contrato de Trabalho.

Uma rescisão errada ocasiona tanto para o empregado como para o empregador, problemas na hora da homologação da rescisão, o que poderá acarretar em longas batalhas judiciais entre empregado e empregadores.



## 1.1 TEMA E PROBLEMA

A pesquisa visa trabalhar os diversos tipos de rescisões de contrato de trabalho. Hoje existem duas legislações que tratam do Contrato de Trabalho com vínculo empregatício. Uma é a Estatutária, específica dos poderes públicos e a outra é a “celetista” (Consolidação das Leis de Trabalho), que rege os empregados do setor privado.

O enfoque nesta pesquisa é sobre os Contratos de Trabalho Celetista, onde são demonstradas várias situações de Rescisões de Contrato de Trabalho de funcionários no ramo de atividade de Comércio.

A constituição em vigor protege o trabalhador contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, com pagamento de indenizações e demais direitos, porém tira do trabalhador a estabilidade onde o empregador pode dispensar seus empregados a qualquer momento honrando, é claro, com os encargos trabalhistas para com seus funcionários.

Em virtude da grande quantidade de cálculos e incidências tributárias, torna-se complexo conhecer todos os direitos e obrigações quando da cessação de um contrato de trabalho, tanto por parte do empregador como também do empregado, tendo em vista a existência de vários tipos de rescisões, cada uma com sua forma de cálculo e incidências diferenciadas.

Diante do exposto, surge a seguinte questão: Como fazer a análise e cálculo dos diversos tipos de Rescisão de Contrato de Trabalho?

## 1.2 OBJETIVOS DO ESTUDO

### 1.2.1 Geral

Apresentar os diversos tipos de rescisões de Contrato de Trabalho Celetista, para auxiliar acadêmicos, empregadores e empregados, quando da cessação do contrato de trabalho.

### 1.2.2 Específicos

Com base no objetivo geral, este estudo visa especificamente:

1. Mostrar os direitos e obrigações do empregado e empregador quando da rescisão do contrato de trabalho, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho;
2. Demonstrar os documentos a serem emitidos quando da rescisão do contrato de trabalho;
3. Orientações necessárias para que as obrigações e direitos dos empregados e empregadores sejam concretizados.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

A rescisão de contrato de trabalho é um dos grandes motivos do mau relacionamento entre empregados e empregadores, pois ambos, na maioria das vezes não possuem conhecimento da legislação pertinente.

Nos tribunais trabalhistas existem muitos processos de empregados contra seus antigos empregadores, referindo-se a diversos assuntos como comissões, férias, horas-extras, entre outros direitos recebidos durante o período do contrato de trabalho.

Estes direitos e obrigações muitas vezes não são incluídas na rescisão do contrato de trabalho por desconhecimento dos empregados e empregadores.

Algumas vezes estes problemas na rescisão do contrato de trabalho podem ser ocasionados pela falta de conhecimento dos profissionais contábeis responsáveis pelo Departamento Pessoal, pois a legislação é muito abrangente e está sempre sofrendo alterações.

### 1.4 METODOLOGIA

Para poder analisar a importância dos vários tipos de rescisões é necessário fazer uma pesquisa através da bibliografia e leis pertinentes ao assunto.

Segundo Minayo (1993, p.23), pesquisa é:

A atividade básica das ciências na sua indagação e descoberta da realidade. É uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo intrinsecamente inacabado e permanente. É uma atividade de aproximação sucessiva da realidade que nunca se esgota, fazendo uma combinação particular entre teoria e dados.

Ou seja, a pesquisa se realiza mediante um processo no qual se buscam informações para responder questionamentos e, cada investigação feita, permite um pensar reflexivo sobre o assunto estudado.

Quanto a sua abordagem a pesquisa é qualitativa, pois visa esclarecer a complexidade do problema com base em estudos conceituais. De acordo com os autores Richardson (1999, p.80) e, RAUPP e BEUREN (2003, p.91) “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais”.

Por meio da pesquisa qualitativa se faz uma análise mais profunda a respeito do assunto a ser estudado.

A introdução e o aprofundamento desse assunto serão feitos mediante a realização de uma intensa pesquisa, buscando o entendimento e o conhecimento das diversas opiniões sobre o tema.

Em relação ao procedimento técnico utilizado para a coleta de dados neste trabalho, recorrer-se-á à pesquisa bibliográfica. Segundo Gil (1993, p.48) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Portanto, será realizado levantamento do material bibliográfico existente – monografias, teses, revistas especializadas – sobre o tema abordado.

A monografia é um tipo de trabalho científico que investiga e trata por escrito uma questão com abordagem metodológica e tem por objetivo criar conhecimento indispensável à evolução social.

Conseqüentemente, este trabalho será realizado, em relação à sua abordagem, por intermédio de uma pesquisa qualitativa, quanto aos seus objetivos, por uma pesquisa descritiva e, em relação ao procedimento, por uma pesquisa bibliográfica, com a finalidade de reunir dados para o desenvolvimento do tema abordado.

## 1.5 LIMITAÇÃO

A presente pesquisa limita-se a apresentar os cálculos de diversos tipos de rescisões de contrato de trabalho para empresas do Comércio de Confecções de Florianópolis, Santa Catarina, baseados na CLT.

## 1.6 ORGANIZAÇÃO

O presente trabalho está estruturado em quatro capítulos, além das referências descritas no final.

No primeiro capítulo é apresentada a introdução sobre o tema, onde são abordados os objetivos gerais e específicos, a justificativa, a metodologia utilizada, bem como as limitações deste estudo e da estrutura do trabalho.

No segundo capítulo contempla-se a revisão de literatura, alicerce deste trabalho, apresentando estudos sobre o tema realizado por outros autores. Inicialmente são tratados assuntos tais como: Contrato de trabalho, Rescisão Contratual, Férias, Aviso Prévio e outras verbas rescisórias.

No terceiro capítulo, ficam evidenciados os diversos tipos de Rescisão de Contrato de Trabalho, apresentando cálculos e suas incidências. Fazendo uma análise comparativa entre diversas situações de Rescisão de Contrato de Trabalho.

Por fim, no quarto e último capítulo, são apresentadas as considerações finais, a conclusão e as sugestões para pesquisas futuras.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para melhor entendimento deste estudo é necessário o conhecimento de alguns conceitos básicos, buscando compreender os diversos tipos de Rescisões.

### 2.1 EMPRESA

Fórmica (1997, p.17) define empresa como “uma organização do capital e do trabalho, empenhada em atividade econômica; é a atividade econômica organizada; é uma universalidade de pessoas e bens funcionando para alcançar objetivos econômicos”.

As empresas podem ser individuais ou coletivas, dependendo do número de sócios que as compõem.

A empresa pode ser caracterizada pelo setor econômico, pelo número de proprietários, pelo seu tamanho e pelo seu fim.

Pelo setor econômico, pode ser:

- Setor Primário – agricultura;
- Setor Secundário – indústria
- Setor Terciário – setor de serviços;

Pela quantidade de proprietários, pode ser:

- Individual – uma pessoa;
- Sociedade – mais de uma pessoa;

Quanto ao tamanho, pode ser:

- Microempresa - a pessoa jurídica e a firma mercantil individual que tiver receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 244.000,00 (duzentos e quarenta e quatro mil reais). (Simples Federal – Lei nº 9.317, de 5 de dezembro de 1.996).
- Empresa de Pequeno Porte - a pessoa jurídica e a firma mercantil individual que, não enquadrada como microempresa, tiver receita bruta anual superior a R\$ 244.000,00 (duzentos e quarenta e quatro mil reais) e igual ou inferior a

- R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais). (Simples Federal – Lei nº 9.317, de 5 de dezembro de 1.996).

Quanto ao fim, pode ser:

- Fim Lucrativo – são as pessoas jurídicas que visam o lucro.
- Fim não lucrativo – as que não visam o lucro.

## 2.2 EMPREGADOR

De acordo com o Art. 2º da Consolidação das Leis de Trabalho, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

O empregador, na maioria das vezes, é uma empresa, o que, no sentido econômico significa uma atividade que visa ao lucro. Outras categorias também podem figurar como empregadoras, como o próprio Estado, os empregadores domésticos, e as instituições sem fins lucrativos, como os sindicatos e ONG’s, além de outras.

Principais deveres do empregador para com o empregado:

- Atuar de boa fé;
- Observar as normas de segurança e higiene do trabalho
- Não discriminar;
- Respeitar as invenções do empregado;
- Outros.

E as principais obrigações:

- Remunerar os serviços prestados;
- Conceder férias;
- Repouso semanal remunerado;
- Salário família;
- 13º salário;
- Licença maternidade e paternidade;
- Aviso prévio, quando necessário;
- Fornecer equipamentos e trabalho;

O descumprimento dos deveres e obrigações por parte do empregador acarretará em rescisão de Contrato de Trabalho.

### 2.3 EMPREGADO

Segundo o Art. 3º da Consolidação das Leis de Trabalho, “Toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante a salário”.

O empregado é sempre uma pessoa física, contratada para prestar serviços, recebendo um salário. Apesar da subordinação, o empregado tem uma série de direitos, como férias, 13º salário, aviso prévio, entre outros.

Principais deveres do empregado para com o empregador:

- Sujeitar-se ao poder hierárquico do empregador
- Atuar com boa fé;
- Diligência;
- Fidelidade;
- Colaboração;
- Não concorrer com o empregador;
- Outros.

Principais obrigações:

- Prestar os serviços contratados;
- Conceder aviso prévio, quando necessário;
- Pagar indenizações;
- Ressarcir danos;
- Outros.

O descumprimento dos deveres e obrigações por parte do empregado acarretará em rescisão de Contrato de Trabalho. Ou, o empregador poderá fazer uso de advertências, no que implicará em suspensão ou até uma rescisão de Contrato de Trabalho por Justa Causa.

## 2.4 CONTRATO DE TRABALHO

A legislação do Trabalho, no Brasil é constituída pela consolidação das Leis de Trabalho e por normas jurídicas a ela complementares. Tem por objeto regular as relações entre empregados e empregadores, estabelecendo direitos e deveres recíprocos.

Conforme o art. 442 da Consolidação das Leis do trabalho, o contrato de trabalho “É o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Acordo tácito é aquele realizado entre as partes sem o atendimento das formalidades exigidas pela legislação do trabalho. O contrato é expresso quando as funções do empregado são definidas no contrato.

A definição de Contrato de Trabalho pode ser complementada por Oliveira (1996, p.23) como sendo um “acordo tácito e expresso, verbal ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado, que corresponde a uma relação de emprego.”

Existe um contrato de trabalho quando existe uma relação de emprego, isto acontece quando se presta serviço, sob subordinação e mediante remuneração. Um contrato de Trabalho só poderá sofrer alterações quando existir mútuo consentimento, e que não ocasione prejuízos ao empregado.

Um Contrato de Trabalho poderá ser de prazo determinado ou indeterminado, sendo o mais comum o de prazo indeterminado.

O Contrato de trabalho com prazo determinado muito utilizado pelos empregadores é o Contrato de Experiência, que serve na admissão de empregados para testar, avaliar e segurar os empregadores por um período de 90 dias. Este contrato de Experiência pode ser prorrogado uma única vez, não ultrapassando o limite de 90 dias, ou seja, pode se contratar para 45x45, 30x30, ou 90 dias direto.

## 2.5 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A rescisão do contrato de trabalho é a cessação das relações de trabalho entre empregado e empregador, existindo várias formas de acontecer. Existem diversos tipos de rescisão de contrato de trabalho, onde poderá haver ou não indenização ao empregado.



As regras para a rescisão de contrato de trabalho são estabelecidas pelas convenções ou acordos coletivos e CLT, onde será respeitado o valor da indenização, isto se houver.

Uma rescisão de contrato de trabalho após um ano de contrato terá que ser homologado no Sindicato Profissional da respectiva categoria ou a autoridade local do Ministério do Trabalho, determinado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Uma rescisão de trabalho engloba vários fatores, depende muito da forma do Contrato de trabalho. A função exercida pelo empregado em determinada empresa acarreta na rescisão do Contrato de Trabalho.

Uma rescisão de contrato de trabalho pode ser simples, ou dependendo de alguns fatores poderá ser muito complexa. Um dos fatores que torna uma rescisão mais complexa é o tipo de atividade a ser prestada pelo empregado, algumas causam risco a integridade física do empregado, onde ao longo do contrato de trabalho, este empregado recebeu alguns adicionais que na rescisão influenciam todas as verbas rescisórias.

Para um estudo da rescisão do contrato de trabalho é necessário conhecer outros conceitos.

### **2.5.1 Rescisão de Contrato Por Justa Causa**

Justa causa é todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia.

Os atos faltosos do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual.

Com base no artigo 482 da Consolidação das Leis de Trabalho (*apud* PRUNES, 1999, p.115), relaciona-se a seguir os subtópicos que trazem os atos que constituem justa causa para a resolução 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 prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passado 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;

### 2.5.2 Rescisão Indireta

Este tipo de Rescisão é o que mais causa problemas na Justiça do trabalho, pois tanto os empregados como os empregadores não conseguem entrar em um acordo. É o tipo de rescisão onde pode ser tratada como de justa causa ocasionada pelo empregador, consiste em algum descumprimento do contrato de trabalho. O art. 483 da Consolidação das Leis de Trabalho (*apud* PRUNES, 1999, p.116) descreve bem as situações que podem ocasionar em uma Rescisão Indireta. “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 de 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 o trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

### 2.5.3 Rescisão por Culpa Recíproca

A rescisão por Culpa Recíproca configura-se com a ocorrência dos seguintes elementos:

- a existência de duas justas causas; uma do empregado e outra do empregador; as duas graves e suficientes para por si só serem causa da rescisão;
- duas relações de causa e efeito; a segunda falta, que é causa da rescisão do contrato, é por sua vez efeito da culpa cometida pela outra parte;
- contemporaneidade;

- proporcionalidade entre as faltas.

O art. 484 da Consolidação das Leis de Trabalho descreve sobre a rescisão por Culpa recíproca:

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

O Enunciado 14 do Tribunal Superior do Trabalho relata que: “reconhecida à culpa recíproca na rescisão do Contrato de Trabalho, o empregado não fará jus ao Aviso-Prévio, às Férias Proporcionais e à gratificação natalina no respectivo ano”.

## 2.6 AVISO PRÉVIO

O Aviso Prévio não é propriamente uma verba rescisória, e sim uma “notificação de uma das partes à outra, no contrato de prazo indeterminado, informando-a da cessação do mesmo contrato ao fim de determinado prazo”, como descreve Fórmica (1997, p.67).

Dessa forma, a legislação evita a ruptura brusca do laço contratual, visando evitar o desemprego e dando a possibilidade do empregado procurar um novo emprego.

O aviso prévio não é considerado uma indenização, mas pode acontecer quando o empregador não deseja mais que o empregado preste os seus serviços, indenizando, de pronto.

O prazo do aviso prévio será de no mínimo, trinta dias, sendo que algumas categorias sindicais possuem, em suas Convenções Coletivas de trabalho, prazo mais dilatado de aviso prévio.

Como citado acima, dependendo de algumas categorias sindicais, o prazo mínimo do aviso prévio é de trinta dias, mas na hora em que o empregado é demitido ele tem duas opções:

- trinta dias, saindo duas horas antes do trabalho;
- vinte e três dias, cumprindo a carga horária estipulada em seu contrato de trabalho;

Estas opções servem para que os trabalhadores tenham um tempo para procurar um novo emprego.

No contrato de trabalho por prazo determinado não existe aviso prévio, pois o prazo já está estipulado no contrato.

## 2.7 SALÁRIO

O termo salário vem do latim “salarium argentum”, que tem o significado de “valor pago aos soldados para comprar sal” – forma primária de pagamento oferecida aos soldados do Império romano.

Segundo FUHRER (2001), salário é “O pagamento realizado diretamente pelo empregador para o empregado, como retribuição pelo seu trabalho”.

Então salário é a contribuição ao empregado pelo seu trabalho. O salário não compreende as gorjetas, pois não são pagas diretamente pelo empregador.

Perante a lei, no caput do art. 457 da CLT (*apud* PRUNES, 1999, p.103), a remuneração compreende o salário mais as “gorjetas”.

O salário pode ser pago por unidade de tempo, por produção ou por tarefa.

Por unidade de tempo, considera as horas e minutos em que o empregado esta a disposição do empregador.

Por produção, calcula-se apenas o resultado obtido no período trabalhado.

E por tarefa, é a mescla dos dois sistemas anteriores.

O salário é pago em moeda corrente do país - art. 463, caput, da CLT (*apud* PRUNES, 1999, p.108) - sendo o seu prazo máximo para pagamento de um mês, realizando a sua quitação até o quinto dia útil do mês subsequente - art. 459 da CLT (*apud* PRUNES, 1999, p.106).

## 2.8 COMISSÕES

É o salário provisionado em percentual sobre as vendas. O pagamento deverá ser feito mensalmente, junto com o salário do mês.

O empregado que durante o seu contrato de trabalho percebeu em algum momento comissão, fica garantido na rescisão de contrato de trabalho a média sobre a comissão percebida.

De acordo com Oliveira (1996, p.92), existem três tipos de médias:

- média comissional para o décimo terceiro salário;
- média comissional para férias proporcionais; e
- média comissional para os 12 últimos meses para o restante (aviso prévio indenizado, férias vencidas, art. 9º da Lei nº 7.238/84).

## 2.9 HORAS EXTRAS

A hora extra é um adicional que o empregado percebe quando prolonga sua carga de trabalho diária, estas horas diárias podem ser acrescidas de duas horas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, ou mediante acordo e convenção coletiva de trabalho, obrigando o empregador pagar um percentual que pela CLT é de 50% de segunda a sábado e de 100% nos domingos e feriados sobre a hora normal, porém mediante acordo coletivo pode ser maior.

O empregado na rescisão do contrato de trabalho tem direito a uma média realizada durante o transcorrer do contrato de trabalho.

## 2.10 FÉRIAS

É o período de tempo, predeterminado em lei, em cada ano, durante o qual o empregado interrompe a prestação de seu trabalho sem prejuízo de sua remuneração habitual.

Conforme o art. 129 da Consolidação das Leis do Trabalho instituiu que “todo trabalhador terá direito, anualmente, ao gozo de um período de férias sem prejuízo da remuneração”. (*apud* PRUNES, 1999, p.47).

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito ao gozo das férias na seguinte proporção:

Tabela 1: Férias Proporcionais.

<b>FALTAS INJUSTIFICADAS</b>	<b>DIAS DE FÉRIAS</b>
Até 5	30
De 6 a 14	24
De 15 a 23	18
De 24 a 32	12
Mais de 32	0

Fonte: Adaptado. CLT, art. 130.

O valor percebido pelo empregado no período do gozo de férias é a remuneração que lhe é devida na data da sua concessão, acrescida de 1/3.

Os adicionais por trabalho extraordinário devem ser computados no salário que serve de base ao cálculo da remuneração das férias.

Na rescisão de Contrato de Trabalho o empregado, desde que não seja demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de 1/12 avos por mês de serviço ou fração de 14 dias, contados da data de admissão.

O aviso prévio integra o período aquisitivo de férias.

O direito às férias proporcionais na rescisão contratual, motivada pelo empregado com tempo de serviço inferior a um ano, foi matéria de recente mudança de entendimento pelo Tribunal Superior do Trabalho em seus Enunciados nºs 171 e 261.

O Enunciado nº 171 Contrato de Trabalho – Extinção, dispõe:

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132, da CLT).

Já o Enunciado nº 261 - Férias Proporcionais em Pedido de Demissão é dispões: "Contrato vigente há menos de um ano. O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais".

## 2.11 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O 13º salário ou Gratificação natalina como também é conhecido, foi instituído pela Lei nº 4.090/62, e constitui o pagamento de um salário a mais por ano ao empregado.

O pagamento do 13º salário é feito em duas parcelas, sendo a primeira até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro do respectivo ano.

Na rescisão de Contrato de Trabalho o 13º em qualquer hipótese, salvo na rescisão por justa causa, prevê na lei o pagamento ao funcionário.

O valor do 13º salário será dividido na proporção de 1/12 avos por mês de serviço ou fração superior a 14 dias.

## 2.12 SALÁRIO FAMÍLIA

Em que se pese o nome, salário família não é salário. É uma prestação previdenciária que é adiantada pelo empregador.

O salário família é um benefício pago mensalmente ao empregado que possuir filho(s) com idade até 14 anos incompletos ou inválidos, serve para auxiliar no sustento dos filhos.

De acordo com a portaria MPAS 342 de 16 de agosto de 2006:

O valor do salário família será de R\$ 22,34 por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 435,56. Para o trabalhador que receber de R\$ 435,57 até R\$ 654,67 o valor do salário família por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, será de R\$ 15,74.

O salário família na Rescisão de Contrato de Trabalho é proporcional aos dias de trabalho no mês, mesmo que o aviso prévio seja indenizado.

## 2.13 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS é um pecúlio formado compulsoriamente pelo empregador, em nome do empregado, depositado em conta vinculada, e regido por um Conselho Curador nacional. Tem como agente operador a Caixa Econômica Federal.

A criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS ocorreu com o objetivo de substituir o sistema de indenização por tempo de serviço e eliminar gradativamente a estabilidade no emprego.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS foi instituído pela Lei nº 5.107, de 13/09/66. Esta lei foi regulamentada pelo Decreto nº 59.820, de 20/12/66. Formado por depósitos mensais, efetuados pelas empresas em nome de seus empregados, no valor equivalente ao percentual de 8% das remunerações que lhes são pagas ou devidas.

Atualmente, a Lei que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS é a de nº 8.036, de 11/05/90, republicada em 14/05/90, já tendo sofrido várias alterações.

O Fundo constitui-se em um pecúlio disponibilizado quando da aposentadoria ou morte do trabalhador, e representa uma garantia para a indenização do tempo de serviço, nos casos de demissão imotivada.

O depósito da contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS é obrigatório mesmo durante o afastamento para o serviço militar e por acidente de trabalho.

## 2.14 ADICIONAL NOTURNO

Entende-se por adicional noturno, quando o trabalho é realizado entre as 22h de um dia até às 5h do dia seguinte. Neste período a remuneração terá um acréscimo de 20%, calculado sobre a hora diurna.

A hora noturna é menor do que a diurna, sendo de 52 minutos e 30 segundos.

Na hora extra noturna os dois adicionais são calculados separadamente e somados.



## 2.15 INDENIZAÇÃO ADICIONAL

A indenização adicional é referente aos empregados que forem demitidos no prazo de trinta (30) dias que antecede a correção salarial. Foi criada para defender os empregados de empregadores mal intencionados, que demitem antes do reajuste para não corrigir o salário dos empregados.

A indenização está embasada na LEI 7.238/74 em seu Art. 9º.

## 2.16 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

É um adicional ao empregado que exerce atividades perigosas. A regulamentação do Ministério do Trabalho aprova as atividades consideradas perigosas, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado.

O valor do Adicional de Periculosidade é de 30% do salário efetivo, não incidindo esse percentual sobre gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

A caracterização e classificação das atividades como de periculosidade, segue as normas do Ministério do Trabalho, onde institui que a perícia fica a cargo do Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

## 2.17 HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A Consolidação das Leis de Trabalho em seu art. 477 determina que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, computado o prazo do Aviso-Prévio indenizado e excluído o tempo de suspensão do contrato, só será válido se homologado pelo Sindicato Profissional da respectiva categoria ou a autoridade local do Ministério do trabalho e Previdência Social.

A homologação da rescisão do contrato de trabalho deve ser assistida gratuitamente. A assistência é devida na rescisão do contrato de trabalho firmado há mais de 1 (um) ano, e

consiste em orientar e esclarecer empregado e empregador sobre o cumprimento da lei, assim como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas devidas.

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

Tratando-se de menor ou analfabeto o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

O ato da rescisão assistida exigirá a presença do empregado e do empregador, sendo que:

- o empregador, por seu representante legal, conforme Contrato Social, ou, ainda poderá ser representado por preposto formalmente credenciado, mediante carta de preposição;
- o empregado, excepcionalmente, poderá ser representado por procurador legalmente constituído, com poderes expressos para receber e dar quitação. Tratando-se de empregado menor, será obrigatória, por ocasião da homologação, a presença e assinatura do pai ou da mãe, ou de seu representante legal, que comprovará esta condição.

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo, conforme o art. 477 da Consolidação das Leis de Trabalho, deverá ser efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o Aviso-Prévio tiver sido cumprido em serviço, ou até o décimo dia subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência do Aviso-Prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento.

Segundo SANCHEZ (1993, p.20) para a homologação da rescisão do Contrato de Trabalho, são necessários os seguintes documentos:

- 1 – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, em 4 (quatro) vias, sendo as (três) primeiras vias para o empregado (uma para ele e as outras duas destinadas ao saque do Fundo de garantia por Tempo de Serviço) e a 4ª (quarta) via para o empregador;
- 2 – Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações devidamente atualizadas;
- 3 – Registro de empregado, em livro ou ficha, ou cópia dos dados obrigatórios do registro de empregados, quando informatizados, nos termos da Portaria MTPS nº 3.626/91;
- 4 – Comprovante do Aviso-Prévio se tiver sido dado, ou do pedido de demissão, quando for o caso;
- 5 – Cópia do acordo ou convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa se houver;
- 6 – As duas últimas Guias de Recolhimento do fundo de garantia por Tempo de Serviço, ou extrato bimestral atualizado da conta vinculada;
- 7 – Comunicação de dispensa – CD, para fins de habilitação ao Seguro Desemprego, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa;
- 8 – Requerimento do Seguro desemprego, na hipótese do inciso anterior;

9 – Procuração ou carta de credenciamento;  
Lembra-se, todavia, que os sindicatos costumam exigir outros documentos.

## 2.18 SEGURO DESEMPREGO

O seguro desemprego é um benefício que permite uma assistência financeira temporária em razão de sua demissão.

A Lei 7.998/90 em seu art. 2º inciso I, descreve:

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

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

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

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

## 2.19 IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

Conforme SANCHEZ (1993, p.82):

O Imposto de Renda Retido na Fonte são as seguintes normas vigentes relativas à incidência do imposto de renda na fonte do trabalho assalariado, ressaltando que o presente trabalho encontra-se atualizado pela recente Instrução Normativa MF/SRF nº 02/93 (DOU de 25/01/1993), e na conformidade das Leis nº 7.713/88, 8.134/90, 8.383/91 e 8.541/92.

É o Imposto que incide sobre os rendimentos dos empregados, com algumas exceções. Conforme OLIVEIRA (1996, p.111), o Imposto de renda incide sobre:

A tributação do Imposto de Renda sobre os rendimentos do trabalho assalariado pago, incide sobre: salários, ordenados, subsídios, honorários, adicionais, vantagens, extraordinários, suplementação, abonos, bonificações, gorjetas, gratificações, 13º salário, participações, percentagens, prêmios, comissões, e outros rendimentos admitidos em Lei pela Receita Federal.

A base de cálculo do Imposto de renda é informada na tabela em (anexo 03).

## 2.20 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A Contribuição Previdenciária é um desconto efetuado do empregado mensalmente para assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social.

O desconto conforme OLIVEIRA (1996, p.109) incide sobre: Salário, mais comissões, horas extras, gratificação, insalubridade, periculosidade e adicional noturno.

Para ter direito aos benefícios da Previdência, o empregado precisa estar inscrito como segurado e manter as contribuições em dia. Cumprindo essas duas exigências, você pode se considerar um segurado.

O valor da contribuição é calculado conforme tabela em (anexo 02).

### **3 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Este capítulo apresenta a metodologia utilizada para a consecução dos objetivos deste trabalho. Inicialmente, a partir da especificação do problema, buscou-se apresentar os tipos de rescisões de contrato de Trabalho.

#### **3.1 TIPOS DE RESCISÃO CONTRATUAL**

A seguir será demonstrado 18 tipos de cálculos de rescisões contratuais enfocando os direitos e obrigações do empregador em relação ao empregado:

##### **3.1.1 Rescisão por término do contrato de experiência**

O término do Contrato de Experiência acontece quando o período de duração acordado entre empregado e empregador se esgota, não acontecendo a prorrogação do contrato e nem a efetivação do empregado após o período acordado.

Chegando ao fim do período do contrato o empregado faz jus:

- Saldo de Salários: salário proporcional do 1º dia de trabalho no mês até o dia da demissão.
- Férias Proporcionais;
- Adicional de Férias Constitucional;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do tempo de Serviço do mês da rescisão e do mês anterior, se for o caso, em GRFC;
- Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Cód. 04;

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 07 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

**DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Experiência: 08/01/2007  
 Término do Contrato de Experiência: 07/04/2007  
 Salário base para a rescisão: R\$ 601,00  
 Duração do Contrato de Experiência: 90 dias  
 Não tem dependente;

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Saldo de salário* = R\$ 601,00/30 dias x 7 dias trabalhados = R\$ 140,23;
- *13º salário* = R\$ 601,00/12 x 2 meses trabalhados = R\$ 100,16. (São 2 meses, pois no mês do término do contrato, o empregado trabalhou apenas 7 dias);
- *Férias Proporcionais* = R\$ 601,00/12 x 2 meses trabalhados = R\$ 100,16. (São 2 meses, pois no mês do término do contrato, o empregado trabalhou apenas 7 dias);
- *Adicional de Férias* = R\$ 100,16 x 1/3 = R\$ 33,38.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 2 - Tabela INSS):

- *Sobre o 13º salário* = R\$ 100,16 x 7,65% = R\$ 7,66;
- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 140,23 x 7,65% = R\$ 10,72;
- *Sobre Férias e Adicional* = Quando pago na rescisão, não há incidência.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 - Tabela IRRF):

- *Sobre 13º Salário* – isento, porque o valor do 13º pago está abaixo de R\$ 1.257,12;

- *Sobre Saldo de Salário* - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Férias Proporcionais e Adicional* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12.

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 373,93 e de Descontos R\$ 18,38 tendo em líquido a pagar de R\$ 355,55.

**d) Fundo de garantia do tempo de serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta fgts do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 140,23 x 8% = R\$ 11,21;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 100,16 x 8% = R\$ 8,01.

No anexo 08 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### 3.1.2 Rescisão antecipada do contrato de experiência iniciativa do empregado

Esse tipo de rescisão de Contrato de Trabalho é aquela onde o empregado rescinde antes do término, podendo resultar em uma indenização ao empregador, como dispõe a Consolidação das Leis de Trabalho em seu Art. 480: “Havendo tempo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato resultarem”.

O valor desta indenização seria igual a cinquenta por cento da remuneração a que o empregado teria por direito até o final do contrato. Portanto, ficam assegurados ao empregado:

- Saldo de Salários;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;
- Férias Proporcionais, por força dos Enunciados TST nºs 171 e 261;
- Adicional de Férias, por força dos Enunciados TST nºs 171 e 261;

- Deposita-se o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço do mês da rescisão e do mês anterior, se for o caso, em GFIP, não permitindo o saque;
- Indenização ao Empregador.

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 09 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

**DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Experiência: 10/12/2006  
 Término do Contrato de Experiência: 23/01/2007  
 Salário base para a rescisão: R\$ 508,00  
 Duração do Contrato de Experiência: 45 dias  
 Rescisão: 13/01/2007 (rescindido 10 dias antes do término)  
 Possui um dependente;

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

**Salário-Família** – Este valor é de direito ao empregado que possuir dependente, é calculado conforme a página 29 fornecida pelo INSS através da Portaria nº 142 de 11 de abril de 2007.

- *Saldo do Salário-Família* = R\$ 16,26/30 x 13 dias trabalhados = R\$ 7,04;
- *Saldo de Salário* = R\$ 508,00/30 dias x 13 dias trabalhados = R\$ 220,13;
- *13º salário* = O empregado não terá saldo a receber, pois no mês da rescisão do contrato, o empregado trabalhou apenas 13 dias, tendo direito quando trabalhado a fração igual ou superior a 15 dias.;
- *Férias Proporcionais* = O empregado não terá direito, porque como se trata de uma rescisão de contrato de prazo determinado com menos de um (1) ano de vigência, o empregado não terá direito a férias proporcional;
- *Adicional de férias* = O empregado não terá direito, porque como se trata de uma rescisão de contrato de prazo determinado com menos de um (1) ano de vigência, o empregado não terá direito ao adicional.



**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 - Tabela INSS):

$$- \text{ Sobre Saldo de Salário} = \text{R\$ } 220,13 \times 7,65\% = \text{R\$ } 16,83.$$

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03- Tabela IRRF):

$$- \text{ Sobre Saldo de Salário} - \text{ isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ } 1.257,12.$$

**c) Indenização pelo término antecipado do contrato:** este valor é calculado quando o empregado solicita antecipadamente o término do Contrato de Experiência. O valor será a metade dos dias restantes para o término do contrato de Experiência.

$$- \text{ R\$ } 508/30 \times 10 \text{ dias (restantes para o término do Contrato de Experiência)} = \text{R\$ } 169,33 \times 50\% = \text{R\$ } 84,66.$$

**d) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 227,17 e de Descontos R\$ 101,49 tendo em líquido a pagar de R\$ 125,68.

**e) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

$$- \text{ Sobre Saldo de Salários} = \text{R\$ } 220,13 \times 8\% = \text{R\$ } 17,61.$$

A Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência por Iniciativa do Empregado não lhe permitiu levantar os depósitos do FGTS. Todavia, a Lei nº 8.036/90 prevê que a conta vinculada do empregado poderá ser movimentada:

- Quando permanecer três (3) anos ininterruptos, sem crédito de depósitos;
- Para aquisição de moradia própria pelo Sistema Financeiro de Habitação;
- Por determinação Judicial;

- Quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV;
- Quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento;
- Quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos.

No anexo 10 encontra-se a GRFC devidamente preenchida:

### **3.1.3 Rescisão antecipada do contrato de experiência por iniciativa do empregador**

Este tipo de rescisão de Contrato de trabalho é aquele onde o empregador, antes do término do Contrato de experiência, demiti o empregado sem justa causa, tendo o empregado os devidos direitos:

- Saldo de Salários;
- Férias Proporcionais;
- Adicional de Férias;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão e do mês anterior, se for o caso, em GRFC;
- Indenização de 50% do salário até o término do contrato;
- Seguro Desemprego: o empregador deve oferecer ao empregado a Comunicação de Dispensa.
- Liberação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – Cód. 01.

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 11 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

#### **DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Experiência:	01/03/2007
Término do Contrato de Experiência:	29/04/2007
Salário base para a rescisão:	R\$ 850,00
Duração do Contrato de Experiência:	60 dias

Rescisão: 16/04/2007 (rescindido 13 dias antes do término)

Não tem dependente;

Adicional de Periculosidade – 30%

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Saldo de Salário* = R\$ 850,00/30 dias x 16 dias trabalhados = R\$ 453,33;
- *13º Salário* = R\$ 850,00/12 x 2 meses trabalhados = R\$ 141,66;
- *Adicional de Periculosidade* = R\$ 850,00 x 30% = R\$ 255,00/30 x 16 dias trabalhados = R\$ 136,00;
- *Adicional de Periculosidade sobre 13º Salário* = R\$ 255,00/12 x 2 meses trabalhados = R\$ 42,50;
- *Adicional de Periculosidade sobre Férias* = R\$ 255,00/12 x 2 meses trabalhados = R\$ 42,50;
- *Férias Proporcionais* = R\$ 850,00/12 x 2 meses trabalhados = R\$ 141,66;
- *Adicional de Férias* = R\$ 141,66 + R\$ 42,50 = R\$ 184,16 x 1/3 = R\$ 61,38;
- *Indenização 50%* = R\$ 850,00 + R\$ 255,00 = R\$ 1.105,00/30 = R\$ 36,83 x 13 dias restantes para o término do Contrato de Experiência = R\$ 478,83 x 50% = R\$ 239,41.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 - Tabela INSS):

- *Sobre o 13º Salário* = R\$ 184,16 x 7,65% = R\$ 14,08;
- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 589,33 x 7,65% = R\$ 45,08;
- *Sobre Férias e Adicional* = Quando pago na rescisão, não há incidência;
- *Sobre indenização* = não há incidência.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03.- Tabela IRRF):

- *Sobre 13º Salário* – isento, porque o valor do 13º pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Saldo de Salário* - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12 :
- *Sobre Férias Proporcionais e Adicional* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12:
- *Sobre indenização* = isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 1.258,44 e de Descontos R\$ 59,16 tendo em líquido a pagar de R\$ 1.199,28.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 589,33 x 8% = R\$ 47,14;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 184,16 x 8% = R\$ 14,73.

No anexo 12 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### **3.1.4 Rescisão antecipada por iniciativa do empregador com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão**

O artigo 481 da Consolidação das Leis de Trabalho e o Enunciado TST nº 163 abaixo descritos, dispõe que os Contratos de Experiência que contiverem cláusula assecuratória, sendo o contrato rescindido antes do término pré-determinado, haverá aviso prévio, além das demais verbas rescisórias.

Este item se faz importante no sentido de alertar as empresas, a respeito do conteúdo constante nos contratos, pois muitas vezes certas previsões acabam prejudicando o próprio empregador.

A Cláusula Assecuratória do direito Recíproco de Rescisão se dá quando no Contrato de Experiência menciona-se que tanto empregado quanto empregador podem rescindir o contrato a qualquer tempo. Sinônimamente ocorre quando mencionamos que o contrato é

regido pelos artigos 479 e 480 da CLT, uma vez que quando elencamos tais dispositivos estamos prevendo que o Contrato de Experiência pode ser rescindido antecipadamente, então não estará sendo regido por aqueles artigos e sim pelo artigo 481 da Consolidação das Leis de Trabalho.

O art. 481 da Consolidação das Leis de Trabalho determina:

Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

O Enunciado TST nº 163 dispõe sobre o Aviso-Prévio no Contrato de Experiência: “Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT”. Ficam assegurados ao empregado:

- Saldo de Salários;
- Férias Proporcionais;
- Adicional de Férias Constitucional;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão e do mês anterior, se for o caso, em GRFC;
- Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Cód. 04;
- Multa de 50% (40% empregado + 10% contribuição social) sobre Fundo de Garantia por Tempo de Serviço depositada em GRFC;
- Seguro Desemprego: o empregador deve oferecer ao empregado a Comunicação de Dispensa.

Abaixo é apresentado um exemplo prático (Anexo 13 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) seus cálculos:

**DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Experiência:	01/08/2006
Término do Contrato de Experiência:	29/10/2006
Salário base para a rescisão:	R\$ 2.500,00
Duração do Contrato de Experiência:	90 dias

Rescisão: 17/09/2006 (rescindido 42 dias antes do término)

Não tem dependente;

Aviso-Prévio indenizado;

Saldo de Fundo de Garantia por Tempo de serviço = R\$ 200,00

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Aviso Prévio Indenizado* = R\$ 2.500,00;
- *Saldo de Salário* = R\$ 2.500,00/30 dias x 17 dias trabalhados = R\$ 1.416,66;
- *13º Salário* = R\$ 2.500,00/12 x 2 meses trabalhados = R\$ 416,66;
- *Férias Proporcionais* = R\$ 2.500,00/12 x 2 meses trabalhados = R\$ 416,66;
- *Adicional de Férias* = R\$ 416,66 x 1/3 = R\$ 138,88.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02- Tabela INSS):

- *Sobre o 13º Salário* = R\$ 416,66 x 7,65% = R\$ 31,87;
- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 1.416,66 x 9,00% = R\$ 127,49;
- *Sobre Férias e Adicional* = Quando pagos na rescisão, não há incidência;
- *Aviso Prévio* = Quando pago na rescisão, não há incidência.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 - Tabela IRRF):

- *Sobre 13º Salário* – isento, porque o valor do 13º pago está abaixo de R\$ 1.257,12 ;
- *Sobre Saldo de Salário* – R\$ 1.416,66
- (-) INSS R\$ 127,49
- = Sub Total R\$ 1.289,17
- Alíquota do IRRF x 15,00 R\$ 193,37
- (-) Parcela a deduzir R\$ 188,57

= IRRF sobre Salário R\$ 4,80

- *Sobre Férias Proporcionais e Adicional* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Aviso Prévio* – não há incidência.

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 4.888,86 e de Descontos R\$ 164,16 tendo em líquido a pagar de R\$ 4.724,70.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 1.416,66 x 8% = R\$ 113,33;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 416,66 x 8% = R\$ 33,33;
- *Sobre Aviso Prévio Indenizado* = R\$ 2.500,00 x 8% = R\$ 200,00;
- Multa de 50% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço = R\$ 200,00 + R\$ 113,33 + R\$ 33,33 + R\$ 200,00 = R\$ 546,66;
- Empregado 40% x R\$ 546,66 = R\$ 218,66;
- Contribuição Social 10% x R\$ 546,66 = R\$ 54,66.

No anexo 14 encontra-se a GRFC devidamente Preenchida.

### **3.1.5 Rescisão antecipada por iniciativa do empregado com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão**

Como descrito acima pelo art. 481 da Consolidação das Leis de Trabalho, a rescisão de Contrato de Trabalho, contendo a cláusula assecuratória, o contrato torna-se indeterminado. Poderá a empresa descontar o Aviso-Prévio, nos termos da lei.

O empregado que rescindir antecipadamente fica assegurado:

- Saldo de Salários;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;
- Férias Proporcionais, por força dos Enunciados TST nºs 171 e 261;
- Adicional de Férias, por força dos Enunciados TST nºs 171 e 261;

- Deposita-se o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço do mês da rescisão e do mês anterior, se for o caso, em GFIP, não permitindo o saque.

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 15 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

**DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Experiência: 01/02/2007  
 Término do Contrato de Experiência: 02/03/2007  
 Salário base para a rescisão: R\$ 350,00  
 Duração do Contrato de Experiência: 30 dias  
 Rescisão: 16/02/2007 (rescindido 14 dias antes do término)  
 Não tem dependente;  
 Aviso-Prévio Reavido;

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Saldo de Salário* = R\$ 350,00/30 dias x 16 dias trabalhados = R\$ 186,66;
- *13º Salário* = R\$ 350,00/12 x 1 mês trabalhado = R\$ 29,16;
- *Férias Proporcionais* = R\$ 350,00/12 x 1 mês trabalhado = R\$ 29,16;
- *Adicional de Férias* = R\$ 29,16 x 1/3 = R\$ 9,72.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) Aviso Prévio Reavido** = R\$ 350,00.

**b) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 - Tabela INSS):

- *Sobre o 13º Salário* = R\$ 29,16 x 7,65% = R\$ 2,23;
- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 186,66 x 7,65% = R\$ 14,27;
- *Sobre Férias e Adicional* = Quando pagos na rescisão, não há incidência.



**c) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 - Tabela IRRF):

- *Sobre 13º Salário* – isento, porque o valor do 13º pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Saldo de Salário* – isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Férias Proporcionais e Adicional* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Aviso Prévio* – não há incidência.

**d) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 254,70 e de Descontos R\$ 366,50 tendo em líquido a pagar de R\$ (111,18).

*Obs:* O empregado ficará com saldo negativo perante a empresa.

**e) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 186,66 x 8% = R\$ 14,93
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 29,16 x 8% = R\$ 2,33

No anexo 16 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### 3.2 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PEDIDO DE DEMISSÃO

Acontece este tipo de rescisão de Contrato de Trabalho quando o empregado pede demissão.

### 3.2.1 Rescisão do contrato de trabalho do empregado com menos de um ano de serviço

Ocorrendo a rescisão do Contrato de Trabalho por auto demissão, de empregado com menos de um ano de serviço, os direitos assegurados são os seguintes:

- Saldo de Salários;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;
- Férias Proporcionais, por força dos Enunciados TST nºs 171 e 261; e cláusula 23º do Dissídio Coletivo do Sindicato dos Empregados do Comércio de Florianópolis: “O empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço, terá direito ao recebimento de férias proporcionais, a razão de 1/12 (um doze avos) da respectiva remuneração mensal, por mês completo de trabalho, ou fração superior a 14 (quatorze) dias”;
- Adicional de Férias, por força dos Enunciados TST nºs 171 e 261; e cláusula 23º do Dissídio Coletivo do Sindicato dos Empregados do Comércio de Florianópolis: “O empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço, terá direito ao recebimento de férias proporcionais, a razão de 1/12 (um doze avos) da respectiva remuneração mensal, por mês completo de trabalho, ou fração superior a 14 (quatorze) dias”;
- Deposita-se o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço do mês da rescisão e do mês anterior, se for o caso, em GFIP, não permitindo o saque.

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 17 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

#### **DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Trabalho:	01/11/2006
Rescisão:	15/04/2007
Salário base para a rescisão:	R\$ 541,00
Aviso-Prévio:	17/03/2007
Carga Horária:	220 horas mensais
Horas Extras:	10,00 de 50% realizadas no mês de abril de 2007;

Não possui dependente;

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Saldo de Salário* = R\$ 541,00/30 dias x 15 dias trabalhados = R\$ 270,50;
- *Horas Extras* = R\$ 541,00/220 = R\$ 2,45 x 1,5 = R\$ 3,68 x 10HE = R\$ 36,88;
- *13º salário* = R\$ 541,00/12 x 4 meses trabalhados = R\$ 180,33;
- *Media de Hora Extra sobre 13º Salário* = 10 HE/4 meses trabalhados = 2,50 HE x R\$ 3,68 = R\$ 9,20;
- *Férias Proporcionais* = R\$ 541,00/12 x 6 meses trabalhados = R\$ 270,50;
- *Média de Hora Extra sobre Férias* = 10 HE/6 meses trabalhados = 1,66 HE x R\$ 3,68 = R\$ 6,13;
- *Adicional de Férias* = R\$ 270,50 + R\$ 6,13 = R\$ 276,63 x 1/3 = R\$ 92,21.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS):

- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 270,50 x 7,65% = R\$ 20,69;
- *Horas Extras* = R\$ 36,88 x 7,65% = R\$ 2,82;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 180,33 x 7,65% = R\$ 13,79;
- *Media de HE sobre 13º Salário* = R\$ 9,20 x 7,65% = R\$ 0,70;
- *Sobre Férias e Adicional* = Quando pagos na rescisão, não há incidência.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 – Tabela IRRF):

- *Sobre 13º Salário* – isento, porque o valor do 13º pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Saldo de Salário* - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;

- *Sobre Férias Proporcionais e Adicional* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Horas Extras* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12.

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 865,75 e de Descontos R\$ 38,00 tendo em líquido a pagar de R\$ 827,75.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 270,50 x 8% = R\$ 21,64
- *Sobre Horas Extras* = R\$ 36,88 x 8% = R\$ 2,95
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 180,33 x 8% = R\$ 13,79
- *Sobre Média de Hora Extra do 13º Salário* = R\$ 9,20 x 8% = R\$ 0,73

No anexo 18 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### **3.2.2 Rescisão do contrato de trabalho do empregado com mais de um ano de serviço**

Acontece quando o empregado com mais de um ano de serviço pede demissão, ficando-lhe estabelecidos os seguintes direitos:

- Saldo de Salários;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;
- Férias Vencidas;
- Férias Proporcionais, por força dos Enunciados TST nºs 171 e 261; e cláusula 23º do Dissídio Coletivo do Sindicato dos Empregados do Comércio de Florianópolis: “O empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço, terá direito ao recebimento de férias proporcionais, a razão de 1/12 (um doze avos) da respectiva remuneração mensal, por mês completo de trabalho, ou fração superior a 14 (quatorze) dias”;
- Adicional de Férias, por força dos Enunciados TST nºs 171 e 261; e cláusula 23º do Dissídio Coletivo do Sindicato dos Empregados do Comércio de

Florianópolis: “O empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço, terá direito ao recebimento de férias proporcionais, a razão de 1/12 (um doze avos) da respectiva remuneração mensal, por mês completo de trabalho, ou fração superior a 14 (quatorze) dias”;

- Deposita-se o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço do mês da rescisão e do mês anterior, se for o caso, em GFIP, não permitindo o saque.

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 19 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

**DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Trabalho: 02/01/2006  
 Rescisão: 15/04/2007  
 Salário base para a rescisão: R\$ 541,00  
 Aviso-Prévio: 17/03/2007  
 Carga Horária: 220 horas mensais  
 Insalubridade – Grau médio – 20% sobre o Salário Mínimo – R\$ 380,00;  
 Não possui dependente;

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Saldo de Salário* = R\$ 541,00/30 dias x 15 dias trabalhados = R\$ 270,50;
- *Insalubridade* = R\$ 380,00x 20% = R\$ 76,00/30 dias = R\$ 2,53 x 15 dias trabalhados = R\$ 37,95;
- *13º salário* = R\$ 541,00/12 x 4 meses trabalhados = R\$ 180,33;
- *Media de Insalubridade sobre 13º Salário* = R\$ 380,00 x 20% = R\$ 76,00/12 meses = R\$ 6,33 x 4 meses trabalhados = R\$ 25,32;
- *Férias Vencidas* = R\$ 541,00;
- *Férias Proporcionais* = R\$ 541,00/12 meses x 4 meses trabalhados = R\$ 180,33;
- *Média de Insalubridade sobre Férias Vencidas* = R\$ 380,00 x 20% = R\$ 76,00/12 meses = R\$ 6,33 x 12 meses trabalhados = R\$ 76,00;

- *Média de Insalubridade sobre Férias Proporcional* = R\$ R\$ 380,00 x 20% = R\$ 76,00/12 meses = R\$ 6,33 x 4 meses trabalhados = R\$ 25,32;
- *Adicional de Férias Vencidas* = R\$ 541,00 + R\$ 76,00 = R\$ 617,00 x 1/3 = R\$ 205,66;
- *Adicional de Férias Proporcionais* = R\$ 180,33 + R\$ 25,32 = R\$ 205,65 x 1/3 = R\$ 68,55.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS):

- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 270,50 x 7,65% = R\$ 20,69;
- *Sobre Insalubridade* = R\$ 37,95 x 7,65% = R\$ 2,90;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 180,33 x 7,65% = R\$ 13,79;
- *Média de Insalubridade sobre 13º Salário* = R\$ 25,32 x 7,65% = R\$ 1,93;
- *Sobre Férias e Adicional* = Quando pagos na rescisão, não há incidência.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 - Tabela IRRF):

- *Sobre 13º Salário* – isento, porque o valor do 13º pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Saldo de Salário* - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Férias Proporcionais e Adicional* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Horas Extras* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Férias Vencidas* - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12 (conforme tabela acima);
- *Sobre Insalubridade* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12.

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 1.610,96 e de Descontos R\$ 39,31 tendo em líquido a pagar de R\$ 1.571,65.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 270,50 x 8% = R\$ 21,64;
- *Sobre Insalubridade* = R\$ 37,95 x 8% = R\$ 3,03;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 180,33 x 8% = R\$ 13,79;
- *Sobre Média de Insalubridade do 13º Salário* = R\$ 25,32 x 8% = R\$ 2,02.

No anexo 20 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### 3.3 RESCISÃO DO CONTRATO SEM JUSTA CAUSA

Este tipo de rescisão ocorre quando o empregador dispensa o empregado sem que haja algum motivo.

#### 3.3.1 Rescisão de contrato com menos de um ano de serviço

Ocorre quando o empregado que está há menos de um ano na empresa é avisado que será demitido sem que haja algum motivo.

O empregado fará jus:

- Aviso Prévio;
- Saldo de Salário;
- Férias Proporcionais;
- Adicional de Férias Constitucional;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão, 13º salário e Aviso-Prévio (se indenizado);

- Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Cód. 01;
- Multa de 50% (40% empregado + 10% contribuição social) sobre Fundo de Garantia por Tempo de Serviço depositada em GRFC;
- Seguro Desemprego: o empregador deve oferecer ao empregado a Comunicação de Dispensa.

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 21 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

**DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Trabalho: 01/08/2006  
 Rescisão: 01/02/2007  
 Salário base para a rescisão: R\$ 1.000,00  
 Aviso-Prévio (indenizado): 01/02/2007  
 Carga Horária: 220 horas mensais  
 Possui dois dependentes;  
 Saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço: R\$ 500,00

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Aviso Prévio Indenizado*: R\$ 1.000,00;
- *Saldo de Salário* = R\$ 1.000,00/30 dias x 01 dia trabalhado = R\$ 33,33;
- *13º Salário* = R\$ 1.000,00/12 meses x 1 mês trabalhado = R\$ 83,33;
- *13º Salário Indenizado* = R\$ 1.000,00 x 1 mês Indenizado = R\$ 83,33;
- *Férias Proporcionalis* = R\$ 1.000,00/12 meses x 6 meses trabalhados = R\$ 500,00;
- *Férias Proporcionalis Indenizadas* = R\$ 1.000,00/12 meses x 1 mês indenizado = R\$ 83,33;
- *Adicional de Férias Proporcionalis* = R\$ 500,00 + R\$ 83,33 = R\$ 583,33 x 1/3 = R\$ 194,44;
- *Salário Família* = Não tem direito, porque o salário é superior R\$ 654,67, conforme página 29.



**2 - Descontos:** abaixo demonstra-se os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS):

- *Aviso-Prévio Indenizado* = Não há incidência;
- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 33,33 x 7,65% = R\$ 2,54;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 83,33 x 7,65% = R\$ 6,37;
- *Sobre 13º Salário Indenizado* = não há incidência;
- *Sobre Férias e Adicional* = Quando pagos na rescisão, não há incidência.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 – Tabela IRRF):

- *Aviso-Prévio Indenizado:* isento, porque o valor pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre 13º Salário* – isento, porque o valor do 13º pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Saldo de Salário* - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Férias Proporcionais e Adicional* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pagos estão abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre 13º Salário Indenizado:* isento, porque o valor pago está abaixo de R\$ 1.257,12.

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 1.977,76 e de Descontos R\$ 8,91 tendo em líquido a pagar de R\$ 1.968,85.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Aviso-Prévio Indenizado:* R\$ 1.000,00 x 8 % = R\$ 80,00;
- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 33,33 x 8% = R\$ 2,66;

- Sobre 13º Salário = R\$ 83,33 x 8% = R\$ 6,66;
- Sobre 13º Salário Indenizado: R\$ 83,33 x 8% = R\$ 6,66;
- Multa de 50% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço = R\$ 500,00 + R\$ 80,00 + R\$ 2,66 + R\$ 6,66 + R\$ 6,66 = R\$ 595,98;
- Empregado 40% x R\$ 595,98 = R\$ 238,39;
- Contribuição Social 10% x R\$ 595,98 = R\$ 59,59.

No anexo 22 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### **3.3.2 Rescisão do contrato do empregado com mais de um ano de serviço**

Neste caso o empregado faz jus:

- Aviso Prévio;
- Saldo de Salário;
- Férias Proporcionais;
- Adicional de Férias Constitucional;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão, 13º salário e Aviso-Prévio (se indenizado);
- Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Cód. 01;
- Multa de 50% (40% empregado + 10% contribuição social) sobre Fundo de Garantia por Tempo de Serviço depositada em GRFC;
- Seguro Desemprego: o empregador deve oferecer ao empregado a Comunicação de Dispensa.
- Indenização adicional conforme Lei 7.238/84.

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 23 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

#### **DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Trabalho:	02/01/2004
Aviso-Prévio:	01/08/2006

Rescisão: 30/08/2006  
 Salário base para a rescisão: R\$ 1.500,00  
 Carga Horária: 220 horas mensais  
 Possui três dependentes;  
 Saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço: R\$ 4.000,00  
 Férias Vencidas = Período Aquisitivo: 1º - 02/01/2004 – 01/01/2005  
 2º - 02/01/2005 – 01/01/2006  
 Data Base: 09/2006

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Saldo de Salário* = R\$ 1.500,00/30 dias x 30 dias trabalhados = R\$ 1.500,00;
- *13º Salário* = R\$ 1.500,00/12 meses x 8 meses trabalhados = R\$ 1.000,00;
- *Férias Vencidas (1º Período Aquisitivo)* = R\$ 1.500,00;
- *Férias Vencidas (2º Período Aquisitivo)* = R\$ 1.500,00;
- *Multa Dobro de Férias (1º Período Aquisitivo)* = R\$ 1.500,00;
- *Férias Proporcionais* = R\$ 1.500,00/12 meses x 8 meses trabalhados = R\$ 1.000,00;
- *Adicional de Férias Proporcionais* = R\$ 1.500 + R\$ 1.500,00 + R\$ 1.500,00 + R\$ 1.000,00 x 1/3 = R\$ 1.833,33;
- *Salário Família* = Não tem direito, porque o salário é superior R\$ 654,67, conforme página 29;
- *Indenização Adicional:* Salário do empregado = R\$ 1.500,00.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS):

- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 1.500,00 x 11,00% = R\$ 165,00;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 1.000,00 x 8,65% = R\$ 86,50;
- *Sobre Férias Vencidas, Proporcionais, Multa Dobro e Adicional* = Quando pagos na rescisão, não há incidência;

- *Sobre Indenização adicional* = Não há incidência.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 – Tabela IRRF):

- Sobre Saldo de Salário –	R\$ 1.500,00
(-) INSS	R\$ 165,00
= Sub Total	R\$ 1.335,00
(-) Dedução por Dependente	
R\$ 126,36 x 3 Dependentes =	R\$ 379,08
= Sub Total	R\$ 955,92
Alíquota do IRRF x 15,00	R\$ 143,38
(-) Parcela a deduzir	R\$ 188,57
= IRRF sobre Salário	R\$ (45,19)

O imposto sobre Salário é isento conforme cálculos demonstrados acima;

- Sobre 13º Salário – isento, porque o valor do 13º pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- Sobre Férias Vencidas, Proporcionais, Multa Dobro de Férias e Adicional;
 

Férias Vencidas	R\$ 3.000,00
Multa Dobro Férias	R\$ 1.500,00
Adicional Férias-	R\$ 1.000,00
= SubTotal	R\$ 5.500,00
(-) Dedução Dependentes	
R\$ 126,36 x 3 Dependentes =	R\$ 379,08
= Sub Total	R\$ 5.120,92
Alíquota do IRRF x 27,50%	R\$ 1.408,25
(-) Parcela a Deduzir	R\$ 502,58
= IRRF sobre Férias	R\$ 905,67
- Indenização adicional = não há incidência;

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 11.333,33 e de Descontos R\$ 1.157,17 tendo em líquido a pagar de R\$ 10.176,16.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 1.500,00 x 8% = R\$ 120,00;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 1.000,00 x 8% = R\$ 80,00;
- Multa de 50% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço = R\$ 4.000,00 + R\$ 120,00 + R\$ 80,00 = R\$ 4.200,00;
- Empregado 40% x R\$ 4.200,00 = R\$ 1.680,00;
- Contribuição Social 10% x R\$ 4.200,00 = R\$ 420,00.

No anexo 24 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### **3.3.3 Rescisão do contrato do empregado com tempo de serviço anterior a opção pelo fundo de garantia do tempo de serviço**

A partir de 05 de outubro de 1988, data da promulgação da atual Constituição Brasileira, os empregados passaram a condição de optante pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, onde antes era opcional a opção. Os empregados que foram admitidos antes de 05 de outubro de 1988, onde possuem um período sem a opção, tem o direito a uma indenização conforme o art. 478 da Constituição das Leis de Trabalho, na qual define: “A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a seis meses”.

Conforme o art. 478 da consolidação das Leis de Trabalho, os empregados que estavam registrados antes de 05 de outubro de 1988, fazem jus aos seguintes direitos:

- Aviso Prévio;
- Saldo de Salário;
- Férias Vencidas;
- Férias Proporcionais;
- Adicional de Férias Constitucional;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;

- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão, 13º salário e Aviso-Prévio (se indenizado);
- Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Cód. 01;
- Multa de 50% (40% empregado + 10% contribuição social) sobre Fundo de Garantia por Tempo de Serviço depositada em GRFC;
- Seguro Desemprego: o empregador deve oferecer ao empregado a Comunicação de Dispensa;
- Indenização adicional conforme Lei 7.238/84;
- Indenização de um salário por ano de serviço ou fração superior a seis meses como não optante (art. 478 da Consolidação das Leis de Trabalho).

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 25 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

**DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Trabalho: 01/10/1985

Aviso-Prévio: 30/01/1989

Rescisão: 30/01/1989

Salário base para a rescisão: R\$ 600,00

Carga Horária: 220 horas mensais

Não Possui dependentes;

Opção pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço: 05/10/1988

Tempo de serviço anterior a opção do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço: 3 anos

Saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço: R\$ 2.000,00

Não Possui Férias Vencidas; 1º Período Aquisitivo – 01/10/1985 – 30/09/1986 – Quitada;

2º Período Aquisitivo – 01/10/1986 – 30/09/1987 – Quitada;

3º Período Aquisitivo – 01/10/1987 – 30/09/1988 – Quitada;

4º Período Aquisitivo – 01/10/1988 – 30/01/1989 – aberto;

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- Aviso-Prévio (indenizado) = R\$ 600,00;

- Saldo de Salário = R\$ 600,00/30 dias x 30 dias trabalhados = R\$ 600,00;
- 13º Salário = R\$ 600,00/12 meses x 1 mês trabalhado = R\$ 50,00;
- 13º Salário Indenizado = R\$ 600,00/12 meses x 1 mês indenizado = R\$ 50,00;
- Férias Proporcionais = R\$ 600/12 meses x 4 meses trabalhados = R\$ 200,00;
- Férias Indenizadas = R\$ 600,00/12 meses x 1 mês indenizado = R\$ 50,00;
- Adicional de Férias Proporcionais = R\$ 200,00 + R\$ 50,00 = R\$ 250,00 x 1/3 = R\$ 83,33;
- Indenização Por Tempo de Serviço antes da opção do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço:
  - Salário Atual = R\$ 600,00
  - x 3 anos (período anterior à opção)
  - = Indenização R\$1.800,00
  - 13º Salário sobre a Indenização:
  - = Salário Atual = R\$ 600,00
  - x 3/12 (proporção)
  - = 13º salário Indenizado R\$ 150,00

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS:

- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 600,00 x 7,65% = R\$ 45,90;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 50,00 x 7,65% = R\$ 3,82;
- *Sobre Férias Proporcionais, Indenizadas e Adicional* = Quando pagos na rescisão, não há incidência;
- *Sobre Indenização por Tempo de Serviço* = Não há incidência;
- *Aviso-Prévio* = Não há incidência;
- *13º Salário Indenizado* = Não há incidência.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 – Tabela IRRF):

- Aviso-Prévio Indenizado: isento, porque o valor pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- Sobre 13º Salário – isento, porque o valor do 13º pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- Sobre Saldo de Salário - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- Sobre Férias Proporcionais, Indenizadas e Adicional - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12;
- Sobre 13º Salário Indenizado: isento, porque o valor pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- Sobre Indenização por Tempo de Serviço - isento, porque o valor pago está abaixo de R\$ 1.257,12.

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 3.583,33 e de Descontos R\$ 49,72 tendo em líquido a pagar de R\$ 3.533,61.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 600,00 x 8% = R\$ 48,00;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 50,00 x 8% = R\$ 4,00;
- *Sobre 13º Salário Indenizado* = R\$ 50,00 x 8% = R\$ 4,00;
- *Sobre Aviso-Prévio (indenizado)* = R\$ 600,00 x 8% = R\$ 48,00;
- Multa de 50% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço = R\$ 2.000,00 + R\$ 48,00 + R\$ 48,00 + R\$ 4,00 + R\$ 4,00 = R\$ 2.104,00;
- Empregado 40% x R\$ 2.104,00 = R\$ 841,60;
- Contribuição Social 10% x R\$ 2.104,00 = R\$ 210,40.

No anexo 26 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.



### 3.4 – RESCISÃO DO CONTRATO DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA

Este tipo de rescisão é caracterizado por alguma falta grave que o empregado tenha cometido. Conforme o art. 482 da Consolidação das Leis de Trabalho (descrito anteriormente na pág. 23), o empregado cometendo algumas destas faltas, perderá alguns direitos que teria se não tivesse ocorrido tal fato.

#### 3.4.1 Rescisão do contrato do empregado com menos de um ano de serviço

O empregado que cometeu alguma falta descrita anteriormente, e que tenha menos de um ano de contrato, fará jus aos seguintes direitos:

- Saldo de Salário;
- Salário-Família;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão, e do mês anterior.

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 27 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

#### **DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Trabalho:	01/11/2006
Rescisão:	30/04/2007
Salário base para a rescisão:	R\$ 1.000,00
Carga Horária:	220 horas mensais
Não Possui Dependentes;	

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Saldo de Salário* = R\$ 1.000,00/30 dias x 30 dias trabalhados = R\$ 1.000,00.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS):

- Sobre Saldo de Salário = R\$ 1.000,00 x 8,65% = R\$ 86,50.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 – Tabela IRRF):

- Sobre Saldo de Salário - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 1.000,00 e de Descontos R\$ 86,50 tendo em líquido a pagar de R\$ 913,50.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 1.000,00 x 8% = R\$ 80,00.

No anexo 28 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### **3.4.2 Rescisão do contrato do empregado com mais de um ano de serviço**

O funcionário que for demitido por Justa Causa, e tendo mais de um ano de serviço, terá os seguintes direitos:

- Saldo de Salário;
- Salário-Família;
- Férias Vencidas e Adicional sobre as Férias Vencidas;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão, e do mês anterior.

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 29 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

**DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Trabalho: 02/01/2006  
 Rescisão: 30/04/2007  
 Salário base para a rescisão: R\$ 2.000,00  
 Carga Horária: 220 horas mensais  
 Não Possui Dependentes;  
 Férias Vencidas = Período Aquisitivo: 1º - 02/01/2006 – 01/01/2007

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Saldo de Salário* = R\$ 2.000,00/30 dias x 30 dias trabalhados = R\$ 2.000,00;
- *Férias Vencidas (1º Período Aquisitivo)* = R\$ 2.000,00;
- *Adicional Sobre Férias Vencidas* = R\$ 2.000,00 x 1/3 = R\$ 666,66.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS):

- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 2.000,00 x 11,00% = R\$ 220,00;
- *Sobre Férias Vencidas e Adicional de Férias Vencidas* = não há incidência quando pagos na Rescisão.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 – Tabela IRRF):

- Sobre Saldo de Salário - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- Sobre Férias Vencidas e Adicional de Férias Vencidas;

Total Férias	R\$ 2.666,66
(-) INSS	R\$ 0,00
= Sub Total	R\$ 2.666,66
Alíquota do IRRF x 27,50%	R\$ 733,33
(-) Parcela a deduzir	R\$ 525,19
= IRRF sobre Férias	R\$ 208,14

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 4.666,66 e de Descontos R\$ 428,14 tendo em líquido a pagar de R\$ 4.238,52.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 2.000,00 x 8% = R\$ 160,00;
- *Sobre Férias Vencidas e Adicional sobre Férias Vencidas* = não há incidência quando pagos na rescisão.

No anexo 30 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### 3.5 RESCISÃO POR CULPA RECÍPROCA

Ocorre este tipo de rescisão quando existe falta grave com mesma intensidade, tanto do empregado como empregador, como descrito (na página 24).

#### 3.5.1 Rescisão do contrato do empregado com menos de um ano de serviço

Ocorrendo alguma falta grave tanto do empregado como do empregador, sendo o empregado com menos de um ano de serviço, ficam assegurados ao empregado os seguintes direitos:

- Saldo de Salário;
- Salário-Família;

- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão, e mês anterior;
- Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Cód. 02;
- Multa de 20% sobre Fundo de Garantia por Tempo de Serviço depositada em GRFC.

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 31 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

**DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Trabalho: 01/11/2006  
 Rescisão: 10/04/2007  
 Salário base para a rescisão: R\$ 600,00  
 Carga Horária: 220 horas mensais  
 Não Possui Dependentes;  
 Saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço: R\$ 250,00

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Saldo de Salário* = R\$ 600,00/30 dias x 10 dias trabalhados = R\$ 200,00.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS):

- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 200,00 x 7,65% = R\$ 15,30.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 – Tabela IRRF):

- Sobre Saldo de Salário - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 200,00 e de Descontos R\$ 15,30 tendo em líquido a pagar de R\$ 184,70.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- Sobre Saldo de Salários = R\$ 200,00 x 8% = R\$ 16,00
- Multa de 20% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço = R\$ 250,00 + R\$ 16,00 = R\$ 266,00 x 20,00% = R\$ 52,00

No anexo 32 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### **3.5.2 Rescisão do contrato do empregado com mais de um ano de serviço**

Ocorre quando tanto o empregado como empregador cometem faltas graves, e o empregado tem mais de um ano de serviço, então ficam assegurados ao empregado os seguintes direitos:

- Saldo de Salário;
- Salário-Família;
- Férias Vencidas;
- Adicional sobre Férias Vencidas;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão, e mês anterior;
- Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Cód. 02;
- Multa de 20% sobre Fundo de Garantia por Tempo de Serviço depositada em GRFC;

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 33 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

#### **DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Trabalho:	02/01/2006
Rescisão:	17/03/2007
Salário base para a rescisão:	R\$ 450,00

Carga Horária: 220 horas mensais

Não Possui Dependentes;

Férias Vencidas = Período Aquisitivo: 1º - 02/01/2006 – 01/01/2007

Saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço: R\$ 600,00

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Saldo de Salário* = R\$ 450,00/30 dias x 17 dias trabalhados = R\$ 255,00;
- *Férias Vencidas* (1º Período Aquisitivo) = R\$ 450,00;
- *Adicional Sobre Férias Vencidas* = R\$ 450,00 x 1/3 = R\$ 150,00.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS):

- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 255,00 x 7,65% = R\$ 19,50
- *Sobre Férias Vencidas e Adicional de Férias Vencidas* = não há incidência quando pagos na Rescisão.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 – Tabela IRRF):

- Sobre Saldo de Salário - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- Sobre Férias Vencidas e Adicional de Férias Vencidas = isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12.

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 855,00 e de Descontos R\$ 19,50 tendo em líquido a pagar de R\$ 835,50.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- Sobre Saldo de Salários = R\$ 255,00 x 8% = R\$ 20,40;
- Multa de 20% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço = R\$ 600,00 + R\$ 20,40 = R\$ 620,40 x 20,00% = R\$ 124,08.

No anexo 34 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### 3.6 RESCISÃO INDIRETA

Este tipo de rescisão é caracterizado por alguma falta grave que o empregador tenha cometido. Conforme o art. 483 da Consolidação das Leis de Trabalho (descrito anteriormente na pág. 24).

#### 3.6.1 Rescisão do contrato do empregado com menos de um ano de serviço

Ocorre quando o empregador infringe o contrato de trabalho, onde o empregado tem menos de um ano de serviço, assegurando ao empregado os seguintes direitos:

- Aviso Prévio;
- Saldo de Salário;
- Férias Proporcionais;
- Adicional de Férias Constitucional;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão, 13º salário e Aviso-Prévio (se indenizado);
- Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Cód. 01;
- Multa de 50% (40% empregado + 10% contribuição social) sobre Fundo de Garantia por Tempo de Serviço depositada em GRFC;
- Seguro Desemprego: o empregador deve oferecer ao empregado a Comunicação de Dispensa.
- Indenização adicional conforme Lei 7.238/84.



Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 35 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

**DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Trabalho: 01/09/2006  
 Aviso-Prévio: 02/01/2007  
 Rescisão: 31/01/2007  
 Salário base para a rescisão: R\$ 800,00  
 Carga Horária: 220 horas mensais  
 Possui dois dependentes;  
 Saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço: R\$ 300,00

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Saldo de Salário* = R\$ 800,00/30 dias x 30 dias trabalhados = R\$ 800,00;
- *13º Salário* = R\$ 800,00/12 meses x 1 mês trabalhado = R\$ 66,66;
- *Férias Proporcionais* = R\$ 800,00/12 meses x 5 meses trabalhados = R\$ 333,33;
- *Adicional de Férias Proporcionais* = R\$ 333,33 x 1/3 = R\$ 111,11;
- *Salário Família* = Não tem direito, porque o salário é superior R\$ 654,67, conforme página 29.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS):

- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 800,00 x 7,65% = R\$ 61,20;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 66,66 x 7,65% = R\$ 5,09;
- *Sobre Férias Proporcionais e Adicional* = Quando pagos na rescisão, não há incidência.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 – Tabela IRRF):

- *Sobre 13º Salário* – isento, porque o valor do 13º pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Saldo de Salário* - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Férias Proporcionais e Adicional* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12.

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 1.311,10 e de Descontos R\$ 66,29 tendo em líquido a pagar de R\$ 1.244,81.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 800,00 x 8% = R\$ 64,00;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 66,66 x 8% = R\$ 5,33;
- Multa de 50% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço = R\$ 300,00 + R\$ 64,00 + R\$ 5,33 = R\$ 369,33;
- Empregado 40% x R\$ 369,33 = R\$ 147,73;
- Contribuição Social 10% x R\$ 369,33 = R\$ 36,93.

No anexo 36 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### 3.6.2 Rescisão do contrato do empregado com mais de um ano de serviço

Ocorre quando o empregador infringe o contrato de trabalho com alguma falta grave, onde o empregado tem mais de um ano de serviço, assegurando ao empregado os seguintes direitos:

- Aviso Prévio;
- Saldo de Salário;
- Férias Vencidas;
- Férias Proporcionais;

- Adicional de Férias Constitucional;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão, 13º salário e Aviso-Prévio (se indenizado);
- Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Cód. 01;
- Multa de 50% (40% empregado + 10% contribuição social) sobre Fundo de Garantia por Tempo de Serviço depositada em GRFC;
- Seguro Desemprego: o empregador deve oferecer ao empregado a Comunicação de Dispensa.
- Indenização adicional conforme Lei 7.238/84.

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 37 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

**DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Trabalho:	02/01/2006
Aviso-Prévio:	16/04/2007
Rescisão:	16/04/2007
Salário base para a rescisão:	R\$ 380,00
Carga Horária:	110 horas mensais
Não Possui Dependentes;	
Férias Vencidas = Período Aquisitivo: 1º - 02/01/2006 – 01/01/2007	
2º - 02/01/2007 – 16/04/2007	
Saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:	R\$ 480,00

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Aviso-Prévio* = R\$ 380,00;
- *Saldo de Salário* = R\$ 380,00/30 dias x 16 dias trabalhados = R\$ 202,66;
- *13º Salário* = R\$ 380,00/12 meses x 4 meses trabalhados = R\$ 126,66;
- *13º Salário Indenizado* = R\$ 380,00/12 x 1 mês indenizado = R\$ 31,66;
- *Férias Vencidas* = R\$ 380,00;

- *Férias Proporcionais* = R\$ 380,00/12 meses x 4 meses trabalhados = R\$ 126,66;
- *Férias Indenizadas* = R\$ 380,00/12 x 1 mês indenizado = R\$ 31,66;
- *Adicional de Férias Proporcionais* = R\$ 380,00 + R\$ 126,66 + R\$ 31,66 = R\$ 538,32 x 1/3 = R\$ 179,44.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS):

- *Sobre Aviso-Prévio* = não há incidência;
- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 202,66 x 7,65% = R\$ 15,50
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 126,66 x 7,65% = R\$ 9,68
- *Sobre 13º Salário Indenizado* = não há incidência;
- *Sobre Férias Vencidas, Proporcionais, Indenizadas e Adicional* = Quando pagos na rescisão, não há incidência.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 – Tabela IRRF):

- *Sobre 13º Salário* – isento, porque o valor do 13º pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre 13º Salário Indenizado* - isento, porque o valor do 13º Indenizado pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Saldo de Salário* - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Férias Vencidas, Indenizadas, Proporcionais e Adicional* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12.

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 1.458,74 e de Descontos R\$ 25,18 tendo em líquido a pagar de R\$ 1.433,56.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 202,66 x 8% = R\$ 16,21;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 126,66 x 8% = R\$ 10,13;
- *Sobre 13º Salário Indenizado* = R\$ 31,66 x 8% = R\$ 2,53;
- *Multa de 50% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço* = R\$ 480,00 + R\$ 16,21 + R\$ 10,13 + R\$ 2,53 = R\$ 508,87;
- *Empregado 40%* x R\$ 508,87 = R\$ 203,54;
- *Contribuição Social 10%* x R\$ 508,87 = R\$ 50,88.

No anexo 38 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### 3.7 RESCISÃO DO CONTRATO POR FALECIMENTO DO EMPREGADO

Este tipo de rescisão acontece quando o empregado falece. Ocorrendo o falecimento as verbas rescisórias as quais o empregado teria direito deverão ser pagas aos sucessores ou dependentes do empregado, conforme a Lei nº 6.858/80 de 24 de novembro de 1980 – “Dispõe sobre o pagamento aos dependentes ou sucessores de valores não recebidos em vida pelos respectivos titulares”.

Como descrito acima ficam atribuídos aos sucessores e dependentes do empregado, os direitos que ele teria pelo tempo de serviço prestado ao empregador.

#### 3.7.1 Extinção do contrato por falecimento do empregado com menos de um ano de serviço

Ao empregado que tem menos de um ano de serviço e faleceu, ficam assegurados aos seus sucessores ou dependentes os seguintes direitos:

- Saldo de Salário;
- 13º Salário;

- Salário-Família;
- Férias Proporcionais;
- Adicional sobre Férias Proporcionais;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão e mês anterior;
- Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Cód. 23.

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 39 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

**DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Trabalho:	02/01/2007
Falecimento Empregado:	10/02/2007
Rescisão:	10/02/2007
Salário base para a rescisão:	R\$ 601,00
Carga Horária:	220 horas mensais
Não Possui Dependentes;	

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Saldo de Salário* = R\$ 601,00/30 dias x 10 dias trabalhados = R\$ 200,33;
- *13º Salário* = R\$ 601,00/12 meses x 1 mês trabalhado = R\$ 50,08;
- *Férias Proporcionais* = R\$ 601,00/12 meses x 1 mês trabalhado = R\$ 50,08;
- *Adicional de Férias Proporcionais* = R\$ 50,08 x 1/3 = R\$ 16,69.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS):

- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 200,33 x 7,65% = R\$ 15,32;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 50,08 x 7,65% = R\$ 3,83;

- *Sobre Férias Proporcionais e Adicional* = Quando pagos na rescisão, não há incidência.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 – Tabela IRRF):

- *Sobre 13º Salário* – isento, porque o valor do 13º pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Saldo de Salário* - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Férias Proporcionais e Adicional* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12.

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 317,18 e de Descontos R\$ 19,15 tendo em líquido a pagar de R\$ 298,03.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 200,33 x 8% = R\$ 16,02;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 50,08 x 8% = R\$ 4,00.

No anexo 40 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

### **3.7.2 Extinção do contrato por falecimento do empregado com mais de um ano de serviço**

Ao empregado que tem mais de um ano de serviço e faleceu, ficam assegurados aos seus sucessores ou dependentes os seguintes direitos:

- Saldo de Salário;
- 13º Salário;
- Salário-Família;
- Férias Vencidas;
- Férias Proporcionais;

- Adicional sobre Férias Proporcionais;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão e mês anterior;
- Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Cód. 23.

Abaixo são apresentados um exemplo prático (Anexo 41 – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e seus cálculos:

**DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:**

Início do Contrato de Trabalho: 01/03/2006  
 Falecimento Empregado: 16/05/2007  
 Rescisão: 16/05/2007  
 Salário base para a rescisão: R\$ 800,00  
 Férias Vencidas = Período Aquisitivo: 1º - 01/03/2006 – 28/02/2007  
 Carga Horária: 220 horas mensais  
 Não Possui Dependentes;

**1 – Proventos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- *Saldo de Salário* = R\$ 800,00/30 dias x 16 dias trabalhados = R\$ 426,66;
- *13º Salário* = R\$ 800,00/12 meses x 5 meses trabalhados = R\$ 333,33;
- *Férias Vencidas* = R\$ 800,00;
- *Férias Proporcionais* = R\$ 800,00/12 meses x 3 meses trabalhados = R\$ 200,00;
- *Adicional de Férias Proporcionais* = R\$ 800,00 + R\$ 200,00 = R\$ 1.000,00 x 1/3 = R\$ 333,33.

**2 - Descontos:** abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

**a) INSS – Instituto Nacional do Seguro Social:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS):



- *Sobre Saldo de Salário* = R\$ 426,66 x 7,65% = R\$ 32,63;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 333,33 x 7,65% = R\$ 25,49;
- *Sobre Férias Proporcionais e Adicional* = Quando pagos na rescisão, não há incidência.

**b) Imposto de Renda:** este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 – Tabela IRRF):

- *Sobre 13º Salário* – isento, porque o valor do 13º pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Saldo de Salário* - isento, porque o valor do saldo de salário pago está abaixo de R\$ 1.257,12;
- *Sobre Férias Proporcionais, Vencidas e Adicional* - isento, porque o valor das férias proporcionais e do adicional pago estão abaixo de R\$ 1.257,12.

**c) Valor do líquido da Rescisão Contratual:** Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 2.093,32 e de Descontos R\$ 58,12 tendo em líquido a pagar de R\$ 2.035,20.

**d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- *Sobre Saldo de Salários* = R\$ 426,66 x 8% = R\$ 34,13;
- *Sobre 13º Salário* = R\$ 333,33 x 8% = R\$ 26,66.

No anexo 42 encontra-se a GRFC devidamente preenchida.

## CONCLUSÃO

A presente Monografia tem como objetivo a abordagem dos diversos tipos de Rescisão de Contrato de Trabalho Celetista, onde a ênfase foi sobre os Direitos Rescisórios Trabalhistas.

A rescisão do Contrato de Trabalho equivale ao término do vínculo contratual existente entre o empregador e o empregado, quando este último deixa de fazer parte do quadro de funcionários da empresa. A partir da rescisão contratual, terminam as obrigações recíprocas entre as partes, cabendo à empresa o pagamento das verbas a que o empregado tem direito a receber.

Os Tribunais Trabalhistas Brasileiros estão sobrecarregados de processos, onde o principal motivo é a Rescisão do Contrato de Trabalho. Uma rescisão de Contrato de Trabalho exige um conhecimento abrangente da legislação em vigor. Muitos destes processos poderiam ser solucionados entre empregado e empregador, sem a necessidade da Justiça, para isso são necessários acompanhamentos da legislação em vigor e um perfeito cálculo das verbas rescisórias.

A Consolidação das Leis de Trabalho é o conjunto de normas que tratam das relações trabalhistas entre empregados e empregadores, acompanhado dos dissídios coletivos da categoria, que são acordos entre empregados e empregadores realizados nos sindicatos de suas respectivas categorias, onde são aceitos pela Justiça do Trabalho, mediante registro no Ministério do Trabalho como um acordo tácito.

Os profissionais que executam a rescisão do Contrato de Trabalho devem seguir as normas da Consolidação das Leis de trabalho e os dissídios coletivos, onde a rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer tanto do empregado quanto do empregador. Dependendo da ocasião, os profissionais que a executam deverá ter posturas diferentes quando efetuar a quitação das verbas devidas ao empregado. Quando a iniciativa partir do empregado, este deverá comunicar sua decisão ao empregador preferencialmente por escrito, informando o seu desejo de se desligar da empresa, obrigando-se a trabalhar pelo prazo previsto para o cumprimento do Aviso-Prévio. Se a iniciativa ocorrer por parte do empregador, ou seja, a empresa resolver demitir seu empregado, pode fazê-lo independente da vontade deste, também preferencialmente por escrito, pois o poder de direção do empregador permite que ele dispense o empregado mesmo sem justo motivo.

Neste sentido, o objetivo deste trabalho consistiu em desenvolver alguns exemplos práticos de rescisões de contrato trabalho, baseados na Consolidação das Leis de Trabalho. Na primeira parte, foram desenvolvidos conceitos de algumas verbas rescisórias, para um melhor entendimento dos exemplos práticos.

A Rescisão do Contrato de Trabalho pode ser ocasionada por diversos motivos, entre os principais que ocasionam grandes desentendimentos entre empregados e empregadores é a justa causa, por culpa recíproca e indireta. Existem outras que são mais simples, mas que ocasionam alguns problemas se não forem devidamente acompanhadas pela legislação, que são o pedido de demissão, a rescisão sem justa causa e o término do Contrato de experiência.

Na segunda parte da pesquisa, foram demonstrados os diversos tipos de rescisão de Contrato de Trabalho em exemplos práticos, foi enfatizado na pesquisa todos os tipos de causas de Rescisão. Foram abordadas nos exemplos práticos algumas verbas rescisórias como, horas extras, insalubridade, salário-família e outras que geralmente dificultam a quitação da rescisão, provoca tantos processos trabalhistas, quando empregador não entra em acordo com o empregado para a quitação das referidas verbas.

Finalmente todos os cálculos foram desenvolvidos conforme casos práticos que ocorrem geralmente no dia a dia da relação entre empregado e empregador, onde se os profissionais que executam a rescisão de contrato de trabalho cumprirem a legislação em vigor, respeitando os direitos e obrigações trabalhistas tanto dos empregados como empregadores, os cálculos seriam de fácil compreensão e execução, e não existiriam tantos desentendimentos na hora de uma rescisão de Contrato de Trabalho.

Este trabalho de conclusão de curso pode servir como base para futuros trabalhos, mediante um estudo que determine a contabilização das verbas e rescisórias e os cálculos dos impostos patronais ocasionados pela Rescisão do Contrato de Trabalho.

## REFERÊNCIAS

BATALHA, Wilson de S.C; NETTO, Sílvia Marina L. B. de R. **Rescisão Contratual Trabalhista: despedida arbitrária individual / coletiva.** 2 ed. São Paulo: LTr, 1997.

COAD. **Agenda Tributária e tabelas práticas.** Disponível em: <<http://www.coad.com.br>> acesso em 24 de maio de 2007.

CORTEZ, Julpiano Chavez. **Manual das Rescisões Trabalhistas.** 2 ed. São Paulo: LTr, 1994.

FORMICA, Gualdo Amaury. **Curso de Atividades do Departamento do Pessoal.** 2 ed. São Paulo: LTr, 1997.

FÜHRER, Maximilianus Cláudio A.; FÜHRER, Maximilianus Roberto E. **Resumo de Direito do Trabalho.** 5 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2001.

INFORMARE. **Agenda Tributária e tabelas Práticas.** Disponível em: <<http://www.informanet.com.br>> acesso em 24 de maio de 2007.

MELO, Neuza Vaz G. de. **Manual do Empregador: direito do trabalho.** Goiânia: AB, 1996.

MORAES FILHO, Evaristo de. **A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho.** 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

NEVES, Antônio G. das. **O Cálculo em Prática Trabalhista.** 3 ed. São Paulo: LTr, 1997.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do Contrato de Trabalho: Manual Prático.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

PRUNES, José L. F. **Consolidação das Leis do Trabalho: anotada.** 2 ed. Curitiba: Juriá, 1999.

RAUPP, Fabiano M; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais. In. BEUREN, Ilse Maria (Org.). **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: teoria e prática.** São Paulo: Atlas, 2003.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANCHEZ, Adilson. **Manual de Rescisão do Contrato de Trabalho.** 4 ed. São Paulo: LTr, 1993.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1993.

Anexo 01 – Tabela de Incidência Tributária

TABELA DE INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA				ATÉ 31/07/97	DE 01/08/97 A 10/12/97 VIGÊNCIA DA MP 1.523-7/97	DE 11/12/97 A 21/05/98 VIGÊNCIA DA LEI Nº 9.528/97	A PARTIR DE 22/05/98 VIGÊNCIA DA MP 1.586-9/98
EVENTOS	FGTS	IRRF	INSS	INSS	INSS	INSS	
ABONO (ESPONTÂNEO)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
ABONO DE APOSENTADORIA - CONVENÇÃO COLETIVA	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
ABONO PECUNIÁRIO DE FERIAS	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	
ABONO PECUNIÁRIO DE FERIAS (1/3 CONSTITUCIONAL)	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - DESCONTO FORA DO MÊS	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - DESCONTO NO PRÓPRIO MÊS	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA DE LOCALIDADE	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
ADICIONAL NOTURNO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
AJUDA DE CUSTO - DIÁRIAS ABAIXO DE 50% DO SALÁRIO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
AJUDA DE CUSTO - DIÁRIAS ACIMA DE 50% DO SALÁRIO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
AJUDA DE CUSTO - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL TRABALHO (ART. 470 CLT) - ÚNICA PARCELA	-	-	-	NÃO	NÃO	NÃO	
AJUDA DE CUSTO COM GASTOS DE TRANSFERÊNCIA	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
ALIMENTAÇÃO - FORNECIMENTO - INSCRITO NO PAT	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
ALIMENTAÇÃO - FORNECIMENTO - NÃO INSCRITO NO PAT	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
ASSISTÊNCIA MÉDICA - PAGA PELA EMPRESA	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
AUXÍLIO ACIDENTE DO TRABALHO (1ºs 15 DIAS)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
AUXÍLIO DOENÇA (1ºs 15 DIAS)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
AUXÍLIO FUNERAL - CONVENÇÃO COLETIVA	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
AUXÍLIO NATALIDADE	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
AVISO PRÉVIO - RESIDÊNCIA (TRABALHADO/IMPEDIMENTO)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
AVISO PRÉVIO COMPLEMENTAR AO TEMPO DE SERVIÇO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
AVISO PRÉVIO COMPLEMENTAR TEMPO DE SERVIÇO INDENIZADO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
AVISO PRÉVIO INDENIZADO ACIMA DE 30 DIAS (CLT)	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	
AVISO PRÉVIO INDENIZADO ATÉ 30 DIAS (CLT)	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	
AVISO PRÉVIO TRABALHADO (CUMPRIDO)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
BOLSA DE APRENDIZAGEM - MENORES ATÉ 14 ANOS	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
BOLSA DE ESTAGIÁRIOS - LEI Nº 6.494/77	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
BOLSA DE INICIAÇÃO DO TRABALHO - MENOR ASSISTIDO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
CESTA BÁSICA - INSCRITO NO PAT	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
CESTA BÁSICA - NÃO INSCRITO NO PAT	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - CONVENÇÃO COLETIVA	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	
CURSOS DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	

13º SALÁRIO - 1/12 AVOS - REFLEXO AVISO PRÉVIO INDENIZADO	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO
13º SALÁRIO - 1ª PARCELA	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
13º SALÁRIO - 2ª PARCELA	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
13º SALÁRIO - 3ª PARCELA	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
13º SALÁRIO - PROPORCIONAL NA RESCISÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - DSR	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
FÉRIAS - 1/3 CONSTITUCIONAL (INDENIZADO)	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
FÉRIAS - 1/3 CONSTITUCIONAL (NORMAL)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
FÉRIAS INDENIZADAS	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
FÉRIAS NORMAIS (GOZADAS)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
FÉRIAS PAGAS EM DOBRO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
FRETES E CARRETOS PAGOS À PESSOA JURÍDICA	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
FRETES E CARRETOS PAGOS À PESSOA JURÍDICA	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
GORJETAS	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
GRATIFICAÇÃO - QUEBRA DE CAIXA	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
GRATIFICAÇÃO (PAGO POR LIBERALIDADE)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
HORAS EXTRAS (QUALQUER ADICIONAL)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
INDENIZAÇÃO ADICIONAL (ART. 9º DA LEI Nº 7.238/84)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO
INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA (CF/88)	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
INDENIZAÇÃO POR ACORDO (NÃO OPTANTE FGTS)	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
INDENIZAÇÃO POR ACORDO DE ESTÁVEIS	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ (CONVENÇÃO)	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO (NÃO OPTANTE)	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
LICENÇA-MATERNIDADE ((120 DIAS)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
LICENÇA-PATERNIDADE (5 DIAS)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
MULTA DE 40% DO FGTS	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
MULTA DE 20% DO FGTS	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
MULTA PAGA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (§ 8º DO ART. 477 DA CLT - 160 UFIR)	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO AO EMPREGADO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO DE RESCISÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (ATÉ 12/94)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (MP Nº 794/94)	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
PIS/PASEP - RENDIMENTOS OU ABONOS	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
PRÊMIOS - PAGO POR LIBERALIDADE	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - PAGO PELA EMPRESA	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
REEMBOLSO CRECHE	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
REEMBOLSO DE DESPESAS COM VEICULO DO EMPREGADO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
RETIRADA - DIRETORES EMPREGADOS	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
RETIRADA - DIRETORES PROPRIETÁRIOS/SÓCIOS	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
RETIRADA - SÓCIOS DE FIRMA INDIVIDUAL	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
SALÁRIO-FAMÍLIA	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
SALÁRIOS - REMUNERAÇÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
SALDO DE SALÁRIOS PAGAS NA RESCISÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
SERVIÇOS EVENTUAIS SEM RELAÇÃO DE EMPREGO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
SERVIÇOS PRESTADOS POR AUTÔNOMOS	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO

VALES COMPLEMENTARES E EMPRÉSTIMOS SEM ÔNUS	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
VALE-TRANSPORTE (LEI Nº 7.418/85)	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
VALE-TRANSPORTE PAGO EM DINHEIRO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
VANTAGENS PAGAS NA RESCISÃO DE CONTRATO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
VERBA DE REPRESENTAÇÃO (AUTÔNOMOS)	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO



## Anexo 02 – Tabela INSS

### 1- INFORMAÇÕES GERAIS

- 1.1 – Salário mínimo.....R\$ 380,00
- 1.2 – Salário família:
- Para salários até R\$ 435,56.....R\$ 22,34
- Para salários acima de R\$ 435,57 a R\$ 654,67.....R\$ 15,74
- 1.3 - Teto máximo de contribuição para o INSS.....R\$ 2.894,28
- 1.4 – Salário maternidade.....R\$ 120 dias

### 2 – TABELA DE ALÍQUOTAS PARA APLICAÇÃO SOBRE OS SALÁRIOS DOS EMPREGADOS

<b>Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de abril de 2007</b>	
<b>Salário-de-contribuição (R\$)</b>	<b>Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)</b>
<b>até R\$ 868,29</b>	<b>7,65*</b>
<b>de R\$ 868,30 a R\$ 1.140,00</b>	<b>8,65*</b>
<b>de R\$ 1.140,01 a R\$ 1.447,14</b>	<b>9,00</b>
<b>de R\$ 1.447,15 até R\$ 2.894,28</b>	<b>11,00</b>

\* Alíquota reduzida para salários e remunerações até três salários mínimos, em razão do disposto no inciso II do art. 17 da Lei nº 9.311, de 24 de outubro de 1996, que instituiu a Contribuição Provisória sobre Movimentação ou Transmissão de Valores e de Créditos e de Direitos de Natureza Financeira – CPMF.

[Portaria nº 142, de 11 de abril de 2007](#)

## Anexo 03 – Tabela de IRRF

### 1 – INFORMAÇÕES PARA O CÁLCULO DA RENDA LÍQUIDA

#### - Deduções permitidas:

- a) pensões alimentícias descontadas da folha de pagamento;
- b) o valor equivalente, por dependente, a R\$ 132,05;
- c) o valor da contribuição do INSS descontada na folha de pagamento;
- d) o valor da contribuição para entidade de previdência privada;

### 2 – TABELA DE IRRF

Base de cálculo mensal em R\$	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto em R\$
Até 1.257,12	-	-
De 1.257,13 até 2.512,08	15,0	188,57
Acima de 2.512,08	27,5	502,58

Anexo 4 – Tabela Dedução de dependente

2006	126,36
2007	132,05
2008	137,99
2009	144,20
2010	150,69

## Anexo 43 – Convenção Coletiva do Sindicato dos Empregados do Comércio de Florianópolis

Termo de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si fazem, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FLORIANÓPOLIS, entidade sindical representativa da categoria profissional dos empregados no comércio, com base territorial no Município de Florianópolis, com carta sindical sob o registro nº 12.530, inscrito no CNPJ nº 83.930.305/0001-20, neste ato representada pelo seu Presidente Sr. **José Roberto da Silva**, portador do CPF nº 715.830.419-15, de outro lado, o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE FLORIANÓPOLIS, entidade sindical representativa da categoria econômica, com carta sindical sob o registro nº 580.417, inscrito no CNPJ nº 83 901 892/0001-29, neste ato representado por seu presidente, **Hamilton Adriano**, portador no CPF nº 008 921 819 15, na forma que abaixo estabelecem, abrangendo as categorias sob a base territorial dos convenentes, especificamente nesta Convenção para o MUNICÍPIO DE FLORIANÓPOLIS - SC, mediante as condições e cláusulas seguintes:

### 01. CORREÇÃO SALARIAL

Os salários fixos e a parte fixa dos salários mistos dos integrantes da categoria profissional serão reajustados com a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento).

Parágrafo único: O reajuste incidirá sobre os salários a partir de 1º de setembro de 2005, inclusive, aplicando-se, quando couber, a proporcionalidade, podendo ser compensados os adiantamentos espontaneamente pagos pelo empregador no período

### 02. PROPORCIONALIDADE

Os salários dos empregados admitidos a partir do mês de setembro de 2005, serão reajustados na proporção do tempo de serviço na empresa, com a aplicação do percentual acumulado do período trabalhado, conforme tabela a seguir:

Admissão	Correção	Admissão	Correção	Admissão	Correção	Admissão	Correção
até SET/05	5%	DEZ/05	3,78%	MAR/06	2,52%	JUN/06	1,26%
OUT/05	4,62%	JAN/06	3,36%	ABR/06	2,10%	JUL/06	0,84%
NOV/05	4,20%	FEV/06	2,94%	MAI/06	1,68%	AGO/06	0,42%

### 03. SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

Fica estabelecido o Salário Normativo (piso salarial) para os integrantes da categoria profissional, no valor de R\$ 601,00 (seiscentos e um reais).

Parágrafo primeiro: Os empregados admitidos à partir do mês de setembro/06, que ainda não tenham trabalhado no comércio varejista, receberão pelo período de 90 (noventa) dias, o salário normativo de R\$ 478,00 (quatrocentos e setenta e oito reais).

Parágrafo segundo: Os empregados nas funções de Office-boy e empacotadores receberão o salário de R\$ 509,00 (quinhentos e nove reais).

Parágrafo terceiro: Os empregados nas funções de faxina receberão o salário de R\$ 541,00 (quinhentos e quarenta e um reais).

#### 04. QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exerçam a função de caixa, cobradores ou substitutos expressamente designados pela empresa, haverá remuneração mensal de 20% (vinte por cento), calculada sobre o salário normativo estabelecido no caput da cláusula 03 para a categoria profissional.

#### 05. GARANTIA SALARIAL MÍNIMA AO COMMISSIONISTA

Aos empregados que percebem somente por comissão, fica assegurada remuneração mensal mínima correspondente ao Salário Normativo estabelecido para a categoria, desde que suas comissões não atinjam tal valor.

#### 06. CONFERÊNCIA DO CAIXA

A conferência dos valores em caixa será realizada na presença do gerente ou responsável da área e do caixa ou cobrador, no encerramento do expediente diário do empregado que exerce a respectiva função.

Parágrafo Único - Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento das responsabilidades por erros verificados.

#### 07. ASSENTO AOS CAIXAS

As empresas fornecerão a todos os empregados que exerçam a função de caixa, cadeiras com encosto, para o desenvolvimento de suas funções.

#### 08. CHEQUES SEM COBERTURA

As empresas não descontarão de seus empregados as importâncias correspondentes a cheques sem cobertura por estes recebidos quando nas funções de caixa, cobradores ou substitutos expressamente designados pela empresa, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser estabelecidas por escrito.

#### 09. CÁLCULO DAS FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO DOS COMMISSIONISTAS

As comissões auferidas para base de cálculo das férias, 13º salário e aviso prévio dos comissionistas, serão previamente corrigidas pelo INPC IBGE dos últimos 12 (doze) meses.

Parágrafo único: Os empregados que percebam a base de comissão e salário fixo (misto), será apurada para efeito desta cláusula, somente a comissão indicada no caput.

#### 10. DESCONTO OU ESTORNO DAS COMISSÕES

Fica vedado às empresas descontarem ou estornarem da remuneração dos empregados, valores relativos a mercadorias retomadas pela empresa por falta de pagamento do comprador.

#### 11. ATESTADO MÉDICO

O Atestado Médico ou odontológico deverá ser apresentado pelo empregado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de não serem abonadas as faltas respectivas.

#### 12. ANOTAÇÕES DE COMISSÕES

Obrigam-se as empresas a registrar na CTPS do empregado ou no correspondente instrumento contratual, o percentual ajustado para o pagamento de comissões e seu salário fixo, se houver.

#### 13. PAGAMENTO DE COMISSÕES

As empresas ficam obrigadas a efetuarem o pagamento das comissões a seus empregados, sempre calculadas sobre o valor efetivamente pago pelo cliente, desde que o financiamento seja efetuado pela empresa ou financiadora com participação da empresa.

#### 14. REPOUSO SEMANAL DO COMMISSIONISTA

Para cálculo do repouso semanal remunerado, serão consideradas as comissões de vendas do mês e para cálculo do pagamento das horas extras, essas comissões integram o salário base.

#### 15. RESCISÃO CONTRATUAL DO COMMISSIONISTA

No caso de rescisão de contrato de trabalho de empregado comissionista, a empresa fica obrigada no ato da homologação, a apresentar a entidade sindical profissional, os comprovantes de pagamentos efetuados ao empregado nos últimos 12 (doze) meses.

#### 16. MOTIVO DA RESCISÃO

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado, o motivo da rescisão.

#### 17. SERVIÇO MILITAR

Será garantido o emprego ao trabalhador alistado para a prestação de serviço militar obrigatório, a partir do recebimento, pela empresa, da notificação que será efetivamente incorporado, até 60 (sessenta) dias após a sua desincorporação, ressalvada a dispensa por motivo disciplinar.

#### 18. ABONO DE FALTA DO (a) TRABALHADOR (a)

Será abonada a falta do (a) trabalhador (a), até 12 (doze) vezes no período, no caso de necessidade de consulta médica, a filho de até 16 (dezesesseis) anos de idade ou inválido,

mediante comprovação por declaração médica, a ser apresentada até 48 (quarenta e oito) horas.

#### 19. ASSENTO NOS LOCAIS DE TRABALHO

As empresas colocarão nos locais de trabalho, onde o atendimento ao público é feito de pé, assento para descanso nas horas sem movimento.

#### 20. ALIMENTAÇÃO E LOCAL PARA REFEIÇÃO

As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório destinarão local em condições de higiene para lanche dos empregados. No caso do trabalho extraordinário, a alimentação será fornecida gratuitamente após a primeira hora.

#### 21. JORNADA NOTURNA

O trabalho prestado em horário noturno, compreendido entre as 22:00 horas e às 05:00 horas, será remunerado com adicional de 35% (trinta e cinco por cento).

#### 22. COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS

A concessão de férias será participada ao empregado, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação.

#### 23. FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço, terá direito ao recebimento de férias proporcionais, a razão de 1/12 (um doze avos) da respectiva remuneração mensal, por mês completo de trabalho, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

#### 24. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será fornecido aos empregados o comprovante de pagamento mensal, obrigatoriamente pela empresa, com sua identificação e com discriminação das verbas pagas e descontadas.

#### 25. SUBSTITUIÇÕES

O empregado que exercer substituição temporária, desde que não seja meramente eventual, terá o direito a igual salário ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto durar a substituição.

#### 26. ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO

Fica garantido o emprego e o salário ao acidentado na forma da Lei, pelo período de 01(um) ano, conforme artigo 118 da Lei 8.213/91.

## 27. ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO DOENÇA

Fica garantido o emprego e o salário ao empregado sob auxílio-doença, pelo período de 45 (quarenta e cinco) dias, à partir do término do benefício concedido pelo sistema previdenciário, ressalvada a dispensa por motivo disciplinar.

## 28. PREENCHIMENTO DO RSC(INSS)

Ficam as empresas obrigadas ao preenchimento dos formulários do “RSC (Relação de Salário de Contribuição) INSS”, apresentados pelos empregados demitidos ou demissionários.

## 29. CURSOS E REUNIÕES

Fica estabelecido que os cursos e reuniões, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho, ou, fora do horário normal, mediante o pagamento de horas extras, exceto os gerentes nomeados na forma da lei.

## 30. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO

O contrato de experiência ficará suspenso, durante a concessão do Benefício Previdenciário, completando-se o tempo nele previsto, após término do referido benefício.

## 31. CÓPIA DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As empresas fornecerão aos empregados em experiência, cópia dos respectivos contratos, desde que celebrados em documentos escritos, adversos à carteira profissional.

## 32. DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado que comprovadamente obtiver novo emprego antes do término do aviso prévio, fica dispensado do cumprimento do respectivo aviso, recebendo, nesta situação, o proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

## 33. AVISO PRÉVIO - PRAZO ESPECIAL

Será de 45 (quarenta e cinco) dias o aviso prévio para os empregados que contem com mais de 5(cinco) anos de serviço contínuo na mesma empresa, e que vierem a ser demitidos durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## 34. AVISO PRÉVIO INDENIZADO

No pedido de demissão com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

## 35. ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

As empresas assegurarão o direito ao abono de faltas ao empregado estudante e ao vestibulando, nos horários de exames regulares ou vestibulares, coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial ou autorizado legalmente,



pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, mediante comprovação oportuna.

#### 36. UNIFORMES

Serão fornecidos uniformes aos trabalhadores gratuitamente, quando a empresa exigir o seu uso.

#### 37. MAQUIAGEM

Obrigação de as empresas fornecerem material de maquiagem, adequada a tez da empregada, quando exigirem que as mesmas trabalhem maquiadas.

#### 38. JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO

As horas excedentes da jornada diária de trabalho, até o limite de 2 (duas) horas serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e as que ultrapassarem este limite serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

#### 39. ACORDOS DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO – BANCO DE HORAS

Durante a vigência do presente instrumento normativo, as empresas poderão prorrogar a jornada diária de trabalho, pelo qual as horas suplementares serão compensadas, proporcionalmente na base de uma por uma (1 hora por 1 hora), no prazo de 90 (noventa) dias subsequente ao mês da acumulação, não podendo a jornada de trabalho ultrapassar 10 (dez) horas diárias.

§ 1º - Para a presente prorrogação, dever-se-á observar as disposições do artigo 59, parágrafo 2º e artigos 611 à 614 da CLT.

§ 2º - O empregado será comunicado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a data e o horário da compensação.

§ 3º - As horas trabalhadas, não compensadas na forma do caput desta cláusula, serão pagas como horas extras, acrescidas com o adicional previsto nesta Convenção.

#### 40. RENEGOCIAÇÃO

As mudanças determinadas na política econômica e salarial, por parte do Governo Federal, ensejarão a renegociação dos termos deste instrumento normativo, no que se refere às cláusulas que forem atingidas por tais mudanças.

#### 41. CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas utilizarão mecanismos de registro de ponto, como livro, cartão ou folha-ponto, cartão mecanizado ou eletrônico, para o efetivo controle do horário de trabalho.

#### 42. INTERVALOS INTRA-JORNADA

Os intervalos intrajornada de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo de 2 (duas) horas para refeição, quando não concedidos, darão direito ao empregado, ao recebimento de horas extras como se tal fosse.

#### 43. INTERVALO PARA LANCHE

Os intervalos de 15 (quinze) minutos concedidos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

#### 44. PRÉ-APOSENTADORIA

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 05(cinco) anos contínuos de serviços prestados ao mesmo empregador, a partir do momento em que completar tempo de serviço que lhe permita obter aposentadoria previdenciária, no máximo de 12 (doze) meses salvo por motivo disciplinar.

#### 45. ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

As rescisões de contrato de trabalho serão efetivadas perante o Sindicato dos Empregados no Comércio de Florianópolis, conforme previsto em sua base Territorial, nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo Único: A quitação dos valores constantes no termo de rescisão do contrato de trabalho, será válido através do pagamento em moeda corrente, depósito bancário compensado e/ou cheque administrativo.

#### 46. APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS NA RESCISÃO

No ato da homologação das rescisões contratuais dos empregados, deverá a empresa apresentar os comprovantes de quitação de recolhimento da Contribuição Sindical das Entidades Sindicais Profissional e Patronal, dos últimos 5 (cinco) anos.

#### 47. DISPENSA DO MÉDICO COORDENADOR

De acordo com a Portaria nº 24 e Portaria nº 8 do MTB/SST, que modificou a NR7, ficam dispensadas de indicar médico coordenador as empresas enquadradas na categoria com grau de risco 1 e 2 que tenham até 50 empregados.

#### 48. EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS: APLICAÇÃO DO PRAZO DE VALIDADE

Ficam dispensadas de realizar o exame médico ocupacional quando da rescisão contratual, desde que o último exame feito pelo empregado não tenha se realizado há mais de 270 dias, as empresas com grau de risco 1 e 2.

#### 49. INÍCIO DO PERÍODO DO GOZO DAS FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo ou feriado, ou dia de compensação do repouso semanal.

#### 50. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

A função efetivamente exercida pelo empregado será anotada na sua carteira de trabalho.

#### 51. JORNADA DE TRABALHO PARA VIGIAS

Com base no artigo 7º, inciso XIII, capítulo 2 da Constituição Federal, fica facultado às empresas e respectivos empregados que exercerem exclusivamente a função de vigia, estabelecerem acordo de prorrogação e compensação do horário de trabalho, possibilitando estabelecer a jornada de 12 (doze) horas de trabalho com 36 (trinta e seis) horas de descanso.

#### 52. VALE-TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade de fornecimento do vale-transporte a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção, na forma da Lei nº 7.418 de 16/12/85, inclusive para deslocamento dos empregados que almoçam em suas residências.

Parágrafo Único: As empresas que fornecerem refeição ou possuem restaurante próprio, ficam desobrigadas do fornecimento do vale-transporte nos intervalos para refeição.

#### 53. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Os diretores das entidades sindicais profissionais, serão liberados para comparecimento em assembleias, congressos e reuniões sindicais durante 12(doze) dias ao ano, sem prejuízo de suas remunerações.

#### 54. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL - VENCIMENTO 05/07/2007

Os empregadores integrantes da categoria econômica abrangidos pela presente Convenção recolherão ao Sindicato Patronal, a Contribuição Confederativa que trata o artigo 8º inciso 4º da Carta Magna, conforme aprovação em Assembleia Geral do dia 28 de outubro de 1991. A quantia será recolhida na rede bancária autorizada, conforme instruções na própria guia fornecida pelo Sindicato da categoria econômica, no dia 05/07/2007, como segue:

- R\$ 60,00.....de 00 a 05 Empregados

- R\$ 120,00.....de 06 a 30 Empregados
- R\$ 240,00.....de 31 a 70 Empregados
- R\$ 360,00.....de 71 a 100 Empregados
- R\$ 600,00.....acima de 100 Empregados

#### 55. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Em cumprimento ao que foi deliberado pelos trabalhadores reunidos em Assembléia Geral Extraordinária no dia 13/07/2006 as empresas descontarão dos seus empregados a importância equivalente a 4% (quatro por cento) do salário base dos mesmos nos meses de novembro de 2006 e julho de 2007, respectivamente, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, recolhendo as devidas importâncias em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Florianópolis, até o dia 10 dos meses de dezembro de 2006 e agosto de 2007, respectivamente, através de guias próprias fornecidas pelo mesmo.

Parágrafo Primeiro: As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto, a relação dos empregados contribuintes.

Parágrafo Segundo: O Sindicato Profissional fica responsável por qualquer ação judicial ou administrativa que advir da presente cláusula, respondendo por todos os ônus decorrentes.

#### 56. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Os sindicatos convenientes realizarão reuniões para reabrir as negociações, visando a implantação definitiva da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, conforme Lei nº 9958/2000.

#### 57. HORÁRIO PARA O PERÍODO NATALINO

Ficam as empresas do comércio lojista varejista de Florianópolis, facultadas a prorrogarem o horário de trabalho de seus empregados no período compreendido de 04 de dezembro de 2006 a 02 de janeiro de 2007, conforme segue:

- De 04 a 08** - até às 20:00 horas
- Dia 09** - até às 13:00 horas
- Dia 10** – (Domingo) - fechado
- Dias 11 a 15** - até às 21:00 horas
- Dia 16** – (sábado) - até às 18:00 horas
- Dia 17** – (domingo) - das 15:00 às 21:00 horas
- Dia 18 a 23** - até às 22:00 horas
- Dia 24** – (domingo) - até às 16:00 horas
- Dia 25** - fechado
- Dia 26** - a partir das 13:00 horas
- De 27 a 30** - Normal
- Dia 31** - fechado
- Dia 01/01/07** - fechado
- Dia 02/01/07** – Normal

Parágrafo Primeiro - As horas extraordinárias exercidas nos dias relacionados no caput da cláusula 57, não poderão ser compensadas e serão pagas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) até o limite de 02 (duas) horas excedentes da jornada diária de trabalho e as que ultrapassarem esse limite serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), com exceção das horas trabalhadas nos domingos, dias 17 e 24/12/2006, que serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) a partir da primeira hora.

Parágrafo Segundo - Aos empregados que trabalharem nos domingos, dias 17 e 24/12/06, além da remuneração estabelecida no caput desta cláusula, usufruirão 1 (um) dia de folga por domingo trabalhado, que deverá ser concedida durante o mês de janeiro de 2007.

Parágrafo Terceiro - As empresas que não optarem pela prorrogação dos horários estabelecidos no caput desta cláusula, estarão desobrigadas do cumprimento desta cláusula.

#### 57.1- CONTROLE DE HORA EXTRA

As empresas utilizarão mecanismos de registro de ponto, como livro ponto, cartão ou folha de ponto, cartão mecanizado ou eletrônico, para o efetivo controle do horário de trabalho, conforme estabelecido nesta Convenção.

#### 57.2- PAGAMENTO DE HORA EXTRA DO MÊS DE DEZEMBRO DE 2006

O pagamento da hora extraordinária deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro/07, através de folha individual ou de recibo de salário, elaborados em duas vias.

#### 57.3- INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Nos dias em que o horário de trabalho for prorrogado, o empregador concederá, obrigatoriamente, a cada empregado, 30 (trinta) minutos para refeição e descanso.

#### 57.4- FORNECIMENTO GRATUITO DE REFEIÇÃO

Os empregadores custearão gratuitamente a refeição de que trata a cláusula 57.3, na importância correspondente a R\$ 7,00 (sete reais), para cada empregado, nos dias de prorrogação da jornada de trabalho, ficando isentas desses valores as empresas que tiverem restaurantes, fornecerem refeições, tickets ou vales refeições no valor ajustado.

#### 57.5- HORÁRIO PARA COMPRAS

As empresas que prorrogarem o horário de trabalho, concederão a seus empregados, uma vez por semana durante o período referido (e de acordo com o escalonamento a cargo da empresa), permissão para que os mesmos durante a jornada matutina se ausentem para fazer suas compras.

#### 57.6- TRABALHADORES BUROCRÁTICOS

Os comerciários considerados “trabalhadores burocráticos”, ou seja, os que exercem suas atividades no escritório, os encarregados, chefes de sessão ou assemelhados, exceto os gerentes nomeados na forma da lei, terão assegurados todos os direitos da presente Convenção Coletiva, desde que solicitados a trabalhar.

#### 57.7- SHOPPING

Os horários estipulados nesta convenção não abrangem os lojistas dos shoppings centers.

#### 58- TRABALHO NOS SÁBADOS

Nos sábados imediatamente anteriores às datas festivas (Dia das Crianças – 07/10/06, Páscoa – 07/04/07, Dia das Mães – 12/05/07, Dia dos Namorados – 09/06/07, Dias dos Pais – 11/08/07), e ao menos um sábado por mês, a jornada normal de trabalho dos empregados poderá estender-se até às 18:00 horas.

Parágrafo Primeiro: As horas extras realizadas nas datas estabelecidas no caput desta cláusula serão remuneradas com o adicional estabelecido na cláusula 38 nesta Convenção.

Parágrafo Segundo: Os empregadores custearão gratuitamente a refeição dos empregados que prorrogarem a jornada nos dias estabelecidos no caput desta cláusula na importância correspondente a R\$ 7,00 (sete reais) para cada empregado, ficando isentas desses valores as empresas que tiverem restaurantes, fornecerem refeições, tickets ou vales refeições no valor ajustado.

#### 59. PENALIDADES

Multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo a mesma em favor da parte prejudicada.

#### 60. VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 1º de setembro de 2006 e término em 31 de agosto de 2007.

Florianópolis, 28 de setembro de 2006.

SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMERCIO DE FLORIANOPOLIS

SINDICATO DO COMERCIO  
VAREJISTADEFLORIANOPOLIS