

Curso de Rescisão do Contrato de Trabalho



NOME DO CURSO:**Rescisão do Contrato de Trabalho**

O desligamento de colaboradores no ambiente corporativo exige o domínio aprofundado das normas trabalhistas vigentes, mitigando passivos jurídicos e garantindo a correta aplicação dos cálculos indenizatórios. Este material detalha todos os procedimentos operacionais e legais relativos à cessação do vínculo empregatício, abrangendo modalidades de demissão, verbas rescisórias, prazos de quitação e obrigações acessórias. Aprenda a gerenciar processos rescisórios com precisão, aplicando preceitos do Direito do Trabalho, jurisprudências atualizadas e rotinas de Departamento Pessoal. Domine a apuração de aviso prévio, FGTS, férias, décimo terceiro salário e a correta alimentação dos sistemas governamentais, assegurando compliance e eficiência na gestão de recursos humanos.

#RescisaoDeContrato #DireitoDoTrabalho #DepartamentoPessoal
#CalculoRescisorio #VerbasRescisorias
#ConsolidacaoDasLeisDoTrabalho #RecursosHumanos
#DemissaoSemJustaCausa #JustaCausa #eSocial

O QUE VOCÊ VAI APRENDER:

- Fundamentos jurídicos e doutrinários da rescisão do contrato de trabalho no ordenamento brasileiro.
- Identificação, caracterização e aplicação prática de todas as modalidades de cessação contratual.

- Regras operacionais e jurisprudências aplicáveis ao aviso prévio trabalhado e indenizado.
- Metodologia de cálculo detalhada para férias, décimo terceiro salário e saldo de salário.
- Procedimentos de apuração do FGTS, multa rescisória e emissão das guias de recolhimento.
- Operacionalização das obrigações acessórias, emissão do TRCT e integração com o eSocial.
- Tratamento de estabilidades provisórias e situações especiais de proteção ao emprego.
- Prevenção de litígios trabalhistas e homologação segura do término contratual.

PÚBLICO-ALVO:

- Profissionais de Departamento Pessoal que buscam aprimoramento técnico na rotina de desligamento.
- Analistas, assistentes e gestores de Recursos Humanos responsáveis pela gestão do ciclo de vida do colaborador.
- Advogados trabalhistas e consultores jurídicos dedicados ao contencioso e consultivo corporativo.
- Contadores, auditores e peritos trabalhistas focados na conferência de haveres rescisórios.
- Estudantes e pesquisadores do Direito e da Administração voltados ao estudo das relações de trabalho.

Módulo 1: Fundamentos da Cessação Contratual

Aula 1.1: Conceito e Natureza Jurídica da Rescisão Contratual A cessação do contrato individual de trabalho representa o momento culminante da relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador, resultando no encerramento das obrigações recíprocas geradas pelo pacto laboral. Do ponto de vista técnico, o termo rescisão é utilizado de forma abrangente pela Consolidação das Leis do Trabalho para designar o fim do vínculo, embora a doutrina diferencie os conceitos de resilição, resolução e rescisão propriamente dita. Compreender a natureza jurídica desse evento é indispensável para determinar o regime de direitos e deveres imputados a cada uma das partes envolvidas na dissolução do contrato.

O contexto operacional exige que o profissional identifique com precisão o fato gerador do encerramento contratual, pois a causa determinante baliza todo o processamento das verbas devidas. A correta classificação jurídica previne a ocorrência de vícios de consentimento e afasta a imputação de fraudes à legislação trabalhista, assegurando que o encerramento da relação contratual ocorra sob estrito cumprimento dos preceitos constitucionais e infraconstitucionais. Erros na conceituação inicial podem resultar em reclassificação judicial do desligamento, gerando passivos financeiros expressivos e multas administrativas decorrentes do descumprimento de obrigações acessórias.

Aula 1.2: Princípio da Continuidade da Relação de Emprego O princípio da continuidade da relação de emprego constitui um dos

pilares fundamentais do Direito do Trabalho, estabelecendo a presunção de que os contratos de trabalho são celebrados por prazo indeterminado. Essa presunção jurídica atribui ao empregador o ônus de provar eventual término contratual por iniciativa do empregado ou por cometimento de falta grave, visto que a manutenção do vínculo de emprego atende aos interesses sociais de estabilidade financeira do trabalhador. A aplicação prática deste princípio reflete diretamente na valoração das provas em processos administrativos e judiciais.

Na rotina do departamento de recursos humanos, a observância desse princípio orienta a documentação exaustiva de todas as etapas do desligamento. Caso a empresa alegue o pedido de demissão ou a dispensa por justa causa, deverá portar acervo probatório inequívoco para desconstituir a presunção de continuidade. A ausência de registros formais adequados sujeita a organização ao reconhecimento automático da dispensa imotivada, convertendo o desligamento em modalidade de apuração mais onerosa com a incidência de aviso prévio e indenização compensatória do FGTS.

Aula 1.3: Fontes Normativas Aplicáveis às Rescisões O regramento que disciplina a rescisão do contrato de trabalho deriva de uma hierarquia de fontes normativas que abrange a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, leis esparsas, acordos e convenções coletivas de trabalho. A aplicação dessas normas exige a observância do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, respeitadas as adequações introduzidas pelas

reformas legislativas recentes que conferiram maior prevalência ao negociado sobre o legislado em hipóteses específicas. A interpretação analítica desse arcabouço normativo é pré-requisito para o processamento correto da liquidação rescisória.

O departamento pessoal deve manter acompanhamento sistemático dos instrumentos coletivos da categoria profissional correspondente, uma vez que convenções e acordos coletivos frequentemente estabelecem cláusulas mais benéficas ou procedimentos específicos para a rescisão. O descumprimento de uma cláusula convencionada, como prazos diferenciados ou estabilidades adicionais, invalida os atos praticados pela empresa e sujeita o empregador ao pagamento de multas convencionais e diferenças salariais. A consulta constante à jurisprudência pacificada dos tribunais trabalhistas completa o escopo de conformidade normativa necessário.

Aula 1.4: Capacidade das Partes e Manifestação de Vontade A validade da extinção do contrato de trabalho depende estritamente da capacidade plena das partes envolvidas e da ausência de vícios na manifestação da vontade. Tratando-se de empregado menor de dezoito anos, a quitação das verbas rescisórias requer a assistência obrigatória de seus responsáveis legais, sob pena de nulidade do ato praticado. Do mesmo modo, a manifestação de vontade expressa no pedido de demissão deve transcorrer de forma livre, sem que parem dúvidas sobre a ocorrência de coação, erro ou dolo exercido pelo empregador.

A aplicação prática do controle de capacidade e consentimento exige a adoção de protocolos rígidos durante a formalização do desligamento. Eventuais pressões para obtenção de pedidos de demissão ou renúncia a direitos indisponíveis são prontamente anuladas pela Justiça do Trabalho, acarretando a conversão do desligamento em dispensa sem justa causa. As boas práticas recomendam a realização de entrevistas de desligamento documentadas e a preservação do histórico de solicitações por escrito efetuadas pelo próprio empregado, afastando alegações futuras de vícios de consentimento.

Aula 1.5: Prazos e Decadência dos Direitos Rescisórios O transcurso do tempo projeta efeitos diretos sobre a exigibilidade dos direitos decorrentes do contrato de trabalho finalizado, submetendo as pretensões aos prazos de prescrição e decadência previstos na Carta Magna. O trabalhador dispõe do prazo prescricional de dois anos após o encerramento do contrato para ingressar com ação judicial trabalhista, podendo postular haveres relativos aos últimos cinco anos do vínculo. O cálculo correto desses prazos exige a consideração da projeção do aviso prévio, elemento que posterga a data final do contrato de trabalho.

Sob o aspecto operacional, a gestão de prazos prescricionais impacta a política de arquivamento e guarda de documentos do departamento de recursos humanos. A empresa deve manter os comprovantes de pagamento de verbas rescisórias, guias de recolhimento e termos de quitação devidamente organizados durante todo o período prescricional aplicável. A inobservância do

correto cômputo da projeção do aviso prévio para fins de prescrição pode induzir a erros na avaliação do risco jurídico de demandas intentadas por ex-colaboradores.

Módulo 2: Dispensa sem Justa Causa

Aula 2.1: Caracterização e Exercício do Poder Diretivo A dispensa sem justa causa constitui a modalidade de extinção do vínculo empregatício decorrente do exercício do poder potestativo do empregador, que opta pela descontinuidade do contrato sem a necessidade de imputar falta grave ao trabalhador. Esse poder de rescindir o contrato unilateralmente encontra limitações nos preceitos constitucionais de proteção ao emprego e na vedação a práticas discriminatórias. O exercício regular desse direito impõe à organização a obrigação de indenizar o trabalhador mediante o pagamento integral de todas as verbas rescisórias previstas na legislação.

Na prática corporativa, a tomada de decisão pela dispensa imotivada deve ser precedida pela verificação de ausência de estabilidades provisórias ou garantias de emprego do colaborador. O gestor deve assegurar que a comunicação do desligamento seja efetuada de forma clara e formal, sem a exposição do trabalhador a situações vexatórias. O mapeamento prévio das implicações financeiras da dispensa imotivada permite à empresa planejar seu fluxo de caixa, evitando inconsistências no adimplemento dos haveres devidos dentro do prazo legal estipulado.

Aula 2.2: Comunicação Formal do Desligamento A formalização da dispensa sem justa causa exige a entrega ao trabalhador do documento de comunicação de desligamento, no qual deve constar expressamente a decisão do empregador, a data da comunicação e a opção referente ao cumprimento ou indenização do aviso prévio. Este documento deve ser colhido mediante assinatura do empregado, atestando o recebimento da notificação. Caso haja recusa do trabalhador em assinar a comunicação, o documento deve ser lido na presença de duas testemunhas, que assinarão o termo atestando a ciência dada ao empregado.

A perfeita elaboração e arquivamento deste documento é um procedimento crítico para comprovar a tempestividade da notificação e fixar o termo inicial do aviso prévio. Falhas na colheita de assinaturas ou na datação da carta de demissão podem comprometer a contagem de prazos operacionais, originando litígios sobre o período efetivamente trabalhado ou indenizado. O registro exato da hora e data da comunicação assegura respaldo jurídico integral à empresa diante de eventuais questionamentos sobre o momento exato do encerramento da prestação de serviços.

Aula 2.3: Verbas Rescisórias Devidas na Dispensa Imotivada A dispensa sem justa causa gera para o empregado o direito ao recebimento do pacote mais amplo de verbas indenizatórias e remuneratórias previsto na Consolidação das Leis do Trabalho. Esse montante compreende o saldo de salário relativo aos dias trabalhados no mês da rescisão, aviso prévio trabalhado ou indenizado com sua respectiva projeção, décimo terceiro salário

proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional, além da liberação dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço acompanhados da multa rescisória de quarenta por cento.

O cálculo preciso de cada uma dessas verbas exige que o analista de departamento pessoal considere as médias de parcelas variáveis, tais como horas extras, adicionais noturnos, insalubridade, periculosidade e comissões percebidas durante o período aquisitivo ou ano contratual. A omissão ou o cômputo incorreto dessas variáveis reduz indevidamente o valor das verbas rescisórias, ensejando a aplicação de penalidades administrativas e o deferimento de diferenças em âmbito judicial. A consistência nos cálculos assegura a quitação plena das obrigações contratuais.

Aula 2.4: Indenização Compensatória do FGTS A indenização compensatória do FGTS, correspondente a quarenta por cento sobre o montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada do trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, representa a principal sanção financeira aplicada ao empregador na dispensa imotivada. A base de cálculo dessa multa deve incluir não apenas o saldo existente no momento do desligamento, mas também todos os valores que deveriam ter sido depositados ao longo do vínculo, corrigidos monetariamente, além dos depósitos relativos ao aviso prévio indenizado e ao mês da rescisão.

O profissional responsável deve extrair o extrato analítico atualizado da conta vinculada junto à Caixa Econômica Federal para conferir a exatidão da base de cálculo da multa. Erros comuns ocorrem

quando o cálculo ignora depósitos em atraso que foram quitados posteriormente ou quando desconsidera atualizações monetárias não processadas. O recolhimento incorreto da guia de arrecadação do FGTS rescisório impede a liberação do saldo ao trabalhador, gerando transtornos operacionais e a incidência de juros e multas moratórias sobre o valor devido pela empresa.

Aula 2.5: Guias de Liberação e Acesso a Benefícios A dispensa sem justa causa confere ao trabalhador o direito de acessar os benefícios sociais garantidos pela legislação, cabendo ao empregador fornecer a documentação necessária para o levantamento desses recursos. A empresa deve emitir e disponibilizar a chave de identificação para saque do FGTS ou realizar a correta transmissão das informações via sistema eSocial, além de fornecer o requerimento do Seguro-Desemprego, acompanhado das guias comprobatórias dos salários percebidos nos meses que antecederam o desligamento.

A liberação tempestiva dessas guias constitui obrigação legal cujo descumprimento pode acarretar o dever de indenizar o trabalhador pelo valor equivalente ao benefício do Seguro-Desemprego não recebido, conforme entendimento consolidado na jurisprudência trabalhista. O analista deve conferir meticulosamente se o código de saque do FGTS e as informações prestadas nos formulários coincidem com os dados cadastrais e de remuneração constantes na base governamental, evitando divergências que obstem o processamento do benefício ao ex-colaborador.

Módulo 3: Dispensa por Justa Causa

Aula 3.1: Hipóteses Legais e Caracterização das Faltas Graves A dispensa por justa causa constitui a penalidade máxima aplicada ao trabalhador que comete conduta faltosa grave, rompendo de forma definitiva a confiança necessária para a manutenção do vínculo de emprego. As hipóteses autorizadoras dessa modalidade rescisória estão taxativamente elencadas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, englobando atos como improbidade, incontinência de conduta, mau procedimento, desídia, embriaguez habitual ou em serviço, violação de segredo da empresa, indisciplina, insubordinação e abandono de emprego.

A configuração técnica da justa causa exige a comprovação irrefutável da autoria e do dolo ou culpa grave do empregado na prática do ato ilícito. O empregador não pode fundamentar a dispensa grave em meras suspeitas ou deduções sem respaldo probatório. A análise do enquadramento legal deve ser rigorosa, pois o enquadramento equivocado de uma conduta conduz à anulação judicial da justa causa, revertendo o encerramento em dispensa imotivada e impondo o pagamento das parcelas indenizatórias cabíveis, acrescidas de eventuais indenizações por danos morais.

Aula 3.2: Requisitos Subjetivos e Objetivos para Aplicação Para a validade da dispensa por justa causa, a legislação e a doutrina exigem a presença simultânea de requisitos objetivos e subjetivos no momento da aplicação da penalidade. Os requisitos objetivos compreendem a gravidade da conduta, o nexo de causalidade entre o fato e a punição, e a proporcionalidade entre a falta cometida e a

sanção imposta. Os requisitos subjetivos referem-se à autoria do fato e ao elemento voluntário da conduta do trabalhador.

A ausência de qualquer um desses elementos invalida a justa causa aplicada. Um dos erros mais frequentes na gestão de pessoas reside na ausência de gradação das penas para faltas de menor gravidade, nas quais a empresa deveria aplicar previamente advertências e suspensões antes de optar pelo desligamento sumário. A aplicação direta da dispensa por justa causa para faltas leves, sem o histórico de penalidades pedagógicas anteriores, resulta na reversão da medida pelo Poder Judiciário por inobservância do princípio da proporcionalidade.

Aula 3.3: Imediatismo da Punição e Perdão Tácito O princípio do imediatismo estabelece que a aplicação da dispensa por justa causa deve ocorrer logo após o conhecimento, por parte do empregador, da autoria e da materialidade do ato faltoso. O decurso de tempo irrazoável entre a ciência do fato e a efetivação da punição caracteriza o instituto do perdão tácito, presumindo-se que a empresa optou por não sancionar o colaborador pela conduta praticada. Esse requisito temporal visa impedir que o empregador utilize a falta cometida como ameaça permanente sobre o trabalhador.

A apuração de faltas complexas admite a realização de sindicância ou procedimento de investigação interna antes da tomada de decisão final. Nestes casos, o prazo para caracterização do imediatismo começa a fluir a partir do encerramento da apuração formal dos fatos. O departamento de recursos humanos deve

documentar todas as etapas da investigação para demonstrar que a demora no desligamento decorreu da necessidade de apuração criteriosa, afastando a alegação de perdão tácito deduzida em futura reclamatória trabalhista.

Aula 3.4: Rito Processual e Prova Documental da Falta A consolidação probatória do descumprimento das obrigações contratuais é a etapa mais crítica no processo de dispensa por justa causa. A empresa deve reunir provas materiais robustas, tais como documentos assinados, relatórios de auditoria, registros eletrônicos de acesso, imagens de circuitos internos de segurança, comunicações por correio eletrônico e depoimentos testemunhais colhidos sob formalidade. Todo o acervo documental deve ser arquivado no prontuário do colaborador antes da efetivação da demissão.

Na comunicação formal da dispensa por justa causa, o empregador deve descrever de forma sucinta o enquadramento legal no artigo correspondente da legislação vigente, entregando a notificação mediante recibo de quitação de ciência. É fundamental evitar termos difamatórios no documento de rescisão ou na Carteira de Trabalho, sendo vedado por lei efetuar anotações desabonadoras na CTPS do trabalhador. A violação deste preceito expõe a empresa ao dever de indenizar por danos à imagem e à honra do ex-colaborador.

Aula 3.5: Direitos Rescisórios Remanescentes na Punição Máxima A dispensa motivada por falta grave restringe severamente os direitos financeiros do trabalhador no momento da liquidação das verbas

rescisórias. O colaborador dispensado sob este regime perde o direito ao recebimento do aviso prévio, ao décimo terceiro salário proporcional, ao saque dos depósitos do FGTS, à multa rescisória de quarenta por cento e ao encaminhamento das guias do Seguro-Desemprego. Os haveres ficam delimitados ao pagamento do saldo de salário referente aos dias trabalhados e às férias vencidas acrescidas do terço constitucional, se houver.

A apuração do saldo de salário e das férias vencidas deve ser executada com a mesma precisão aplicada às demais modalidades de desligamento. A retenção indevida de verbas incontestáveis sob o argumento de compensação por prejuízos causados pelo trabalhador só é admitida dentro dos limites estritos previstos no parágrafo primeiro do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, exigindo concordância prévia expressa ou comprovação de dolo do empregado, sob pena de caracterização de desconto ilícito.

Módulo 4: Pedido de Demissão pelo Empregado

Aula 4.1: Direitos e Obrigações na Iniciativa do Trabalhador O pedido de demissão ocorre quando a iniciativa de romper o vínculo de emprego parte exclusivamente do trabalhador, exercendo sua liberdade de escolha de descontinuar a prestação de serviços. Essa modalidade rescisória desonera o empregador do pagamento das verbas de caráter estritamente indenizatório, tais como a multa de quarenta por cento do FGTS e o aviso prévio indenizado pela empresa, além de retirar do empregado o direito de movimentar a

conta vinculada do fundo de garantia e de requerer o benefício do Seguro-Desemprego.

Por outro lado, o trabalhador mantém o direito ao recebimento das verbas remuneratórias adquiridas até a data do desligamento, englobando o saldo de salário, o décimo terceiro salário proporcional, além das férias vencidas e proporcionais devidamente acrescidas do terço constitucional. O analista de departamento pessoal deve certificar-se de que todas as médias salariais variáveis sejam computadas na base de cálculo das verbas devidas, garantindo a exatidão financeira do valor líquido a ser repassado ao trabalhador.

Aula 4.2: Formalização e Requisitos de Validade do Pedido A formalização do pedido de demissão exige manifestação de vontade expressa do empregado, preferencialmente redigida do próprio punho, atestando a decisão voluntária de desligar-se da empresa. O documento deve conter a data da solicitação, o motivo genérico da saída e a declaração clara sobre a intenção de cumprir ou não o período referente ao aviso prévio. Essa formalização escrita afasta posteriores alegações de que a iniciativa da rescisão teria partido do empregador sob a forma de dispensa imotivada.

Nos casos em que o trabalhador envolvido possuir menos de um ano de serviço ou quando houver previsões específicas em convenção coletiva, o rigor na verificação da voluntariedade do ato deve ser mantido. A presença de rasuras, redações padronizadas impressas pela própria empresa sem a concordância expressa do colaborador, ou indícios de coação moral invalidam a manifestação

de vontade, sujeitando a empresa ao reconhecimento judicial da dispensa sem justa causa com o consequente pagamento das verbas suplementares.

Aula 4.3: Cumprimento ou Dispensa do Aviso Prévio pelo Empregado Ao solicitar o desligamento, o empregado fica obrigado a conceder ao empregador o aviso prévio de trinta dias, permitindo que a empresa organize a readequação de seu quadro funcional e busque um substituto para a vaga. Caso o trabalhador manifeste o desejo de não cumprir o período do aviso prévio, o empregador tem o direito de descontar o valor correspondente ao salário do mês do montante das verbas rescisórias devidas, nos termos do artigo 487 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A empresa possui a faculdade de liberalidade de dispensar o empregado do cumprimento do aviso prévio sem efetuar o respectivo desconto em rescisão. No entanto, essa dispensa espontânea por parte do empregador não gera para o trabalhador o direito ao recebimento do aviso prévio indenizado, tratando-se apenas de uma renúncia ao desconto salarial. A decisão da empresa quanto ao cumprimento ou dispensa deve ser formalizada por escrito e anexada à documentação do processo rescisório.

Aula 4.4: Descontos Autorizados no Pedido de Demissão Na apuração da rescisão decorrente de pedido de demissão, a legislação trabalhista autoriza a realização de descontos específicos no montante das verbas rescisórias, desde que respeitados os limites legais e contratuais. Além do eventual desconto do aviso prévio não cumprido, a empresa pode efetuar abatimentos

referentes a adiantamentos salariais, vales-transporte ou vales-refeição fornecidos antecipadamente e não utilizados, bem como a cota-parte do trabalhador em benefícios de plano de saúde e previdência.

A realização de descontos fica sujeita à trava legal prevista no artigo 477, parágrafo quinto, da Consolidação das Leis do Trabalho, que limita o total de abatimentos efetuados na rescisão ao valor equivalente a um mês de remuneração do empregado. Caso o valor dos descontos ultrapasse o limite remuneratório mensal, o saldo devedor remanescente não poderá ser retido pela empresa na quitação da rescisão, devendo ser cobrado por vias administrativas ou judiciais próprias, salvo na hipótese de adiantamentos expressamente ajustados.

Aula 4.5: Múltiplos Vínculos e Novo Emprego A comprovação de obtenção de novo emprego pelo trabalhador que pede demissão não obriga o empregador a dispensá-lo do cumprimento do aviso prévio sem o respectivo desconto. O entendimento consolidado na Súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho, que isenta o trabalhador do cumprimento do aviso ao obter novo trabalho, aplica-se exclusivamente às hipóteses em que a demissão foi promovida pelo empregador. Portanto, no pedido de demissão, a obtenção de novo vínculo não anula a prerrogativa patronal de descontar os dias não trabalhados.

O departamento pessoal deve observar as particularidades dispostas nas convenções coletivas de trabalho da categoria profissional, pois diversos instrumentos normativos trazem

cláusulas benéficas que estendem a isenção de desconto do aviso prévio ao trabalhador que pede demissão mediante a apresentação de carta de contratação emitida pelo novo empregador. A inobservância da norma coletiva mais favorável gera o pagamento de diferenças rescisórias e multas convencionais à organização.

Módulo 5: Rescisão por Acordo Mutuo

Aula 5.1: Marco Legal da Reforma Trabalhista A rescisão por acordo mútuo foi instituída de forma consolidada pela Reforma Trabalhista mediante a inclusão do artigo 484-A na Consolidação das Leis do Trabalho, regulamentando a prática da extinção do contrato por consenso entre as partes. Antes do advento da referida alteração legislativa, a negociação para saída do trabalhador ocorria à margem da legalidade, gerando simulações de dispensa imotivada para liberação indevida do FGTS. A alteração legal trouxe segurança jurídica para negociações transparentes de encerramento contratual.

A implementação desta modalidade rescisória exige a voluntariedade concorrente de ambas as partes, sendo vedada a imposição unilateral do acordo tanto pelo empregador quanto pelo empregado. A empresa não está obrigada a aceitar a proposta de acordo vinda do colaborador, assim como o trabalhador possui plena liberdade para recusar a oferta patronal de desligamento consensual. O equilíbrio das manifestações de vontade é o pilar de sustentação da validade do ato negociado.

Aula 5.2: Redução Proporcional das Verbas Rescisórias A estrutura financeira da rescisão por acordo mútuo é caracterizada pelo pagamento fracionado de determinadas parcelas rescisórias, equilibrando os custos entre as partes envolvidas. Sob este regime, o empregado faz jus ao recebimento de metade do valor relativo ao aviso prévio, caso este seja indenizado, e à indenização compensatória sobre o saldo do FGTS calculada pela alíquota reduzida de vinte por cento, em contraposição aos quarenta por cento devidos na dispensa sem justa causa tradicional.

As demais verbas rescisórias devidas ao trabalhador, incluindo o saldo de salário, as férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional e o décimo terceiro salário proporcional, devem ser adimplidas de forma integral, sem qualquer tipo de desconto ou redução percentual. O profissional de departamento pessoal deve atenção rigorosa ao cálculo para não aplicar reduções sobre verbas de direito adquirido, cuja quitação integral é garantida pela legislação.

Aula 5.3: Impactos no FGTS e Seguro-Desemprego A movimentação da conta vinculada do FGTS na extinção contratual por acordo mútuo sofre limitações específicas estabelecidas em lei. O trabalhador fica autorizado a sacar até o limite de oitenta por cento do montante dos depósitos efetuados em sua conta vinculada durante o contrato de trabalho, permanecendo o saldo remanescente retido na conta para as demais hipóteses legais de saque, tais como compra da casa própria ou aposentadoria.

Uma restrição de extrema relevância no acordo mútuo diz respeito ao benefício do Seguro-Desemprego. O artigo 484-A estabelece expressamente que a extinção do contrato por acordo entre as partes não concede ao trabalhador o direito ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego. Essa vedação deve ser ostensivamente informada ao colaborador durante as tratativas de negociação, evitando que a alegação de desconhecimento das regras gere pleitos judiciais de indenização substitutiva contra a empresa.

Aula 5.4: Procedimento Operacional e Documentação O processamento da rescisão por acordo mútuo exige a confecção de documentação suporte inequívoca, iniciando-se pela elaboração do termo de manifestação de interesse na extinção consensual do contrato de trabalho. Este documento deve ser assinado por ambas as partes, formalizando o consentimento e detalhando as condições pactuadas, como a forma de cumprimento do aviso prévio e os percentuais incidentes sobre as verbas rescisórias devidas.

O envio das informações prestadas ao eSocial deve indicar o código específico de movimentação correspondente à rescisão por acordo. A emissão do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho deve refletir com clareza os valores ajustados com as reduções legais de aviso prévio e multa do FGTS. A guarda permanente deste acervo documental previne que o desligamento seja contestado sob a alegação de ter se tratado de uma dispensa imotivada disfarçada ou pedido de demissão coagido.

Aula 5.5: Homologação e Validade da Quitação A quitação conferida na rescisão por acordo mútuo abrange as parcelas e valores especificadamente discriminados no comprovante de pagamento e no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. A inclusão de cláusula de quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho no termo de acordo depende da observância dos requisitos formais dispostos na legislação, garantindo que o empregado tenha plena ciência dos direitos dos quais está dando quitação.

A fiscalização trabalhista e a jurisprudência mantêm vigilância sobre a utilização indevida do acordo mútuo como mecanismo para mascarar demissões impostas pelo empregador sem o pagamento integral da multa de quarenta por cento do FGTS. Constatada a existência de coação moral ou fraude na celebração do acordo consensual, a pactuação é declarada nula de pleno direito, convertendo-se a extinção contratual em dispensa imotivada com a imposição do recolhimento das diferenças de verbas e multas cabíveis.

Módulo 6: Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho

Aula 6.1: Hipóteses do Artigo 483 da CLT A rescisão indireta, também denominada justa causa praticada pelo empregador, ocorre quando a empresa comete falta grave contra o trabalhador, inviabilizando a continuidade do vínculo empregatício. O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho fixa o rol de condutas patronais autorizadas da medida, incluindo o descumprimento de obrigações contratuais, exigência de serviços superiores às forças do empregado, tratamento com rigor excessivo, exposição do

trabalhador a perigo manifesto de mal considerável e ofensas físicas ou morais dirigidas ao empregado ou seus familiares.

A caracterização da rescisão indireta demanda a comprovação de violação substancial das regras do contrato laboral, não sendo suficiente a ocorrência de pequenos aborrecimentos ou divergências operacionais do cotidiano corporativo. A falta cometida pela empresa deve revestir-se de gravidade tal que impossibilite a manutenção da relação de trabalho, cabendo ao empregado demonstrar em juízo a justa causa patronal para fazer jus às reparações legais.

Aula 6.2: Atraso Recorrente de Salários e Fundo de Garantia A ausência reiterada no pagamento de salários e a falta sistêmica de recolhimento dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço constituem os fundamentos mais frequentes para o reconhecimento da rescisão indireta. A jurisprudência trabalhista consolidou o entendimento de que o atraso no pagamento de salários por período igual ou superior a três meses, ou a omissão continuada no recolhimento do FGTS ao longo do contrato, gera presunção de grave descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador.

A inadimplência do FGTS priva o trabalhador da garantia de pecúlio em momentos de vulnerabilidade, caracterizando prejuízo imediato ao empregado. Do ponto de vista operacional do departamento pessoal, a gestão fiscal deve manter os recolhimentos em rigorosa dia, pois a constatação de irregularidades no FGTS autoriza o colaborador a pleitear a rescisão indireta a qualquer tempo,

submetendo a empresa ao pagamento compulsório de todo o passivo gerado com os acréscimos das verbas de dispensa imotivada.

Aula 6.3: Assédio Moral e Violação de Deveres Patronais A prática continuada de assédio moral no ambiente corporativo, manifestada por meio de humilhações, isolamento do colaborador, metas inalcançáveis aplicadas de forma punitiva ou exposição a situações ridicularizantes, enseja a declaração da rescisão indireta com fundamento na violação da dignidade da pessoa humana e no descumprimento dos deveres contratuais de proteção à integridade psicológica do trabalhador. A tolerância da empresa com chefias abusivas configura omissão culposa gravíssima.

A instrução probatória em casos de rescisão indireta por assédio moral envolve a análise de mensagens eletrônicas, áudios, relatórios de ouvidoria interna e depoimentos de testemunhas que presenciaram as situações degradantes. A condenação da empresa em juízo não se limita ao pagamento das verbas rescisórias equivalentes à dispensa imotivada, estendendo-se à obrigação de reparar os danos morais infligidos ao trabalhador, implicando elevado impacto financeiro e reputacional para a organização.

Aula 6.4: Rito Processual e Afastamento do Empregado O processamento da rescisão indireta diferencia-se das demais modalidades por depender de pronúncia judicial, exigindo o ajuizamento de Reclamação Trabalhista pelo empregado. O parágrafo terceiro do artigo 483 da CLT faculta ao trabalhador permanecer no emprego ou afastar-se da prestação de serviços

durante o trâmite da ação nas hipóteses em que a fundamentação for a inexecução das obrigações contratuais ou o descumprimento das exigências legais por parte do empregador.

A opção do empregado pelo afastamento do serviço gera estado de incerteza jurídica para a empresa até o trânsito em julgado da decisão judicial. Se o pedido de rescisão indireta for julgado procedente, a data do desligamento retroage ao momento do efetivo afastamento, sendo devidas todas as verbas da dispensa imotivada. Se for julgado improcedente, o período de ausência pode ser considerado como pedido de demissão ou abandono de emprego, a depender do entendimento do julgador frente às provas produzidas.

Aula 6.5: Liquidação e Efeitos Financeiros da Sentença Reconhecida a rescisão indireta por sentença judicial transitada em julgado, o empregador é condenado a pagar ao trabalhador a totalidade das verbas rescisórias correspondentes à dispensa sem justa causa. O montante liquida-se com a inclusão de aviso prévio indenizado, saldo de salário, décimo terceiro proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço legal, além da liberação do saldo do FGTS acompanhado da multa compensatória de quarenta por cento e emissão das guias do Seguro-Desemprego.

A decisão proferida pelo juízo trabalhista estabelece os prazos e condições para o adimplemento da condenação, sob pena de incidência das multas processuais por descumprimento de obrigação de fazer e execução forçada do débito. Cabe ao setor

contábil e de recursos humanos acompanhar a liquidação dos cálculos judiciais para apurar a exatidão das contribuições previdenciárias e fiscais incidentes sobre os valores homologados no processo judicial.

Módulo 7: Extinção por Término do Contrato a Prazo Determinado

Aula 7.1: Modalidades de Contratos a Prazo Determinado Os contratos de trabalho a prazo determinado constituem exceção à regra geral do princípio da continuidade do vínculo empregatício, sendo admitidos pela legislação trabalhista apenas nas hipóteses taxativamente previstas no parágrafo segundo do artigo 443 da CLT. Essas modalidades abrangem serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, atividades empresariais de caráter transitório e o contrato de experiência, devendo a duração máxima respeitar o limite legal de dois anos, com exceção do contrato de experiência, cujo limite é de noventa dias.

A correta fundamentação do contrato a prazo é prerequisite para a validade do seu término regular. O descumprimento das hipóteses legais ou o excesso dos prazos máximos permitidos acarreta a conversão automática do ajuste em contrato por prazo indeterminado. O departamento pessoal deve monitorar com rigor os prazos de vigência e eventuais prorrogações, pois a extrapolação de um único dia de trabalho além do limite acordado transmuta a natureza contratual, impondo o pagamento de aviso prévio e multa do FGTS.

Aula 7.2: Término Regular do Contrato de Experiência O encerramento do contrato de experiência na data previamente estipulada em seu termo final caracteriza a extinção regular da relação contratual por decurso do prazo pactuado. Nessa hipótese, como a data de término era de prévio conhecimento de ambas as partes, não há incidência de aviso prévio nem da multa compensatória do FGTS de quarenta por cento, uma vez que não ocorreu ruptura imotivada ou surpresa na dissolução do vínculo de trabalho.

Na liquidação das verbas devidas ao término regular do contrato de experiência, o trabalhador faz jus ao recebimento do saldo de salário, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional e ao saque dos depósitos do FGTS efetuados durante a vigência do contrato. A empresa deve emitir o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho sob o código específico de extinção de contrato a termo, garantindo a baixa precisa nos registros do eSocial.

Aula 7.3: Rescisão Antecipada pelo Empregador A rescisão antecipada do contrato a prazo determinado promovida por iniciativa do empregador, sem a ocorrência de justa causa, enseja a aplicação do artigo 479 da CLT, que impõe à empresa o dever de indenizar o trabalhador. A indenização devida corresponde à metade da remuneração a que o empregado teria direito até o termo final do contrato estipulado. Além dessa indenização específica, o trabalhador tem direito ao recebimento de todas as

verbas rescisórias normais, liberação do FGTS e pagamento da multa de quarenta por cento.

O cálculo da indenização do artigo 479 exige a verificação exata dos dias restantes para o encerramento do contrato e o valor do salário dia do colaborador. Em hipóteses de remuneração variável, calcula-se a média salarial apurada no período trabalhado. Cabe ao analista de departamento pessoal avaliar o custo-benefício financeiro entre rescindir antecipadamente o contrato a termo ou aguardar o seu encerramento natural, minimizando impactos financeiros indesejados no orçamento corporativo.

Aula 7.4: Rescisão Antecipada pelo Empregado Quando a iniciativa de rescindir antecipadamente o contrato a prazo determinado parte do próprio trabalhador, incide a regra disposta no artigo 480 da CLT. O empregado fica obrigado a indenizar o empregador pelos prejuízos que do fato resultarem para a empresa, devendo o valor da indenização ser devidamente comprovado pelo empregador, não podendo ultrapassar o montante a que o trabalhador teria direito em idênticas condições segundo o artigo anterior.

A aplicação prática do ressarcimento de prejuízos pelo empregador exige prova concreta do dano financeiro ou operacional sofrido com a saída repentina do profissional, tal como o custo comprovado para contratação emergencial de substituto. A empresa não pode efetuar o desconto da indenização de forma automática sem demonstrar documentalmente o prejuízo experimentado. Ausente a comprovação objetiva do dano, o desconto efetuado na rescisão é considerado ilícito e sujeito à devolução ao ex-empregado.

Aula 7.5: Cláusula Assecuratória do Direito Recíproco de Rescisão

A inclusão da cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão nos contratos a prazo determinado, autorizada pelo artigo 481 da CLT, altera significativamente o regime jurídico do encerramento antecipado do pacto laboral. Caso o contrato contenha essa cláusula e qualquer das partes opte por rescindi-lo antes do prazo estipulado, aplicam-se à rescisão as regras regentes dos contratos por prazo indeterminado, desconfigurando o regime das indenizações fixas dos artigos 479 e 480 da CLT.

Havendo a referida cláusula, a rescisão antecipada promovida pelo empregador exigirá o pagamento integral do aviso prévio trabalhado ou indenizado com projeção temporal, além da multa de quarenta por cento sobre o saldo do FGTS. Se a saída for promovida pelo empregado, haverá a obrigação de concessão do aviso prévio à empresa. A elaboração das minutas contratuais deve ponderar a conveniência da inclusão dessa cláusula à luz da previsibilidade e do risco financeiro da operação.

Módulo 8: Outras Modalidades de Extinção Contratual

Aula 8.1: Culpa Recíproca e Força Maior A extinção do contrato de trabalho por culpa recíproca ocorre quando ambas as partes praticam simultaneamente faltas graves aptas a ensejar a ruptura do vínculo, tornando insustentável a manutenção do emprego. Essa modalidade rescisória depende obrigatoriamente de reconhecimento e declaração pela Justiça do Trabalho. Caracterizada a culpa recíproca, o valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário proporcional e das férias proporcionais é reduzido

pela metade, conforme dicção do artigo 484 da CLT e Súmula 14 do TST.

Por outro lado, a extinção motivada por força maior decorre de acontecimento inevitável, imprevisível e alheio à vontade do empregador, para cuja realização não concorreu direta ou indiretamente, resultando na extinção da empresa ou do estabelecimento no qual trabalhava o empregado. Na ocorrência comprovada de força maior, a indenização compensatória do FGTS devida na dispensa imotivada é reduzida à metade, situando-se no percentual de vinte por cento, nos termos do artigo 502 da CLT.

Aula 8.2: Factum Principis O instituto do Factum Principis, tipificado no artigo 486 da CLT, manifesta-se quando a paralisação temporária ou definitiva do trabalho decorre de ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou da promulgação de lei ou regulamento que impossibilite a continuação da atividade econômica da empresa. Nessa hipótese excepcionalíssima de encerramento das atividades empresariais, a responsabilidade pelo pagamento da indenização rescisória é transferida para a autoridade governamental que deu causa à paralisação.

A caracterização do Factum Principis exige a demonstração de que a ordem pública extinguiu de forma direta e inescapável o empreendimento, inviabilizando a alocação dos colaboradores em outras filiais ou unidades. O departamento de recursos humanos deve ter ciência de que a simples interdição sanitária por descumprimento de normas operacionais pela empresa não configura o instituto. A aplicação indevida dessa tese acarreta a

condenação direta do empregador ao pagamento integral do passivo rescisório acrescido de juros e correção.

Aula 8.3: Morte do Empregado O falecimento do trabalhador extingue de forma automática o contrato individual de trabalho, dada a natureza personalíssima da prestação dos serviços objeto do pacto laboral. A liquidação das verbas rescisórias na hipótese de falecimento equipara-se administrativamente ao pedido de demissão sem cumprimento de aviso prévio, sendo devidos o saldo de salário, o décimo terceiro salário proporcional, as férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço legal, além da liberação dos saldos de FGTS acumulados sem a incidência de multa rescisória.

O adimplemento dos haveres rescisórios deve ser efetuado aos dependentes habilitados perante a Previdência Social ou aos sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, conforme estabelece a Lei 6.858/1980. O prazo para quitação das verbas rescisórias no caso de falecimento é de dez dias a contar do óbito. O setor de departamento pessoal deve colher a certidão de dependentes fornecida pelo INSS antes de efetuar qualquer repasse financeiro, resguardando a empresa contra pagamentos indevidos efetuados a terceiros não autorizados.

Aula 8.4: Morte do Empregador Pessoa Física e Extinção da Empresa A morte do empregador constituído sob a forma de firma individual ou pessoa física faculta ao empregado a opção de rescindir o contrato de trabalho, salvo no caso de continuidade do negócio pelos herdeiros ou sucessores legais. Optando pelo desligamento em virtude do encerramento das atividades do

empregador falecido, ou ocorrendo a extinção do estabelecimento empresarial por deliberação dos sócios, a rescisão contratual gera para os trabalhadores os mesmos direitos assegurados na dispensa sem justa causa.

Nessas hipóteses de encerramento definitivo das operações empresariais, os trabalhadores fazem jus ao recebimento integral do aviso prévio indenizado, saldo de salário, décimo terceiro proporcional, férias vencidas e proporcionais com o terço legal, além do saque do FGTS acrescido da multa de quarenta por cento. A liquidação deve ser realizada pelo inventariante ou pelos liquidantes da sociedade, vinculando-se os pagamentos ao ativo remanescente da massa patrimonial da empresa encerrada.

Aula 8.5: Aposentadoria e a Extinção do Vínculo A aposentadoria espontânea concedida pelo Instituto Nacional do Seguro Social não extingue automaticamente o contrato de trabalho do empregado que opta por continuar prestando serviços ao mesmo empregador, consoante jurisprudência firmada pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 1.721. O vínculo laboral permanece ativo e inalterado para todos os fins legais, salvo se houver manifestação expressa de rescisão por parte de qualquer um dos sujeitos da relação de emprego.

Caso o empregador decida desligar o trabalhador aposentado que manteve a prestação de serviços, a dispensa será classificada como sem justa causa, impondo o pagamento integral de todas as verbas rescisórias, inclusive a multa compensatória de quarenta por cento incidentes sobre todos os depósitos do FGTS efetuados ao

longo do contrato. Apenas na hipótese de aposentadoria especial que exija o afastamento da atividade nociva haverá impedimento legal à continuidade laboral no mesmo posto de trabalho.

Módulo 9: Aviso Prévio: Aspectos Gerais e Especiais

Aula 9.1: Natureza Jurídica e Finalidade do Aviso Prévio O aviso prévio é a comunicação antecipada e obrigatória pela qual uma das partes do contrato de trabalho por prazo indeterminado notifica a outra sobre sua decisão de rescindir o vínculo sem justa causa. A finalidade do instituto desdobra-se em duas vertentes: quando concedido pelo empregador, visa proporcionar ao trabalhador tempo hábil para buscar recolocação no mercado de trabalho; quando formulado pelo empregado, visa permitir ao empregador o preenchimento da vaga e a readequação dos processos de trabalho.

Do ponto de vista jurídico, o aviso prévio possui natureza mista, constituindo ao mesmo tempo uma obrigação de fazer e uma parcela com nítido caráter remuneratório ou indenizatório, a depender da modalidade adotada. A vigência do aviso prévio integra o contrato de trabalho para todos os efeitos legais, projetando a data de término do vínculo e refletindo nos cálculos das demais parcelas rescisórias, como férias, décimo terceiro salário e tempo de serviço para fins de aposentadoria.

Aula 9.2: Aviso Prévio Proporcional (Lei 12.506/2011) A promulgação da Lei 12.506/2011 regulamentou a proporcionalidade do aviso prévio prevista no texto constitucional, fixando o período

mínimo de trinta dias para os trabalhadores com até um ano de serviço na mesma empresa. A cada ano completo de trabalho prestado ao mesmo empregador, são acrescidos três dias ao período de aviso prévio, até o limite máximo de sessenta dias de acréscimo, totalizando noventa dias de aviso prévio para trabalhadores com vinte anos ou mais de tempo de serviço.

A aplicação da proporcionalidade do aviso prévio é garantida exclusivamente em benefício do trabalhador. Portanto, quando a rescisão ocorre por iniciativa do empregado via pedido de demissão, a obrigação de concessão do aviso prévio limita-se ao patamar fixo de trinta dias, não podendo o empregador exigir ou descontar do colaborador os dias proporcionais decorrentes do tempo de serviço prestado. O departamento pessoal deve programar os sistemas de folha para aplicar essa distinção metodológica com exatidão.

Aula 9.3: Aviso Prévio Trabalhado e Redução da Jornada Quando a dispensa imotivada é promovida pelo empregador com exigência de cumprimento do aviso prévio trabalhado, a legislação assegura ao empregado o direito de optar pela redução de duas horas diárias de sua jornada normal de trabalho ou pela ausência ao trabalho por sete dias corridos ao longo do período. Essa prerrogativa tem a finalidade de viabilizar a participação do trabalhador em processos seletivos e entrevistas para nova colocação profissional sem prejuízo da sua remuneração integral.

A ausência da concessão da redução de jornada durante o cumprimento do aviso prévio invalida o ato praticado pela empresa,

gerando a nulidade do aviso trabalhado e impondo o pagamento substitutivo do aviso prévio em sua forma indenizada. É estritamente vedado ao empregador substituir a redução da jornada pelo pagamento de horas extras. O termo de opção de redução de jornada deve ser formalmente assinado pelo colaborador na data da notificação da demissão, compondo o acervo de conformidade trabalhista.

Aula 9.4: Aviso Prévio Indenizado e Projeção do Tempo de Serviço

O aviso prévio indenizado ocorre quando o empregador determina o desligamento imediato do trabalhador, liberando-o da prestação de serviços e efetuando o pagamento da remuneração correspondente ao período do aviso devido na liquidação das verbas rescisórias. A principal consequência do aviso prévio indenizado é a sua projeção ficta no tempo de serviço do colaborador, estendendo formalmente a data de término do contrato para todos os efeitos contratuais e legais.

Essa projeção do tempo de serviço impacta diretamente o cômputo de mais avos no cálculo do décimo terceiro salário e das férias proporcionais. Se a data final da projeção do aviso prévio ultrapassar o dia catorze de um determinado mês, o trabalhador adquire o direito ao recebimento de mais um doze avos de décimo terceiro salário e férias. Além disso, a data final projetada do aviso prévio é a que deve constar anotada na página de saída da Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador.

Aula 9.5: Reconsideração e Ineficácia do Aviso Prévio Dado o caráter unilateral da notificação de rescisão, a rescisão produz seus

efeitos desde a ciência da parte contrária. No entanto, o artigo 489 da CLT estabelece que é facultado à parte notificante propor a reconsideração da decisão antes do término do período do aviso prévio. Para que a reconsideração produza efeitos e restabeleça a continuidade normal do contrato de trabalho, é indispensável o consentimento expresso da outra parte, que possui plena liberdade para aceitar ou recusar a manutenção do vínculo.

Caso a parte notificada aceite a reconsideração ou se o prestador continuar prestando serviços após o término do prazo do aviso sem oposição do empregador, o contrato de trabalho prossegue normalmente como se a notificação não tivesse sido emitida. O departamento de recursos humanos deve documentar formalmente qualquer manifestação de reconsideração para evitar ambiguidades operacionais sobre o real status do contrato e prevenir a quitação indevida de verbas rescisórias no sistema produtivo.

Módulo 10: Apuração e Cálculo de Férias na Rescisão

Aula 10.1: Período Aquisitivo e Concessivo O direito ao gozo e ao recebimento de férias é estruturado com base na transcorrencia do período aquisitivo, que compreende os doze meses de vigência do contrato de trabalho contados a partir da data de admissão do colaborador. Transcorrido o período aquisitivo, inicia-se o período concessivo, que consiste nos doze meses subsequentes em que o empregador deve conceder o descanso remunerado ao trabalhador. No momento da rescisão do contrato de trabalho, a apuração técnica das férias exige o mapeamento preciso do status de todos os períodos aquisitivos iniciados.

O profissional de departamento pessoal deve categorizar as férias devidas na rescisão em três modalidades distintas: férias vencidas simples, férias vencidas em dobro e férias proporcionais. A incorreta identificação dos períodos aquisitivos abertos induz a erros no cômputo dos valores das férias na rescisão. O levantamento do histórico de faltas não justificadas cometidas pelo empregado durante cada período aquisitivo é indispensável, uma vez que a proporção de ausências reduz a quantidade de dias de férias a que o trabalhador faz jus.

Aula 10.2: Férias Vencidas e Férias em Dobro Férias vencidas correspondem àqueles períodos aquisitivos já completados pelo trabalhador cuja concessão do descanso não ocorreu até a data do desligamento. Se o contrato for rescindido após o encerramento do período concessivo sem que o trabalhador tenha usufruído do descanso, incide a regra do artigo 137 da CLT, tornando obrigatório o pagamento em dobro da respectiva remuneração das férias vencidas. O direito ao recebimento das férias vencidas, simples ou em dobro, é absoluto e subsiste em qualquer modalidade de rescisão contratual.

O cálculo das férias vencidas deve tomar como base a remuneração devida ao trabalhador na data da rescisão, e não o salário vigente à época em que o período aquisitivo foi completado. Sobre o valor correspondente às férias vencidas em dobro, incide a dobra apenas do valor principal do salário, devendo o terço constitucional ser calculado uma única vez sobre o valor total ou dobrado a depender da interpretação adotada pelo sistema de

folha, prevalecendo na jurisprudência a incidência do terço sobre o valor dobrado.

Aula 10.3: Férias Proporcionais e Cômputo de Fracionamento As férias proporcionais representam a parcela do direito a férias em fase de formação durante o período aquisitivo incompleto no momento da cessação do contrato. A contagem da proporcionalidade é apurada à razão de um doze avos por mês de trabalho ou fração superior a catorze dias no mês contratual. O cômputo dos dias considerará sempre a data da admissão para marcar o início do mês contratual e a projeção do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

O cálculo da fração superior a catorze dias deve ser realizado rigorosamente dentro de cada mês contratual individualizado, e não pelo calendário civil do mês. Se o trabalhador trabalhou quinze dias dentro do seu mês contratual, adquire o direito a mais um doze avos de férias proporcionais. O descumprimento do cômputo da projeção do aviso prévio no fracionamento das férias é uma das omissões mais recorrentes em homologações rescisórias, gerando pagamentos a menor e passivos trabalhistas.

Aula 10.4: Adicional do Terço Constitucional O artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal assegura a todos os trabalhadores o pagamento do adicional de no mínimo um terço a mais do que o salário normal por ocasião da fruição ou indenização das férias. Este adicional do terço constitucional possui natureza acessória e deve ser somado a todas as modalidades de férias apuradas na

liquidação da rescisão contratual, seja sobre férias vencidas simples, em dobro ou proporcionais.

A base de cálculo do terço constitucional compreende o valor do salário base acrescido de todas as médias de adicionais de natureza remuneratória percebidos pelo trabalhador, como adicionais de insalubridade, periculosidade, trabalho noturno e comissões. Na apuração da rescisão, o terço constitucional de férias possui natureza estritamente indenizatória quando quitado por ocasião do desligamento, alterando sua incidência para fins de tributação previdenciária e imposto de renda retido na fonte.

Aula 10.5: Integração de Parcelas Variáveis nas Férias A apuração do valor das férias na rescisão de colaboradores que percebem remuneração variável exige o cálculo das médias das parcelas paga ao longo do período aquisitivo correspondente. Para os empregados remunerados por hora, comissão, percentual ou tarefa, a base de cálculo será apurada pela média da quantidade das horas ou pelo somatório das parcelas variáveis divididas pelo número de meses do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário vigendo na data da rescisão.

No caso de horas extras ou adicional noturno habitual, realiza-se a média física da quantidade de horas trabalhadas no período aquisitivo e multiplica-se pelo valor da hora extra ou noturna apurado na data do encerramento do contrato. Integrar valores financeiros sem proceder à média física das quantidades é um erro conceitual grave, pois desconsidera os reajustes salariais da

categoria e distorce o valor final das verbas rescisórias devidas ao empregado.

Módulo 11: Apuração e Cálculo do Décimo Terceiro Salário

Aula 11.1: Regras para Apuração dos Avos Rescisórios O décimo terceiro salário na rescisão é calculado na proporção de um doze avos da remuneração devida por mês de serviço trabalhado no ano civil em curso, compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro. Assim como ocorre no cálculo das férias, a fração igual ou superior a catorze dias de trabalho dentro do mesmo mês civil dá direito ao trabalhador ao cômputo integral daquele mês para a fração de um doze avos do décimo terceiro salário proporcional.

A verificação dos avos do décimo terceiro exige o alinhamento ao calendário civil, diferentemente das férias que observam o ano contratual. O analista de departamento pessoal deve somar todos os meses em que o colaborador trabalhou pelo menos catorze dias no ano, incluindo os dias resultantes da projeção temporal do aviso prévio. A falta de cômputo correto da projeção do aviso na contagem dos avos do décimo terceiro resulta em diferenças de verbas rescisórias e autuações pelos órgãos fiscalizadores.

Aula 11.2: Impacto da Projeção do Aviso Prévio A projeção do aviso prévio indenizado repercute diretamente na contagem dos avos do décimo terceiro salário proporcional. Caso o período do aviso prévio indenizado avance pelo mês subsequente e ultrapasse catorze dias de projeção dentro daquele novo mês civil, o empregado adquire

automaticamente o direito à inclusão de mais um doze avos no cálculo da gratificação natalina rescisória.

Esta ampliação do direito pela projeção ficta do aviso prévio decorre da regra geral de que o contrato de trabalho permanece em vigor até o encerramento do prazo do aviso. A omissão dessa inclusão nos cálculos de desligamentos efetuados no final do ano civil é frequente, momento em que a projeção do aviso indenizado frequentemente avança para o mês de janeiro do ano seguinte, gerando a obrigação de quitação de avos de décimo terceiro salário relativos a dois exercícios fiscais distintos na mesma rescisão.

Aula 11.3: Médias de Horas Extras, Comissões e Adicionais A liquidação do décimo terceiro salário proporcional na rescisão de colaboradores que percebem remuneração variável exige a apuração das médias salariais apuradas dentro do ano civil do desligamento. Diferente das férias, cuja média é apurada nos doze meses do período aquisitivo, a média do décimo terceiro salário abrange estritamente os meses trabalhados a partir de janeiro do ano vigente até o mês da rescisão.

Para a apuração das horas extras e adicional noturno, realiza-se a soma da quantidade de horas extras realizadas de janeiro até o mês da rescisão, dividindo-se esse resultado pelo número de meses trabalhados no ano. A média de horas obtida é então multiplicada pelo valor atualizado da hora extra. Para as comissões, soma-se o valor das comissões recebidas no ano e divide-se pelo número de meses correspondentes, encontrando o valor médio a ser somado ao salário fixo para composição do cálculo final.

Aula 11.4: Desconto do Adiantamento da Primeira Parcela Quando a rescisão do contrato de trabalho ocorre na segunda metade do ano civil, é frequente que o empregado já tenha recebido a primeira parcela do décimo terceiro salário, concedida como adiantamento obrigatório entre os meses de fevereiro e novembro, ou por ocasião da fruição de suas férias. O departamento pessoal deve atentar para a necessidade de efetuar a dedução deste adiantamento já pago no momento da elaboração da rescisão.

O valor descontado na rescisão deve corresponder exatamente ao valor em dinheiro que foi antecipado ao empregado a título de primeira parcela. Caso o valor apurado na rescisão final para o décimo terceiro proporcional seja inferior ao montante que já foi adiantado, a empresa só poderá descontar do trabalhador o limite do valor apurado na própria verba, vedada a transformação do saldo remanescente em dívida líquida do trabalhador a ser abatida de outras verbas de natureza distinta sem previsão legal.

Aula 11.5: Casos Especiais e Interrupção do Contrato A apuração do décimo terceiro salário na rescisão sofre alterações nos casos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho por motivos de saúde ou acidentes operacionais. Nos afastamentos por incapacidade laboral com recebimento de auxílio-doença previdenciário ou acidentário superior a quinze dias, o contrato de trabalho fica suspenso a partir do décimo sexto dia de afastamento. Os meses em que o trabalhador permanecer afastado sem trabalhar pelo menos catorze dias não são computados para o décimo terceiro pela empresa.

A responsabilidade pelo pagamento do valor equivalente aos meses de afastamento do trabalhador recai sobre o Instituto Nacional do Seguro Social sob a forma de abono anual previdenciário. No entanto, na apuração da rescisão realizada após o retorno do afastamento, o analista deve considerar apenas os meses efetivamente trabalhados na empresa com fração igual ou superior a catorze dias, evitando o pagamento duplicado de avos suplementares que foram custeados pela Previdência Social.

Módulo 12: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Multa Rescisória

Aula 12.1: Depósito do Mês da Rescisão e Mês Anterior A rescisão do contrato de trabalho gera a obrigação incontornável do recolhimento dos depósitos do FGTS referentes ao mês da rescisão e ao mês imediatamente anterior, caso este ainda não tenha atingido o prazo legal de recolhimento. Os valores devem ser apurados aplicados a alíquota padrão de oito por cento sobre a remuneração integral das verbas salariais da rescisão, englobando saldo de salário, aviso prévio trabalhado ou indenizado e décimo terceiro salário proporcional.

O recolhimento dessas competências finais do FGTS deve ser efetuado utilizando o sistema eSocial e a emissão da guia do FGTS Digital. A inobservância do recolhimento tempestivo dessas parcelas rescisórias impede o processamento do saque do FGTS pelo ex-colaborador e sujeita a empresa à incidência de encargos moratórios, juros e multas administrativas aplicadas pelos órgãos de

fiscalização do trabalho, além de atrasar a quitação final dos haveres.

Aula 12.2: Base de Cálculo da Indenização Compensatória A base de cálculo da indenização compensatória do FGTS, seja no percentual de quarenta por cento na dispensa imotivada ou de vinte por cento na rescisão por acordo mútuo, é constituída pelo somatório de todos os depósitos devidos ou efetuados na conta vinculada do trabalhador durante a vigência do contrato, devidamente atualizados monetariamente. A base de cálculo inclui inclusive os saques efetuados pelo empregado ao longo do contrato, como saques-aniversário ou utilização para habitação.

O analista responsável deve atentar para o fato de que a multa rescisória incide sobre o total dos depósitos históricos e atualizados, e não apenas sobre o saldo líquido que se encontra presente na conta vinculada no dia do encerramento do vínculo. Caso o empregado tenha efetuado saques parciais durante a vigência contratual, o cálculo da multa rescisória do FGTS deve recompor virtualmente o valor do saldo total como se o dinheiro nunca tivesse sido sacado, prevenindo pagamentos com valores reduzidos.

Aula 12.3: Processamento do FGTS Digital na Extinção Contratual A modernização da arrecadação do FGTS por meio do sistema FGTS Digital alterou profundamente os procedimentos operacionais relativos ao desligamento de colaboradores. O envio dos eventos de desligamento pelo eSocial alimenta automaticamente a plataforma do FGTS Digital, que gera a guia de recolhimento das parcelas rescisórias do FGTS e da multa compensatória sem a

necessidade de utilização do antigo programa SEFIP ou emissão de chaves de conectividade social.

A correta parametrização das rubricas rescisórias no eSocial é o fator determinante para o sucesso da apuração no FGTS Digital. Erros na parametrização do aviso prévio indenizado ou das médias salariais resultam na apuração incorreta da base de cálculo do FGTS rescisório. O departamento pessoal deve validar os relatórios sintéticos gerados pelo FGTS Digital e confrontá-los com a memória de cálculo do sistema de recursos humanos antes de efetuar o pagamento da guia.

Aula 12.4: Liberação dos Depósitos e Código de Saque A liberação do saldo acumulado na conta vinculada do FGTS ao trabalhador é autorizada exclusivamente nas modalidades de dispensa sem justa causa, rescisão indireta, término regular do contrato a prazo determinado, falecimento do empregador ou extinção da empresa. No acordo mútuo, a movimentação fica restrita a oitenta por cento do saldo depositado. Nas dispensas por justa causa e nos pedidos de demissão, o saldo permanece retido na conta vinculada.

Com a implantação do FGTS Digital e a integração plena aos sistemas do Governo Federal, a dispensa da emissão da antiga Chave de Identificação do Trabalhador tornou-se realidade em diversas situações. As informações de desligamento transmitidas via eSocial notificam diretamente a Caixa Econômica Federal sobre a causa da rescisão, liberando o saque ao trabalhador que possui conta cadastrada. O acompanhamento do status do envio do evento

S-2299 no eSocial é imprescindível para garantir o acesso aos recursos.

Aula 12.5: Recomposição de Depósitos em Atraso Caso a empresa identifique a existência de depósitos do FGTS em atraso no momento da rescisão do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a realizar a recomposição de todo o passivo em aberto na conta vinculada antes do fechamento do processo rescisório. A omissão de depósitos passados impede a correta apuração do saldo base para incidência da multa rescisória e impossibilita a quitação regular do contrato de trabalho.

A recomposição dos débitos em atraso deve ser processada com os acréscimos legais de juros de mora e atualização monetária exigidos pela legislação do FGTS. O setor de recursos humanos deve gerar a guia de recolhimento dos períodos em atraso juntamente com a guia rescisória, assegurando que o extrato analítico do trabalhador reflita a integralidade dos direitos acumulados ao longo do tempo de serviço prestado à empresa.

Módulo 13: Aspectos Fiscais e Previdenciários na Liquidação

Aula 13.1: Incidência do INSS sobre Verbas Rescisórias A apuração das contribuições previdenciárias devidas ao Instituto Nacional do Seguro Social na rescisão do contrato de trabalho exige a estrita diferenciação entre as verbas rescisórias de natureza salarial e aquelas que possuem natureza indenizatória. As parcelas de natureza salarial, tais como o saldo de salário, o décimo terceiro salário proporcional e as horas extras executadas no mês do

desligamento, sofrem a incidência normal do INSS, respeitadas as alíquotas progressivas e o teto máximo de contribuição.

Por outro lado, as parcelas qualificadas pela legislação como indenizatórias estão isentas da incidência da contribuição previdenciária. Entre essas parcelas isentas destacam-se o aviso prévio indenizado, a multa compensatória de quarenta por cento do FGTS, as férias indenizadas vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional e a indenização do artigo 479 da CLT. A aplicação incorreta de desconto previdenciário sobre verbas indenizatórias configura retenção indevida e gera obrigações de restituição.

Aula 13.2: Retenção do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)
A apuração do Imposto de Renda Retido na Fonte sobre as verbas rescisórias obedece à tabela progressiva mensal divulgada pela Receita Federal do Brasil, incidindo sobre o rendimento bruto tributável após as deduções legais autorizadas, tais como a contribuição previdenciária descontada, o valor correspondente a dependentes legais e eventual pensão alimentícia judicial. A retenção do imposto deve ocorrer no momento do efetivo pagamento da rescisão ao trabalhador.

A apuração do IRRF na rescisão exige o cálculo em separado para determinadas parcelas. O décimo terceiro salário proporcional, por ter tributação exclusiva na fonte, deve ter seu imposto de renda calculado separadamente do restante das verbas rescisórias salariais do mês. As férias indenizadas, sejam vencidas ou proporcionais, e seu respectivo terço constitucional são isentas do

Imposto de Renda, conforme entendimento fixado na Súmula 125 do Superior Tribunal de Justiça e reiterado pelas normas fiscais vigentes.

Aula 13.3: Isenções e Não Incidências Tributárias na Rescisão A legislação tributária outorga tratamento de isenção ou não incidência expressa para uma série de verbas quitadas exclusivamente por ocasião do término do contrato de trabalho. O objetivo da desoneração dessas parcelas é preservar o caráter recompositivo e indenizatório dos valores recebidos pelo trabalhador no momento da perda do seu posto de trabalho, evitando que a tributação reduza a reserva financeira destinada à sua subsistência.

Estão totalmente isentas de retenção do IRRF e de recolhimento de INSS e FGTS as indenizações referentes à multa rescisória, ao Seguro-Desemprego, ao abono pecuniário de férias, às férias indenizadas e ao aviso prévio indenizado. O analista de departamento pessoal deve configurar com rigor a tabela de rubricas do sistema de folha de pagamento para garantir que a natureza tributária de cada parcela esteja alinhada às instruções normativas da Receita Federal do Brasil.

Aula 13.4: Tributação Exclusiva do Décimo Terceiro Salário O décimo terceiro salário quitado na rescisão do contrato de trabalho sujeita-se ao regime de tributação exclusiva na fonte para fins de Imposto de Renda. Isso significa que os valores tributáveis do décimo terceiro proporcional não se somam ao saldo de salário ou a outras rendas percebidas pelo trabalhador no mesmo mês para

determinação da alíquota do imposto, devendo o cálculo ser efetuado de forma autônoma com a aplicação direta da tabela progressiva.

A contribuição previdenciária sobre o décimo terceiro salário na rescisão também é apurada em separado da folha salarial normal do mês do desligamento. O sistema de folha deve gerar uma base de cálculo específica para o INSS sobre a gratificação natalina rescisória, aplicando a tabela progressiva independente e emitindo o recolhimento na guia previdenciária correspondente, sob pena de gerar distorções na arrecadação informada na DCTFWeb.

Aula 13.5: Transmissão da DCTFWeb e eSocial A consolidação dos débitos tributários e previdenciários incidentes sobre as verbas rescisórias opera-se por meio da integração contínua entre o eSocial e a DCTFWeb. O envio do evento de desligamento S-2299 no eSocial transmite os valores das bases de cálculo apuradas na rescisão contratual, alimentando a base de dados que vai compor a declaração de débitos e créditos tributários federais da empresa na competência do desligamento.

O prazo para transmissão das informações de desligamento no eSocial deve alinhar-se ao prazo legal de quitação da rescisão. A posterior emissão do documento de arrecadação federal DARF Nuperico via DCTFWeb unifica o recolhimento do INSS e do IRRF apurados na rescisão. O fechamento incorreto da folha de pagamento ou o atraso na transmissão do evento de desligamento inviabiliza a geração do DARF unificado, expondo a empresa a penalidades pelo recolhimento extemporâneo dos impostos retidos.

Módulo 14: Obrigações Acessórias e Homologação da Rescisão

Aula 14.1: Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho é o documento formal que discrimina minuciosamente todas as parcelas de natureza salarial e indenizatória quitadas por ocasião do encerramento do vínculo empregatício. O TRCT deve detalhar cada rubrica com sua respectiva denominação, valor bruto, descontos legais aplicados e o valor líquido final a ser transferido ao ex-colaborador. O documento deve ser acompanhado do Termo de Quitação ou do Termo de Homologação, a depender do tempo de serviço prestado.

A exatidão no preenchimento do TRCT é exigência basilar para a validade do comprovante de pagamento das verbas rescisórias. Cada campo do documento possui codificação padronizada pela legislação do trabalho, permitindo a perfeita conferência das verbas pelos órgãos fiscalizadores e instituições bancárias. O departamento pessoal deve colher as assinaturas das partes em todas as vias do termo de rescisão, arquivando a via quitada para comprovação de cumprimento do encargo financeiro.

Aula 14.2: Fim da Homologação Obrigatória e Novas Regras A aprovação da Reforma Trabalhista alterou substancialmente o artigo 477 da CLT, extinguindo a obrigatoriedade da homologação da rescisão contratual perante o sindicato representativo da categoria profissional ou autoridade do Ministério do Trabalho, exigência que anteriormente aplicava-se a todos os contratos com mais de um ano de vigência. Atualmente, a quitação efetuada

diretamente entre empregador e empregado possui validade legal plena, independentemente do tempo de duração do contrato.

Apesar do fim da obrigatoriedade legal genérica, o profissional de departamento pessoal deve verificar se a convenção ou acordo coletivo de trabalho da categoria profissional mantém cláusula que imponha a assistência ou homologação sindical para os desligamentos. Havendo previsão expressa na norma coletiva sem declaração judicial de inconstitucionalidade aplicável à entidade, a empresa deve manter o procedimento de assistência sindical para garantir a segurança jurídica do ato rescisório e afastar penalidades convencionais.

Aula 14.3: Quitação Rescisória e Eficácia Liberatória A quitação passada pelo empregado no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho possui eficácia liberatória restrita exclusivamente às parcelas e valores especificamente discriminados e especificados no documento, conforme inteligência consolidada na Súmula 330 do TST. O pagamento da rescisão não impede que o ex-colaborador ingresse com ação judicial trabalhista postulando diferenças salariais de parcelas não constantes no termo ou valores pagos a menor durante a contratualidade.

Para obter a quitação geral do contrato de trabalho com eficácia liberatória ampla, a empresa pode socorrer-se do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, previsto nos artigos 855-B e seguintes da CLT. Neste procedimento, empregador e empregado, representados obrigatoriamente por advogados distintos, submetem a avença à homologação do Poder

Judiciário, obtendo a quitação geral das obrigações decorrentes da relação de emprego finalizada.

Aula 14.4: Envio do Evento S-2299 no eSocial O processamento das rescisões no cenário corporativo atual exige o domínio operacional do envio do evento S-2299 no eSocial, que representa o registro de Desligamento do trabalhador. Este evento deve conter a identificação do colaborador, a data do encerramento, o motivo da rescisão conforme a tabela normativa, o detalhamento de todas as rubricas rescisórias de proventos e descontos, além das informações do aviso prévio e indicador de cumprimento de quarentena, se houver.

O prazo para envio do evento S-2299 ao eSocial é de até dez dias corridos a contar da data do término do contrato de trabalho, não podendo ultrapassar a data do envio do evento de fechamento das folhas de pagamento periódicas. A omissão ou o envio incorreto de dados no evento de desligamento bloqueia o processamento do FGTS Digital, impede a habilitação no Seguro-Desemprego e expõe a empresa a multas administrativas por descumprimento de obrigações acessórias do sistema eSocial.

Aula 14.5: Atualização da CTPS Digital e Baixa do Vínculo A anotação do término do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social opera-se de forma automática a partir da transmissão do evento S-2299 ao eSocial, dispensando qualquer anotação física no documento do trabalhador. A baixa do vínculo fica visível para o cidadão no aplicativo da CTPS Digital em poucas

horas após o processamento das informações enviadas pelo empregador na base de dados nacional.

Na anotação da data de saída da CTPS Digital, o sistema considera automaticamente a data correspondente ao término do aviso prévio, inclusive nos casos de aviso prévio indenizado. É expressamente vedado efetuar anotações desabonadoras relativas aos motivos da dispensa no documento de trabalho do colaborador. O departamento de recursos humanos deve orientar o empregado a verificar a atualização em seu aplicativo mobile, atestando a conclusão das obrigações de registro do desligamento.

Módulo 15: Prazos, Pagamento e Penalidades

Aula 15.1: Prazo Unificado de Dez Dias para Quitação A alteração promovida no parágrafo sexto do artigo 477 da CLT unificou o prazo para pagamento das verbas rescisórias e para a entrega ao trabalhador da documentação comprobatória do desligamento. O prazo legal é de até dez dias corridos, contados a partir do término do contrato de trabalho, independentemente da modalidade de rescisão adotada ou da concessão de aviso prévio trabalhado ou indenizado.

A contagem do prazo de dez dias inicia-se no dia seguinte ao término do contrato de trabalho, nos termos do artigo 132 do Código Civil. Caso o décimo dia coincida com sábado, domingo ou feriado bancário, o pagamento deve ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior, assegurando que os recursos financeiros estejam disponíveis e com livre movimentação para o trabalhador

dentro do prazo fixado pela legislação, sob pena de incidência das sanções cominatórias.

Aula 15.2: Meios de Pagamento Permitidos e Validade O pagamento dos haveres discriminados no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho deve ser efetuado em moeda corrente nacional ou por meio de depósito bancário em conta corrente ou conta poupança de titularidade do próprio trabalhador. A legislação também autoriza o pagamento por meio de transferência eletrônica do tipo PIX, desde que a chave utilizada seja vinculada à conta bancária de titularidade exclusiva do ex-empregado.

O pagamento efetuado por meio de cheque exige cuidados adicionais. Se a escolha recair sobre cheque bancário, o pagamento deve ser realizado dentro do horário do expediente bancário para permitir o saque imediato pelo ex-colaborador. Caso o empregado seja analfabeto, o pagamento das verbas rescisórias só poderá ser efetuado mediante depósito em sua conta bancária, vedada a entrega de dinheiro em espécie sem a presença de testemunhas habilitadas ou a utilização de cheques.

Aula 15.3: Multa do Artigo 477 da CLT por Atraso O descumprimento do prazo legal de dez dias para o pagamento das verbas rescisórias encerra a incidência da multa prevista no parágrafo oitavo do artigo 477 da CLT. A penalidade equivale ao valor do salário base mensal do trabalhador, devidamente corrigido, revertida diretamente em favor do ex-colaborador prejudicado pela demora na quitação dos seus direitos e exigível por via administrativa ou judicial.

A jurisprudência trabalhista pacificou o entendimento de que a multa do artigo 477 é devida sempre que houver atraso na quitação líquida das verbas rescisórias, salvo se a responsabilidade pelo atraso for comprovadamente imputada ao próprio empregado, como na hipótese de recusa injustificada em fornecer os dados bancários para depósito. A alegação de dificuldades financeiras, falência da empresa ou erros de processamento bancário não afasta a imposição da multa cominatória.

Aula 15.4: Multa do Artigo 467 da CLT em Caso de Litígio Em caso de rescisão do contrato de trabalho com controvérsia que resulte em Reclamação Trabalhista, incide a regra especial do artigo 467 da CLT. O dispositivo estabelece que o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho na primeira audiência realizada, a parte incontroversa de todas as verbas rescisórias devidas, sob pena de ter que pagá-las com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o valor total inconcurso.

Para evitar a incidência da penalidade de cinquenta por cento prevista no artigo 467, a empresa deve identificar com precisão na contestação judicial quais valores são objeto de controvérsia razoável e efetuar o depósito judicial ou pagamento direto das verbas que não foram objeto de contestação plausível. A retenção injustificada de parcelas nitidamente incontroversas em sede judicial impõe o pagamento da penalidade, agravando o passivo da demandada.

Aula 15.5: Procedimento de Consignação em Pagamento Diante do risco iminente de incidência da multa do artigo 477 da CLT em situações de impossibilidade de pagamento ao trabalhador, tais como recusa indevida em receber os valores, ausência injustificada do ex-colaborador ou recusa na assinatura dos documentos rescisórios, o empregador deve utilizar o remédio jurídico da Ação de Consignação em Pagamento. O procedimento visa depositar judicialmente o valor líquido das verbas devidas dentro do prazo legal de dez dias.

A propositura da Ação de Consignação em Pagamento perante a Justiça do Trabalho antes do vencimento do prazo decenal estanca a contagem do tempo, elidindo a mora do empregador e afastando a incidência da multa moratória do artigo 477. O departamento pessoal deve acionar a assessoria jurídica imediatamente ao constatar o impasse com o trabalhador, instruindo a petição com o TRCT assinado unilateralmente e a comprovação das tentativas de notificação do ex-colaborador.

Módulo 16: Estabilidades, Restrições e Situações Especiais

Aula 16.1: Estabilidade da Gestante e Proteção à Maternidade A trabalhadora gestante goza de estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, consoante garantia estabelecida no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. A proteção à maternidade possui caráter objetivo, garantindo a permanência no emprego independentemente da ciência prévia do estado gravídico

pelo empregador ou pela própria trabalhadora no momento da concessão da demissão.

Se a dispensa sem justa causa for efetivada durante o período de estabilidade e a gravidez for confirmada posteriormente, a empresa é obrigada a promover a reintegração da trabalhadora ao emprego. Caso a reintegração seja desaconselhável por incompatibilidade do ambiente de trabalho, a dispensa converte-se em obrigação de indenizar todo o período estabilitário, englobando salários, férias, décimo terceiro, FGTS e multa de quarenta por cento do período restante. A estabilidade aplica-se inclusive aos contratos de experiência.

Aula 16.2: Estabilidade Acidentária (Artigo 118 da Lei 8.213/91) O empregado que sofreu acidente do trabalho ou foi acometido por doença profissional equiparada a acidente do trabalho tem garantida a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa pelo prazo mínimo de doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário concedido pelo INSS. O direito à estabilidade acidentária exige o preenchimento de dois requisitos simultâneos: o afastamento do trabalho por período superior a quinze dias e a consequente percepção do benefício previdenciário sob a modalidade acidentária.

A rescisão imotivada praticada pela empresa durante o transcurso do período de doze meses de estabilidade acidentária é nula de pleno direito, gerando o dever de reintegração imediata do trabalhador ao posto ou o pagamento da indenização substitutiva equivalente a todos os salários e vantagens devidas até o término

da garantia de emprego. O departamento de recursos humanos deve verificar a codificação dos benefícios previdenciários concedidos aos colaboradores afastados antes de processar dispensas.

Aula 16.3: Estabilidade Cipada e Dirigente Sindical A legislação trabalhista confere estabilidade provisória no emprego aos membros eleitos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, estendendo a proteção aos titulares e suplentes representantes dos empregados, desde a doação da candidatura até um ano após o final do mandato. Do mesmo modo, o dirigente sindical possui garantia de emprego a partir do registro da candidatura ao cargo de direção ou representação sindical até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave.

A dispensa imotivada de membro da CIPA ou dirigente sindical durante o período estabilitário é proibida. A cessação do contrato destes colaboradores protegidos só é admitida se fundada em dispensa por justa causa devidamente apurada em processo de apuração de falta grave para o dirigente sindical, ou em virtude do encerramento definitivo das atividades do estabelecimento empresarial. A alienação da unidade da empresa sem extinção das atividades não autoriza a dispensa do estabilizado.

Aula 16.4: Transição de Ano e Cláusulas de Demissão Próxima à Data-Base A Lei 7.238/1984 estabelece em seu artigo 9º uma indenização adicional equivalente a um salário mensal do empregado que for dispensado sem justa causa no período de trinta dias que antecede a data-base de sua categoria profissional. O

objetivo da norma é coibir dispensas oportunistas promovidas pelas empresas para frustrar o recebimento dos reajustes salariais decorrentes da negociação coletiva iminente.

A apuração do período de trinta dias prévio à data-base deve obrigatoriamente considerar a projeção temporal do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado. Se a data final da projeção do aviso prévio recair dentro dos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, o pagamento da indenização adicional de um salário torna-se compulsório na rescisão. Se a projeção terminar no próprio mês da data-base, o trabalhador não receberá a indenização adicional, mas fará jus ao reajuste salarial do acordo coletivo retroativo.

Aula 16.5: Dispensa Discriminatória (Lei 9.029/95 e Súmula 443 do TST) A Lei 9.029/1995 proíbe expressamente a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso ou manutenção da relação de trabalho, abarcando desligamentos motivados por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade. Além das disposições legais, a Súmula 443 do TST estabelece a presunção de discriminação na dispensa de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

Caracterizada a dispensa discriminatória pelo Poder Judiciário, o encerramento contratual é declarado nulo. O trabalhador adquire o direito de optar entre a reintegração imediata ao emprego com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, acrescido dos juros e correção monetária, ou o recebimento em dobro da

remuneração do período de afastamento a título de indenização substitutiva, sem prejuízo de reparações compensatórias por danos morais causados à dignidade.

Módulo Extra

Fontes de referência sugeridas para estudos complementares

- Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943) - Texto consolidado e atualizado das normas regentes do direito material e processual do trabalho no Brasil.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - Capítulo II dos Direitos Sociais, artigos 7º a 11, fundamentação dos direitos trabalhistas.
- Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho (TST) - Jurisprudência unificada sobre apuração de haveres rescisórios, avisos prévios e estabilidade.
- Lei nº 8.036/1990 - Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências sobre arrecadação e saques rescisórios.
- Lei nº 12.506/2011 - Regulamenta a proporcionalidade do aviso prévio em função do tempo de serviço prestado ao empregador.
- Lei nº 13.467/2017 - Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e institui a rescisão por acordo mútuo e fim da obrigatoriedade de homologação.

- Normas Regulamentadoras da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego - Diretrizes operacionais e de saúde para procedimentos de desligamento.
- Portal do eSocial e Manuais de Orientação do eSocial (MOS) - Documentação técnica contendo especificações dos eventos S-2299, parametrização de rubricas e prazos.
- Instruções Normativas e Guias do FGTS Digital - Manuais operacionais para apuração de bases de cálculo, recolhimentos rescisórios e geração de guias.
- Manual do Imposto de Renda Retido na Fonte (MARE) da Receita Federal do Brasil - Diretrizes para tributação, isenções e retenções de verbas rescisórias.