

ADMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS

Documentos necessários para admissão de funcionários

- CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social (Original)
- Ficha de Admissão preenchida ([clique aqui](#))
- Atestado do Exame Médico Admissional
- 1 foto 3x4
- Cópia da Cédula de Identidade (RG)
- Cópia do Cartão de Identificação do Contribuinte (CPF).
- Cópia do Título de Eleitor.
- Cópia da Carteira Nacional de Habilitação (CNH)- para os motoristas.
- Cópia do Certificado de Alistamento Militar ou Reservista.
- Atestado de frequência escolar para menores de 18 anos.
- Cópia das Certidões de Nascimento dos filhos e dependentes.
- Cópia do Cartão da Criança dos filhos menores de 6 anos e Relação de dependentes identificados pelo nome, grau de parentesco e idade.

Observações:

- Nos meses de abril a outubro de cada ano, enviar para o escritório, para serem atualizadas, as CTPS dos empregados.

- Contrato de Experiência - Quando da contratação, o procedimento indicado é o de firmar-se contrato de experiência por escrito. A falta desse procedimento torna o contrato por prazo indeterminado, com o ônus da obrigatoriedade de concessão do aviso-prévio para dispensa do empregado e da multa de 50% do FGTS, se houver interesse na extinção do contrato de trabalho. O contrato de experiência pode ser prorrogado uma única vez. O prazo máximo considerado como experimental é de noventa dias, salvo CCT – Convenção Coletiva de Trabalho que estipule outro prazo.

Alertamos que, se não houver interesse na continuidade do funcionário na empresa, o contrato de experiência não pode superar a data-limite, sob pena de passar a ser considerado um contrato por prazo indeterminado, surgindo novamente a necessidade da concessão do aviso-prévio e do pagamento da multa de 50% do FGTS para a rescisão contratual.

Rescisão do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho por prazo indeterminado perdura, enquanto as partes assim o desejarem, podendo ser encerrado, a qualquer época, sem que para isto haja uma causa justa.

Para haver o encerramento, basta que uma das partes se manifeste neste sentido, dando o nome para esse procedimento de rescisão do contrato de trabalho.

A rescisão do contrato não poderá ser efetuada, sem justa causa, se o empregado estiver gozando de algum tipo de estabilidade.

Discriminamos, a seguir, as parcelas mais comuns devidas na rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado, considerando a forma de cessação do vínculo empregatício.

1. AVISO PRÉVIO

Não havendo prazo estipulado para terminação do contrato de trabalho, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deve avisar à outra da sua resolução, com a antecedência mínima de 30 dias.

A Constituição Federal, promulgada em 5-10-88, criou o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço que, entretanto, não está vigorando, tendo em vista que o texto constitucional depende de legislação infraconstitucional.

1.1. INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO

A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito ao salário correspondente ao prazo do aviso, garantida sempre a integração do período no seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

1.2. DESCONTO DO EMPREGADO

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

1.3. COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO REDUZIDO

Quando a rescisão de contrato de trabalho tiver sido promovida pelo empregador, o horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso prévio, poderá ser reduzido em duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Entretanto, é facultado ao empregado trabalhar sem a redução das duas horas diárias, podendo, nesse caso, faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 dias corridos.

1.4. TRABALHADOR RURAL

Em se tratando de trabalhador rural, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, sem justa causa, o trabalhador terá direito a 1 dia por semana, durante o prazo do aviso prévio, para procurar outro emprego, sem prejuízo do salário integral.

1.5. RENÚNCIA PELO EMPREGADO

O empregado que for demitido, sem justa causa, não pode renunciar ao direito ao aviso prévio. Isto significa que o pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio não exime o empregador de pagar o respectivo valor, a não ser que o empregado comprove ter obtido novo emprego.

1.6. CUMPRIMENTO EM CASA

Na legislação de regência não existe a figura jurídica do aviso prévio domiciliar; ou ele é trabalhado ou indenizado.

Assim sendo, o aviso prévio cumprido em casa equipara-se ao aviso prévio indenizado.

1.7. AVISO PRÉVIO INVÁLIDO

A concessão do aviso prévio na fluência de garantia de emprego ou das férias é considerada inválida.

1.8. ANOTAÇÃO NA CTPS

O aviso prévio indenizado deve constar na parte de Anotações Gerais da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e a data da saída será a do último dia trabalhado.

2. FÉRIAS

Na cessação do contrato de trabalho é devida ao empregado a remuneração, simples ou em dobro ou proporcionais, conforme o caso, correspondente ao período de férias, cujo direito tenha adquirido.

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

2.1. FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na cessação do contrato de trabalho, após doze meses de serviço, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias.

2.2. FÉRIAS INDENIZADAS

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

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

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

2.3. EMPREGADO COM MENOS DE DOZE MESES DE SERVIÇO

O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias (férias proporcionais).

De acordo com o Enunciado 261 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o empregado que pede demissão antes de completar 12 meses de serviço na empresa, terá direito à remuneração correspondente às férias proporcionais.

Assim, o empregado que se demite antes de completar 12 meses de serviço na empresa tem direito a férias proporcionais.

3. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, inclusive por iniciativa do empregado, exceto na hipótese de justa causa por parte do empregador, o empregado receberá o Décimo Terceiro Salário, com base na remuneração devida no mês da rescisão, correspondente a 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias.

3.1. SALÁRIO VARIÁVEL

Para o empregado que recebe salário variável, a qualquer título, o Décimo Terceiro Salário será calculado com base na média dos meses trabalhados no ano.

4. SALÁRIO-FAMÍLIA

O empregado considerado pelo INSS como de baixa renda, que sustenta filho ou equiparado de qualquer condição, até 14 anos de idade, ou inválido de qualquer idade, desde que filiado à Previdência Social, faz jus ao salário-família.

Na cessação do contrato de trabalho, o Salário-Família é pago proporcionalmente ao número de dias trabalhados no mês da demissão do empregado, qualquer que seja a causa do término da relação empregatícia.

5. FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Ocorrendo demissão sem justa causa, ainda que indireta, com culpa recíproca, por força maior ou extinção normal do contrato a termo, inclusive a do trabalhador temporário, o empregador deverá depositar na conta vinculada do empregado o FGTS referente ao mês da rescisão, inclusive Décimo Terceiro Salário, e ao imediatamente anterior à rescisão, caso ainda não tenha sido depositado.

Os referidos depósitos devem ser realizados através da Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e da Contribuição Social (GRFC).

Na mesma GRFC, também serão recolhidas a Indenização Compensatória e a Contribuição Social, quando for o caso.

5.1. PRAZO PARA RECOLHIMENTO DA GRFC

O recolhimento da GRFC deve ser realizado, observando-se o quadro a seguir:

SITUAÇÃO	DEPÓSITO + CONTRIBUIÇÃO SOCIAL	PRAZO DE RECOLHIMENTO
----------	--------------------------------------	-----------------------

• Aviso prévio trabalhado • Término de contrato de trabalho por prazo determinado (inclusive os firmados nos termos das Leis 6.019/74 e 9.601/98)	Mês anterior	1º dia útil subsequente à data do efetivo desligamento, desde que este dia útil seja igual ou anterior ao dia 7 do mês de rescisão. Quando o 1º dia útil for posterior ao dia 7 do mês subsequente o vencimento ocorre no mencionado dia 7
	Mês da rescisão	1º dia útil subsequente à data do efetivo desligamento
	Multa rescisória	1º dia útil subsequente à data do efetivo desligamento
• Rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo determinado (inclusive os firmados nos termos das Leis 6.019/74 e 9.601/98) • Aviso prévio indenizado • Despedida indireta	Mês anterior	Até o dia 7 do mês da rescisão
	Aviso Prévio Indenizado	Até o 10º dia corrido a contar do dia imediatamente posterior ao desligamento. Quando o 10º dia corrido for posterior ao dia 7 do mês subsequente o vencimento ocorre no mencionado dia 7. Caso não haja expediente bancário no 10º dia corrido, o prazo para recolhimento, sem acréscimos legais, é o dia útil imediatamente anterior ao 10º dia corrido.
	Multa rescisória	Até o 10º dia corrido a contar do dia imediatamente posterior ao desligamento. Caso não haja expediente bancário no 10º dia corrido, o prazo para recolhimento, sem acréscimos legais, é o dia útil imediatamente anterior ao 10º dia corrido
	Mês da rescisão	Até o 10º dia corrido a contar do dia imediatamente posterior ao desligamento. Quando o 10º dia corrido for posterior ao dia 7 do mês subsequente o vencimento ocorre no mencionado dia 7. Caso não haja expediente bancário no 10º dia corrido, o prazo para recolhimento, sem acréscimos legais, é o dia útil imediatamente anterior ao 10º dia corrido.

Para efeito de vencimento, considera-se como dia não útil o sábado, o domingo e todo aquele constante do calendário nacional de feriados bancários divulgados pelo Banco Central do Brasil (BACEN).

6. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Gozam de estabilidade provisória, isto é, não podem sofrer despedida arbitrária ou sem justa causa, no sentido da garantia de emprego, os empregados enquadrados nas seguintes situações:

SITUAÇÃO	PERÍODO DE ESTABILIDADE
Empregada Gestante.	Desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.
Membro titular e suplente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA).	A partir do registro da candidatura do empregado para o cargo de direção da CIPA, até 1 ano após o final do mandato.

Empregado Sindicalizado.	Desde o registro da candidatura do empregado sindicalizado a cargo de direção ou representação sindical, e, se eleito, ainda que suplente, até 1 ano após o final do mandato.
Membro da Comissão de Conciliação Prévia (CCP), titulares e suplentes representantes dos empregados.	Até 1 ano após o final do mandato.
Empregado que sofreu Acidente do Trabalho.	Pelo prazo de 12 meses após a cessação do auxílio doença acidentário.
Empregado Dirigente de Cooperativa.	A partir do registro da candidatura ao cargo de direção de Cooperativas de empregados e, se eleito, ainda que suplente, até 1 ano após o final do mandato.
Membro do Conselho Curador do FGTS.	A contar da data da nomeação dos representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes, até 1 ano após o término da representação.
Membro do Conselho Nacional da Previdência Social (CNPS).	A contar da data da nomeação dos representantes dos trabalhadores, até 1 ano após o término do mandato de representação.
Empregado com Contrato de Trabalho Suspenso.	Durante a duração da suspensão.

É conveniente que a empresa observe na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, da respectiva categoria, a existência de outras situações que assegurem estabilidade provisória aos seus empregados.

Aos empregados mencionados no quadro anterior não é permitida a realização de acordo quanto à sua dispensa, sendo, entretanto, admissível o pedido de demissão.

7. INDENIZAÇÕES

Além das parcelas examinadas, existem situações em que o empregado faz jus ao recebimento de alguns valores, a título de indenização.

7.1. TEMPO DE SERVIÇO ANTERIOR À OPÇÃO PELO FGTS

A Constituição Federal promulgada em 5-10-88, estendeu aos trabalhadores urbanos e rurais, o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Os empregados não optantes até 4-10-88 passaram a integrar o regime do FGTS, sem prejuízo da indenização pelo tempo de serviço até aquela data.

Os empregados que em 4-10-88 eram estáveis continuam sendo estáveis, tendo em vista que se trata de direito adquirido.

A estabilidade era alcançada pelo empregado ao completar 10 anos de serviço na mesma empresa, na condição de não optante pelo regime do FGTS.

O empregado estável somente pode ser demitido por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovada.

7.1.1. Indenização por Tempo de Serviço

A indenização por tempo de serviço é devida ao empregado urbano e também ao trabalhador rural não optantes até 4-10-88 pelo FGTS ou que tinham período anterior à opção.

Essa indenização é devida na rescisão do contrato pela empresa, sem justa causa, quando o empregado tiver mais de um ano de serviço como não optante.

O seu pagamento será também devido na rescisão indireta, ou seja, aquela em que o empregador concorre para que o empregado rescinda o contrato, por justa causa. O seu valor é igual a um mês da maior remuneração multiplicado pelo número de anos de serviço, sendo, para esse fim, considerado como ano completo o período igual ou superior a 6 meses de trabalho,

como não optante.

Quando o empregado tiver menos de dez anos, como não optante pelo FGTS, a indenização por tempo de serviço será devida de forma simples, ou seja, à base do número de anos de serviço multiplicado pela maior remuneração.

Entretanto, quando o empregado tiver mais de dez anos como não optante, a indenização será devida em dobro, isto é, à base do valor encontrado para a indenização de forma simples, multiplicado por 2.

Todavia, a indenização em dobro somente será devida quando a reintegração do empregado estável, demitido sem justa causa, for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade entre o empregado e o empregador, bem como no caso de extinção da empresa, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem a ocorrência de motivo de força maior, e no caso de rescisão indireta.

7.1.2. Décimo Terceiro Salário (Enunciado 148 – Ex-Prejulgado 20)

A indenização do Décimo Terceiro Salário acompanha sempre a indenização do tempo de serviço.

Assim, ela é devida ao trabalhador rural e ao empregado urbano demitido, sem justa causa, ou na rescisão indireta, com mais de um ano de serviço antes da opção pelo FGTS.

O seu valor é igual a 1/12 do valor atualizado do Décimo Terceiro Salário, por ano de serviço ou fração igual ou superior a 6 meses, no período de não optante pelo FGTS.

Também a indenização do Décimo Terceiro Salário será devida, de forma simples ou em dobro, conforme examinamos no subitem 7.1.1.

7.1.3. Empregado com Menos de um Ano de Serviço

O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado, do empregado que não era optante, era considerado como período de experiência e, assim, antes que se completasse, nenhuma indenização por tempo de serviço do Décimo Terceiro Salário era devida.

7.1.4. Acordo

O tempo de serviço anterior à opção ou a 5-10-88 pode ser transacionado entre o empregado e o empregador, sendo que a quantia resultante do acordo não pode ser inferior a 60% da indenização que seria devida ao empregado pelo seu tempo de serviço.

7.1.5. Outras Considerações

Ocorrendo rescisão ou extinção do contrato de trabalho, inclusive por acordo, do empregado com tempo de serviço anterior à opção ou a 5-10-88, devem ser observados os seguintes critérios:

- a) havendo indenização a pagar, o empregador pode utilizar o valor da respectiva conta individualizada, através do saque do saldo dos valores por ele depositados;
- b) não havendo indenização a ser paga, ou decorrido o prazo prescricional para a reclamação de direitos por parte do empregado, o empregador pode sacar o saldo da respectiva conta individualizada, mediante autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.

7.2. INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data da sua correção salarial, ou seja, a data-base, tem direito à indenização adicional.

A indenização corresponde a um salário mensal, no valor devido à data da comunicação da dispensa, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computado o Décimo Terceiro Salário.

Essa indenização também será devida, na concessão do aviso prévio indenizado, quando o período respectivo, se cumprido fosse, recair nos 30 dias que antecedem a correção salarial. Mesmo que a empresa proceda ao reajuste salarial do empregado no período de 30 dias que antecede a data-base, o pagamento da indenização adicional será devido, já que a saída do empregado se deu neste período.

7.3. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA

A Constituição Federal assegura aos trabalhadores relação de emprego, protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de Lei Complementar, que deverá prever indenização compensatória, dentre outros direitos.

Até que a Lei Complementar estabeleça o valor definitivo, a indenização compensatória é de 40% do montante dos depósitos do FGTS, da correção monetária e dos juros capitalizados na conta vinculada do empregado, referentes ao período trabalhado na empresa.

A indenização compensatória também é exigível no caso de rescisão do contrato de trabalho por motivo de culpa recíproca ou de força maior, reconhecidas pela Justiça do Trabalho, ficando, entretanto, a percentagem reduzida para 20.

7.3.1. Base de Cálculo

Para efeito da incidência do percentual de 40 ou 20, o empregador deve adicionar, ao saldo existente na conta vinculada, os valores sacados durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Nessa base de cálculo não deve ser considerado o acréscimo de 0,5%, correspondente à Contribuição Social, instituída pela Lei Complementar 110/2001.

A indenização compensatória deve ser depositada na conta vinculada do empregado, através da GRFC, nos prazos mencionados no subitem 5.1.

7.3.2. Expurgos Inflacionários dos Planos Collor e Verão

Os expurgos inflacionários dos Planos Collor e Verão devem ser incluídos na base de cálculo da multa rescisória de 40% do FGTS, desde que sejam observadas as seguintes condições:

- a) demissão, sem justa causa, por culpa recíproca ou força maior, ocorrida a partir de 1-5-2002;
- b) empregado admitido em data anterior a 1-3-90;
- c) empregado que tenha formalizado Termo de Adesão até 30-12-2003.

O mesmo critério também deve ser observado quando o direito aos expurgos for garantido via judicial.

7.3.3. Rescisão por Aposentadoria

Para a concessão do benefício da aposentadoria espontânea, não é necessário que o segurado empregado se afaste do emprego.

Entretanto, mesmo não se afastando do emprego, ele tem direito a sacar o montante do FGTS de sua conta vinculada.

Diversas decisões têm sido proferidas pela Justiça do Trabalho, no sentido de que a concessão da aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, independentemente da sua rescisão formal.

Neste caso, mesmo sem haver a rescisão do contrato, a continuidade da relação de emprego se dará sob a forma de novo contrato.

Com base nestas decisões, caso o empregado seja demitido sem justa causa, somente será devida a indenização compensatória de 40% relativa ao contrato que vigorou após a concessão da aposentadoria.

A título de ilustração, transcreveremos, a seguir, as ementas de algumas decisões sobre o tema:

- A aposentadoria espontânea é causa de extinção do contrato de trabalho, sendo que a continuação da prestação de serviços, pelo empregado, após a jubilação, implica a caracterização de um novo contrato de trabalho. Assim sendo, revela-se indevida a multa de 40% do FGTS em relação ao período anterior à aposentadoria. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST-2ª Turma – Recurso de Revista 463.446 – Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes – DJ-U, de 22-3-2002)
- A aposentadoria espontânea implica, necessariamente, extinção do contrato de trabalho. Nas readmissões após a aposentadoria espontânea, ocorrendo a dispensa sem justa causa, a multa de 40% deverá ser calculada com base nos depósitos do FGTS efetuados no período pós-aposentadoria e não sobre a totalidade do período trabalhado na empresa (Orientação Jurisprudencial nº 177/SDI). Recurso de Revista provido. (TST-3ª Turma – Recurso de Revista 492.508 – Rel. Ministro Carlos Alberto Reis de Paula – DJ-U, de 6-9-2001)

- “Etimologicamente, aposentar-se vem do verbo latino intransitivo *pausare*, que significa pousar, parar, cessar, descansar, tomar aposento. Corresponde, em francês, ao verbo *retirer* ou *retraiter*, cujo sentido é retirar-se, isolar-se, recolher-se em casa, e, em inglês, ao verbo *to retire*: ir embora, recolher-se. Como se vê, tanto no latim antigo como nas línguas modernas, aposentar-se tem sempre sentido de ir para os aposentos, isto é, cessar atividades quotidianas, afastar-se dos compromissos, dos negócios ou da profissão.” Prosseguindo, arremata: “Do etimológico ao jurídico, não há metamorfose. Aposentadoria, em termos trabalhistas, é o exercício de um direito público subjetivo de que é titular o empregado, cuja consequência inarredável é o exaurimento das obrigações contratuais até então vigentes. Extingui-se, pois, o contrato de trabalho no momento em que a aposentadoria é concedida.” (Instituições, v. 1, 17ª e., p. 611). Recurso improvido por unanimidade no particular. (TRT-24ª Região – Recurso Ordinário 565 – Rel. Juiz João de Deus Gomes de Souza – DJ-MS, de 23-11-2000)
- “A aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, mesmo quando o empregado continua a trabalhar na empresa após a concessão do benefício previdenciário. Assim sendo, indevida a multa de 40% do FGTS em relação ao período anterior à aposentadoria.” Orientação Jurisprudencial nº 177. Revista não conhecida. (TST-1ª Turma – Recurso de Revista 363.422 – Rel.: Ministro Wagner Pimenta – DJ-U, de 27-4-2001)

7.4. CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

Desde 28-9-2001, entrou em vigor a Contribuição Social de 10% incidente sobre o montante dos depósitos realizados na conta vinculada do FGTS do empregado demitido sem justa causa. O fato gerador da Contribuição Social é a demissão do empregado, pelo empregador, sem justa causa.

7.4.1. Base de Cálculo

Sua base de cálculo é o total dos depósitos efetuados na conta vinculada do empregado, sem o acréscimo de 0,5% correspondente à Contribuição Social.

7.4.2. Isenção

Somente estão isentos dessa contribuição os empregadores domésticos.

7.4.3. Natureza da Contribuição

A Contribuição Social não tem natureza trabalhista, ou seja, ela vai para os cofres do FGTS com a finalidade de custear o pagamento das perdas do Fundo, em decorrência dos planos econômicos.

7.4.4. Recolhimento da Contribuição

A Contribuição Social deve ser recolhida na GRFC, nos mesmos prazos constantes do subitem 5.1.

A Contribuição Social será recolhida juntamente com a Indenização Compensatória e os depósitos do FGTS relativos ao mês anterior à rescisão, quando for o caso, e do mês da rescisão, inclusive do 13º salário.

Os valores da Contribuição Social e da Indenização Compensatória devem ser lançados no Campo 33 – Multa Rescisória da GRFC.

8. DIREITOS DO EMPREGADO COM MENOS DE UM ANO DE SERVIÇO

A seguir, analisamos as parcelas devidas na rescisão de contrato de trabalho do empregado com menos de um ano de serviço, que serão determinadas conforme a causa do término do vínculo empregatício.

Conforme examinamos no subitem 7.1.3, não serão devidas as indenizações por tempo de serviço e do Décimo Terceiro Salário na dispensa sem justa causa do empregado que tem menos de um ano de serviço antes da opção.

8.1. RESCISÃO PELA EMPRESA SEM JUSTA CAUSA

Nesse caso, o empregado faz jus ao recebimento das seguintes parcelas:

- a) Saldo de salários;
 - b) Décimo Terceiro Salário proporcional;
 - c) Férias proporcionais, acrescidas de mais 1/3;
 - d) Aviso prévio de 30 dias;
 - e) Salário-Família, integral ou proporcional;
 - f) Valor do FGTS correspondente ao mês imediatamente anterior ao da rescisão, caso não tenha sido efetuado o seu recolhimento, e do referente ao mês desta;
 - g) 40% do saldo da conta vinculada acrescido dos valores correspondentes à letra “f” acima (*).
- Os valores das letras “f” e “g” devem ser recolhidos ao Banco Depositário nos prazos mencionados no subitem 5.1.

ATENÇÃO:

(*) Além do pagamento das parcelas rescisórias, a empresa está obrigada a recolher a Contribuição Social de 10% do total do FGTS, conforme analisamos no subitem 7.4.

- O Campo 26 do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho deve ser preenchido com o código de saque 01.

8.2. RESCISÃO PELA EMPRESA POR JUSTA CAUSA

A empresa somente está obrigada ao pagamento das seguintes parcelas:

- a) Saldo de salários;
 - b) Salário-Família, integral ou proporcional.
- O FGTS do mês anterior e o do mês da rescisão devem ser depositados na conta vinculada do empregado, obedecendo aos prazos normais de recolhimento.
- O Campo 26 do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho deve ser preenchido com a expressão “NÃO”.

8.3. RESCISÃO PELO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA (RESCISÃO INDIRETA)

Nessa hipótese, o empregado tem direito ao recebimento de:

- a) Saldo de salários;
 - b) Décimo Terceiro Salário proporcional;
 - c) Férias proporcionais, acrescidas de mais 1/3;
 - d) Aviso prévio de 30 dias;
 - e) Salário-Família, integral ou proporcional;
 - f) Valor do FGTS correspondente ao mês imediatamente anterior ao da rescisão, caso não tenha sido efetuado o seu recolhimento, e do referente ao mês desta;
 - g) 40% do saldo da conta vinculada acrescido dos valores correspondentes à letra “f” acima.
- Os valores das letras “f” e “g” devem ser recolhidos ao Banco Depositário nos prazos mencionados no subitem 5.1.
- O Campo 26 do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho deve ser preenchido com o código de saque 01.

8.4. PEDIDO DE DEMISSÃO

O empregado, ao pedir demissão, tem direito ao recebimento de:

- a) Saldo de salários;
 - b) Décimo Terceiro Salário proporcional;
 - c) Férias proporcionais, acrescidas de mais 1/3;
 - d) Salário-Família, integral ou proporcional.
- O FGTS do mês anterior e o do mês da rescisão devem ser depositados na conta vinculada do empregado, obedecendo aos prazos normais de recolhimento.
- O Campo 26 do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho deve ser preenchido com a expressão “NÃO”.

8.5. QUADRO-RESUMO DAS PARCELAS

A título de ilustração, elaboramos o Quadro Discriminativo das Parcelas Devidas, no término do vínculo empregatício do empregado com menos de um ano de serviço.

EMPREGADO COM MENOS DE UM ANO DE SERVIÇO Parcelas Devidas na Rescisão

PARCELA	INICIATIVA	FORMA DE RESCISÃO	DIREITO
SALDO DE SALÁRIOS	Empresa	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM
	Empregado	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM
INDENIZAÇÃO DO TEMPO DE SERVIÇO ANTERIOR À OPÇÃO PELO FGTS	Empresa	Sem Justa Causa	NÃO
		Por Justa Causa	NÃO
	Empregado	Sem Justa Causa	NÃO
		Por Justa Causa	NÃO
INDENIZAÇÃO DO 13º SALÁRIO (Enunciado 148 – Ex-Prejulgado 20) do PERÍODO ANTERIOR À OPÇÃO	Empresa	Sem Justa Causa	NÃO
		Por Justa Causa	NÃO
	Empregado	Sem Justa Causa	NÃO
		Por Justa Causa	NÃO
13º SALÁRIO	Empresa	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	NÃO
	Empregado	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM
FÉRIAS PROPORCIONAIS ACRESCIDAS DE MAIS 1/3	Empresa	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	NÃO
	Empregado	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM
AVISO PRÉVIO	Empresa	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	NÃO
	Empregado	Sem Justa Causa	NÃO
		Por Justa Causa	SIM
SALÁRIO-FAMÍLIA	Empresa	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM
	Empregado	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM

9. DIREITOS DO EMPREGADO COM MAIS DE UM ANO DE SERVIÇO

Os direitos do empregado com mais de um ano de serviço, no término da relação de emprego, também serão determinados, de acordo com a causa do rompimento do contrato.

9.1. RESCISÃO PELA EMPRESA SEM JUSTA CAUSA

Nesse caso, a empresa está obrigada ao pagamento das parcelas discriminadas a seguir:

- a) Saldo de salários;
 - b) Décimo Terceiro Salário, integral ou proporcional;
 - c) Férias vencidas e/ou proporcionais, acrescidas de mais 1/3.
 - d) Aviso prévio de 30 dias;
 - e) Salário-Família, integral ou proporcional;
 - f) Valor do FGTS correspondente ao mês imediatamente anterior ao da rescisão, caso não tenha sido efetuado o seu recolhimento, e do referente ao mês desta;
 - g) 40% do saldo da conta vinculada acrescido dos valores correspondentes à letra “f” acima. (*)
- Os valores das letras “f” e “g” devem ser recolhidos ao Banco Depositário nos prazos mencionados no subitem 5.1.

ATENÇÃO:

(*) Além do pagamento das parcelas rescisórias, a empresa está obrigada a recolher a Contribuição Social de 10% do total do FGTS, conforme analisamos no subitem 7.4. Se o empregado tiver período anterior à opção pelo FGTS, terá direito, ainda, ao recebimento da Indenização por Tempo de Serviço e do Décimo Terceiro Salário, calculados da forma examinada nos subitens 7.1.1 e 7.1.2.

- O Campo 26 do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho deve ser preenchido com o código de saque 01.

9.2. RESCISÃO PELA EMPRESA POR JUSTA CAUSA

Nesse caso, é devido o pagamento de:

- a) Saldo de salários;
- b) Férias vencidas, acrescidas de mais 1/3;
- c) Salário-Família, integral ou proporcional.

O FGTS do mês anterior e o do mês da rescisão devem ser depositados dentro dos prazos normais para recolhimento.

- O Campo 26 do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho deve ser preenchido com a expressão “NÃO”.

9.3. RESCISÃO PELO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA (RESCISÃO INDIRETA)

A empresa está obrigada ao pagamento de:

- a) Saldo de salários;
 - b) Décimo Terceiro Salário, integral ou proporcional;
 - c) Férias vencidas e/ou proporcionais, acrescidas de mais 1/3;
 - d) Aviso prévio de 30 dias;
 - e) Salário-Família, integral ou proporcional;
 - f) Valor do FGTS correspondente ao mês imediatamente anterior ao da rescisão, caso não tenha sido efetuado o seu recolhimento, e do referente ao mês desta;
 - g) 40% do saldo da conta vinculada acrescido dos valores correspondentes à letra “f” acima.
- Os valores das letras “f” e “g” devem ser recolhidos ao Banco Depositário nos prazos mencionados no subitem 5.1.

Contando o empregado com período anterior à opção pelo FGTS, fará jus, ainda, ao recebimento da indenização por tempo de serviço e do Décimo Terceiro Salário, calculados da forma examinada nos subitens 7.1.1 e 7.1.2.

- O Campo 26 do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho deve ser preenchido com o código de saque 01.

9.4. PEDIDO DE DEMISSÃO

O empregado tem direito a receber:

- a) Saldo de salários;
- b) Décimo Terceiro Salário, integral ou proporcional;
- c) Férias vencidas e/ou proporcionais, acrescidas de mais 1/3;

d) Salário-Família, integral ou proporcional.
Com relação ao FGTS, proceder da forma examinada no subitem 8.4.

9.5. QUADRO-RESUMO DAS PARCELAS

Também nesse caso, elaboramos o Quadro Discriminativo das Parcelas Devidas na rescisão do contrato de trabalho do empregado com mais de um ano de serviço.

EMPREGADO COM MAIS DE UM ANO DE SERVIÇO Parcelas Devidas na Rescisão

PARCELA	INICIATIVA	FORMA DE RESCISÃO	DIREITO
SALDO DE SALÁRIOS	Empresa	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM
	Empregado	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM
INDENIZAÇÃO DO TEMPO DE SERVIÇO ANTERIOR À OPÇÃO PELO FGTS OBSERVADO O ITEM 7.1.1	Empresa	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	NÃO
	Empregado	Sem Justa Causa	NÃO
		Por Justa Causa	SIM
INDENIZAÇÃO DO 13º SALÁRIO (Enunciado 148 – Ex-Prejulgado 20) DO PERÍODO ANTERIOR À OPÇÃO OBSERVADO O ITEM 7.1.2	Empresa	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	NÃO
	Empregado	Sem Justa Causa	NÃO
		Por Justa Causa	SIM
13º SALÁRIO	Empresa	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	NÃO
	Empregado	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM
FÉRIAS VENCIDAS ACRESCIDAS DE MAIS 1/3	Empresa	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM
	Empregado	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM
FÉRIAS PROPORCIONAIS ACRESCIDAS DE MAIS 1/3	Empresa	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	NÃO
	Empregado	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM
AVISO PRÉVIO	Empresa	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	NÃO
	Empregado	Sem Justa Causa	NÃO
		Por Justa Causa	SIM

SALÁRIO-FAMÍLIA	Empresa	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM
	Empregado	Sem Justa Causa	SIM
		Por Justa Causa	SIM

10. MORTE DO EMPREGADO

A cessação do vínculo empregatício, em virtude de morte do empregado, caracteriza-se como rescisão de contrato, pelo empregado, tendo em vista que o empregador não concorreu para o fato.

Portanto, o empregador fica sujeito ao pagamento das mesmas parcelas, devidas nos casos de pedido de demissão pelo empregado, observando-se que a sua conta vinculada do FGTS será movimentada pelos seus dependentes ou sucessores sob o Código 23.

11. PROFESSORES

Os professores que forem demitidos sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, além das parcelas analisadas nos itens anteriores, conforme seja o caso, farão jus ao pagamento das remunerações devidas no período de exames e de férias.

As remunerações serão apuradas na conformidade dos horários, durante o período de aulas.

Documentos que devem ser enviados à Organização Contábil

Departamento Pessoal

Rescisões contratuais, recibos de férias, comprovantes e folhas de pagamento, planilhas de comissões e variáveis de salários, recibo de pagamento de autônomos – RPA, documentos para registro de empregados, etc. devem ser encaminhados sempre em tempo hábil para que se possa proceder ao processamento das rotinas e ao cumprimento dos prazos.