

V.1 - Remuneração

- **Exemplo:**

Salário do empregado – R\$ 1.000,00

Direito – 30 dias – 10 dias em abono pecuniário

Valor das Férias – R\$ 1.000,00 : 30 x 20 + 1/3 CF/88 = R\$ 666,66 + R\$ 222,22 = R\$ 888,88

Valor do Abono Pecuniário – R\$ 1.000,00 : 30 x 10 + 1/3 CF/88 = R\$ 333,33 + 111,11 = R\$ 444,44



V.1 - Remuneração

Exemplo 2:

Admissão: 01/03/06

Período Aquisitivo: 01/03/08 a 28/02/09

Período de Gozo: 10/12/09 a 29/12/09

Salário Base: R\$ 2.000,00

Gozo 20 dias.....: R\$ 1.333,33

Adicional 1/3: R\$ 444,44

Abono Pecuniário 10 dias.....: R\$ 666,66

Adicional 1/3: R\$ 222,22

Soma: R\$ 2.666,65

INSS 11%.....: R\$ 195,55 (tabela de 2009)

(Base de Cálculo = Remuneração de Férias + Abono– INSS {sobre os 20 dias})

Líquido: R\$ 2.471,10



V.1 - Remuneração

Exemplo 3:

- Remuneração do empregado: R\$ 900,00
- Férias: 20 dias: R\$ 600,00 ($R\$ 900,00 \div 30 \times 20$)
- Abono pecuniário: 10 dias: R\$ 300,00 ($R\$ 900,00 \div 30 \times 10$)
- Adicional de 1/3 sobre férias: R\$ 200,00 ($R\$ 600,00 \div 3$)
- Adicional de 1/3 sobre o abono pecuniário: R\$ 100,00 ($R\$ 300,00 \div 3$)
- Valor total: R\$ 1.200,00 (férias acrescido 1/3 somado ao abono acrescido 1/3)

Além do referido valor, o empregado fará jus aos dias trabalhados, recebendo essa remuneração em folha de pagamento, como saldo de salário.



V.2 - Dias do mês

- A legislação trabalhista estipula a fruição das férias em quantidade de dias corridos.
- Desse modo, no mês de 31 dias o gozo de férias será sempre proporcional, ou seja, será de 30/31 avos para o empregado com direito integral às férias.
- Conseqüentemente, a respectiva remuneração deverá acompanhar os dias em que o empregado estiver em férias. A mesma situação ocorrerá, de maneira inversa no mês de fevereiro, que tem 28 ou 29 dias.
- No entanto, verificamos que muitas empresas utilizam como base de cálculo, o mês de 30 dias.



V.3 - Contrato a tempo parcial

- Contrato a tempo parcial, nos termos do art. 58-A da CLT, é aquele cuja duração não exceda às 25 horas semanais.





V.3 - Contrato a tempo parcial

Nessa modalidade, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- a) 18 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 horas, até 25 horas;
- b) 16 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 horas, até 22 horas;
- c) 14 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 horas, até 20 horas;
- d) 12 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 horas, até 15 horas;
- e) 10 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 horas, até 10 horas;
- f) 8 dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 horas.

V.3 - Contrato a tempo parcial

O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de 7 faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

Observe-se que nesses casos não há que se falar em abono pecuniário.



V.4 - Encargos sociais

a) Contribuição previdenciária

Incide o INSS, observadas as alíquotas de 8%, 9% ou 11, conforme o valor e teto máximo mensal.

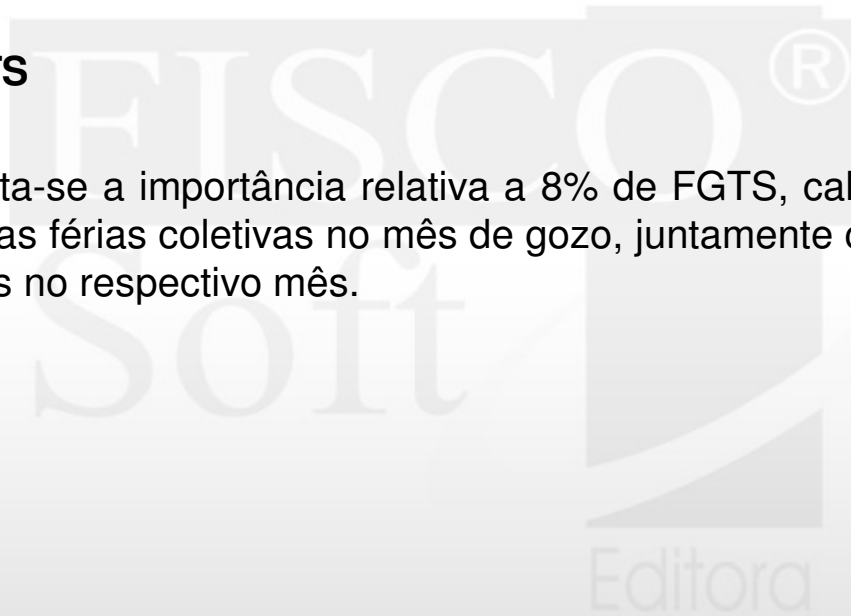
O empregador, por sua vez, suporta os seguintes encargos: 20, RAT e terceiros.



V.4 - Encargos sociais

b) FGTS

Deposita-se a importância relativa a 8% de FGTS, calculada sobre o valor das férias coletivas no mês de gozo, juntamente com os salários devidos no respectivo mês.





VI - Décimo terceiro salário

- ❖ A Constituição Federal, Capítulo II - Dos Direitos Sociais, dispõe em seu art. 7º, inciso VIII, que os trabalhadores urbanos e rurais, inclusive os domésticos, fazem jus ao "décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria".
- ❖ A gratificação de Natal (13º salário), instituída pela Lei n° 4.090/962, é devida a todo empregado e aos trabalhadores avulsos, independentemente da remuneração a que fizerem jus.
- ❖ Esta gratificação corresponde a 1/12 avos de remuneração devida em dezembro ao empregado, por mês de serviço, entendido como tal a fração igual ou superior a 15 dias.
- ❖ O 13º salário é pago em duas parcelas: a primeira entre os meses de fevereiro e novembro e a segunda, até 20 de dezembro.



VI.1 - Primeira parcela

- A 1ª parcela do 13º salário equivale à metade do salário mensal do mês anterior, para os empregados mensalistas, horistas e diaristas (30 dias).
- Para os que percebem salário variável (comissionistas, tarefeiros etc.), deve ser paga a metade da média mensal apurada até o mês de outubro.
- Se o salário do comissionista for misto (fixo + comissão), na 1ª parcela também se computa a metade da parte fixa.

VI.1 - Primeira parcela

Exemplo 1:

Salário do empregado mensalista – R\$ 1.000,00

Valor da 1ª parcela – metade – $R\$ 1.000,00 : 2 = R\$ 500,00$

Exemplo 2:

Salário do empregado comissionista – total de comissões de jan a out (R\$ 10.000,00)

Média do período – $R\$ 10.000,00 : 10 = R\$ 1.000,00$

Valor da 1ª parcela – metade – $R\$ 1.000 : 2 = R\$ 500,00$



VI.1 - Primeira parcela

➤ **Exemplo 3:**

Salário do empregado mensalista – R\$ 1.000,00

Admissão em 01.05.2009 – 6/12

Valor da 1ª parcela – metade – $R\$ 1.000,00 : 12 \times 6 = R\$ 500,00 : 2 = R\$ 250,00$



VI.1 - Primeira parcela

Exemplo 4:

*Salário do empregado comissionista – total de comissões de maio a out
(R\$ 5.000,00)*

Admissão em 01.05.2009 – 6/12

Média do período – R\$ 5.000,00 : 6 = R\$ 833,33

*Valor da 1ª parcela – metade – R\$ 833,33 : 12 x 6 = 416,66 : 2 = R\$
208,33*



VI.1.1 - Mensalistas, horistas e diaristas

O valor da 1ª parcela do décimo terceiro será a metade do salário contratual percebido no mês anterior, conforme exemplos abaixo:

a) Mensalista

- Salário mensal: R\$ 3.400,00:
- Admissão: 17 de janeiro
- Valor da 1ª parcela: 1.700,00 (R\$ 3.400,00 ÷ 2)



VI.1.1 - Mensalistas, horistas e diaristas

b) Mensalista

- Salário mensal: R\$ 1.200,00
 - Admissão: 15 de março
 - Meses trabalhados até outubro: 8
 - Cálculo de 8/12: R\$ 800,00 ($R\$ 1.200,00 \div 12 \times 8$)
- Valor da 1ª parcela: R\$ 400,00 ($R\$ 800,00 \div 2$)

Nota-se que neste caso será computado o período posterior à admissão do empregado, atribuindo-se 1/12 da remuneração mensal percebida ou apurada por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias.



VI.1.1 - Mensalistas, horistas e diaristas

b) Horista

- Salário-hora: R\$ 5,80
- Admissão: 17 de janeiro
- Jornada mensal: contratado a base de 220 horas
- Valor da 1ª parcela: R\$ 638,00 ($R\$ 5,80 \times 220 \div 2$), ou seja, metade de 220 horas



VI.1.1 - Mensalistas, horistas e diaristas

c) Diarista

- Salário: R\$ 52,00 por dia
- Dias trabalhados no mês: 30
- Admissão: até 17 de janeiro

Valor da 1ª parcela: R\$ 780,00 (R\$ 52,00 x 30 ÷ 2)

Fundamentação: "caput" do [art. 3º do Decreto nº 57.155/1965](#).



VI.1.2 - Salário variável

Para os trabalhadores que recebem salário variável, tais como: comissionistas, tarefeiros e modalidades semelhantes, a 1ª parcela do décimo terceiro corresponderá a metade da média mensal até o mês de outubro, conforme prevê o [Decreto nº 57.155/1965](#):

"(...)

§ 1º Tratando-se de empregados que recebem apenas salário variável, a qualquer título, o adiantamento será calculado na base da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até o anterior àquele em que se realizar o mesmo adiantamento.

(...)"



VI.1.2 - Salário variável

Desse modo, para efetuar o cálculo da 1ª parcela do décimo terceiro salário, para salário variável sem parte fixa, deve-se:

- a) somar as parcelas percebidas mensalmente;
- b) encontrar a média mensal (dividir o total pelo número de meses trabalhados);
- c) a 1ª parcela do 13º salário corresponderá à metade dessa média mensal.





VI.1.2 - Salário variável

Exemplos:

Empregado comissionista (sem parte fixa) recebeu a seguinte remuneração, de janeiro a outubro:

Meses	Comissões recebidas
Janeiro	R\$ 900,00
Fevereiro	R\$ 700,00
Março	R\$ 820,00
Abril	R\$ 870,00
Maio	R\$ 990,00
Junho	R\$ 910,00
Julho	R\$ 920,00
Agosto	R\$ 860,00
Setembro	R\$ 1080,00
Outubro	R\$ 1.110,00
Total:	R\$ 9160,00

Editora

VI.1.2 - Salário variável

- Média mensal: R\$ 916,00 ($\text{R\$ } 9.160,00 \div 10$)
- Admissão: até 17 de janeiro
- 1ª parcela do 13º salário: R\$ 458,00 ($\text{R\$ } 916,00 \div 2$)

Nota: Cabe ainda ao empregador verificar se há documento coletivo (acordo, convenção ou dissídio) estabelecendo critério mais benéfico de cálculo do décimo terceiro salário.



VI.1.2 - Salário variável

b) Tarefeiro

- Produção: 7.000 peças de janeiro a outubro
- Média mensal da produção: 700 peças.
- Admissão: 17 de janeiro
- Salário/peça: R\$ 4,50 em outubro:
- Salário mensal (referência outubro): R\$ 3.150,00 (700 x R\$ 4,50)
- 1ª parcela do 13º salário: R\$ 1.575,00 (R\$ 3.150,00 ÷ 2).





VI.1.2 - Salário variável

c) Salário misto

Tratando de salário misto (fixo + variável), o empregador deverá:

c.1) apurar a média mensal da parte variável; e

c.2) adicionar o salário fixo contratual vigente no mês anterior ao pagamento do décimo terceiro salário.

Desse modo, se tivermos um salário fixo de R\$ 500,00; e comissões, de janeiro a outubro, no montante de R\$ 3.500,00, teremos:

- Média: R\$ 350,00 ($R\$ 3.500,00 \div 10$)
- Admissão: 17 de janeiro
- Salário: R\$ 750,00 ($R\$ 350,00 + R\$ 500,00$)
- 1ª parcela do 13º salário: R\$ 425,00 ($R\$ 850,00 \div 2$).

VI.1.2 - Salário variável

❑ Notas:

- 1) a parte fixa do salário será aquela do mês anterior ao pagamento do 13º salário, ou seja, outubro. No tocante à parte variável utiliza-se a média dos meses de janeiro a outubro.
- 2) Havendo pagamento de salário fixo e parte variável, cabe ao empregador apurar a média mensal da parte variável, que será somada ao salário fixo do mês anterior ao pagamento da 1ª parcela do décimo terceiro salário.



VI.1.2 - Salário variável

d) Comissionista puro

- Admissão: 1º de agosto

- Comissões pagas:

Meses	Comissões recebidas
agosto	R\$ 450,00
setembro	R\$ 520,00
outubro	R\$ 690,00
total	R\$ 1.660,00

- Média das comissões: R\$ 553,34 (R\$ 1.660,00 ÷ 3)
- Cálculo de 1/12: R\$ 46,11 (R\$ 553,34 ÷ 12)
- 1ª parcela do 13º salário: R\$ 69,17 [R\$ 46,11 x 3 (nº de meses de serviço até outubro) ÷ 2]



VI.1.2 - Salário variável

e) Tarefa

- Admissão: 08 de agosto
- Produção total: 1.600 peças nos meses de agosto, setembro e outubro.
- Salário/peça em outubro: R\$ 6,00.
- Média salarial: R\$ 3.200,00 ($1.600 \times \text{R\$ } 6,00 \div 3$)
- Cálculo de 1/12: R\$ 266,66 ($\text{R\$ } 3.200,00 \div 12$)
- 1ª parcela do 13º salário: R\$ 399,99 [$\text{R\$ } 266,64 \times 3$ (nº de meses de serviço até outubro) $\div 2$]





VI.1.3 - Entendimento diverso

O art. 2º, *caput* da Lei nº 4.749/1965 estabelece que o adiantamento do 13º salário consistirá na importância correspondente à metade do salário do mês anterior (base de cálculo).

"Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará como adiantamento da gratificação referida no artigo precedente, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior."

VI.1.3 - Entendimento diverso

Todavia, há corrente que entende que o mês de novembro integra a contagem proporcional do tempo de serviço para pagamento da 1ª parcela do 13º salário, no caso de empregados admitidos após 17 de janeiro e com menos de 1 ano na empresa.

Neste contexto, o adiantamento seria calculado a partir do cômputo dos avos proporcionais de tempo de serviço até novembro, desde que o empregado já tivesse trabalhado, no mínimo, 15 dias naquele mês.

Embora exista esta corrente, ainda assim entendemos que por força do art. 2º da Lei nº 4.749/1965, o adiantamento do 13º salário corresponderá à metade do salário do mês anterior.





VI.2 - Segunda parcela

A segunda parcela do 13º salário corresponde a:

- um salário mensal, para os mensalistas, horistas e diaristas;
- média mensal dos valores recebidos no período de janeiro a novembro, para os que percebem salário variável (comissionistas, tarefeiros etc.);
- soma da parte fixa em vigor no mês de dezembro com a média da parte variável no período de janeiro a novembro, para os que percebem, além da parte variável, uma parte fixa.

VI.2 - Segunda parcela

Após a apuração do 13º salário integral, deduz-se o valor pago por ocasião da primeira parcela.

Exemplo 1:

Salário do empregado mensalista – R\$ 1.000,00

Valor da 2ª parcela – metade – R\$ 1.000,00 - R\$ 500,00 = R\$ 500,00

Exemplo 2:

Salário do empregado comissionista – total de comissões de jan a nov (R\$ 12.000,00)

Média do período – R\$ 12.000,00 : 11 = R\$ 1.090,90

Valor da 2ª parcela – metade – R\$ 1.090,90 – R\$ 500,00 = R\$ 590,90



VI.2 - Segunda parcela

Exemplo 3:

Admissão: 02/01/09

Direito em avos: 12/12 avos

Salário Base: R\$ 2.000,00

13º: R\$ 2.000,00

Dedução 1ª Parcela.....: R\$ 1.000,00

INSS 11%.....: R\$ 220,00 (tabela 2009)

(Base de Cálculo = Remuneração – INSS)

Líquido: R\$ 780,00



VI.2.1 - Salários variáveis

No cálculo do 13º salário integral, a ser pago até 20 de dezembro, devem ser considerados para a apuração da média salarial, nos casos de salário variável, os valores recebidos até o mês de novembro.

Tal procedimento é adotado pelo fato de que, nessa ocasião, nem sempre é possível identificar qual o valor devido no mês de dezembro a título de comissões, tarefas, peças etc.



VI.2.1 - Salários variáveis

Assim, até o dia 10 de janeiro do ano seguinte, deve-se efetuar o ajuste da diferença que eventualmente tenha ocorrido no cálculo do 13º salário, conforme prevê o art. 2º, parágrafo único do Decreto 57.155/1965:

"Até o dia 10 de janeiro de cada ano, computada a parcela do mês de dezembro, o cálculo da gratificação, será revisto para 1/12 (um doze avos) do total devido no ano anterior, processando-se a correção do valor da respectiva gratificação com o pagamento ou compensação das possíveis diferenças."



VI.2.1 - Salários variáveis

Vale frisar que, há quem entenda, com fundamento no art. 459, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que o pagamento das diferenças do 13º salário deve ser efetuado até o 5º dia útil de janeiro por se tratar de regra mais benéfica ao trabalhador.

Para efetuar o pagamento de tais diferenças, a empresa recalculará a média salarial desses empregados, computando-se, agora, o valor percebido no mês de dezembro. Se a diferença encontrada for favorável ao empregado, deverá ser paga até aquela data. Caso contrário, o valor poderá ser descontado.



VI.3 - Encargos sociais

- ❑ 1ª parcela - não há incidência do INSS. Contudo, é devido o depósito do FGTS, a ser recolhido no mês seguinte ao do pagamento.
- ❑ 2ª parcela - deve ser depositado o FGTS até o mês seguinte ao do pagamento sobre a 2ª parcela. Há incidência do INSS sobre a soma da 1ª e 2ª parcelas.



VII - Rescisão contratual

VII.1 - Extinção do contrato de trabalho

De acordo com o motivo da rescisão, tipo e duração do contrato de trabalho, ou ainda, dependendo por parte de quem o contrato foi rescindido, é possível identificar quais são as parcelas devidas ao empregado, ou quem de direito.



VII.2 - Contrato por prazo indeterminado

- Considera-se por prazo indeterminado o contrato celebrado sem prévia delimitação do seu tempo de duração, sendo ajustado para prolongar-se indefinidamente. Uma vez feito, pode durar o tempo que as partes almejarem, não havendo qualquer limite para a sua vigência.





VII.2.1 - Iniciativa do empregado

- Na rescisão do contrato de trabalho, por prazo indeterminado, promovida pelo empregado, sem justa causa (pedido de demissão), os correspondentes direitos variam conforme o período de vínculo empregatício.
- a) Empregado com menos de um ano de vínculo empregatício:
 - - saldo de salários;
 - - 13º salário;
 - - depósito ao FGTS relativo ao mês da rescisão e mês anterior, se for o caso; e
 - - férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional.



VII.2.1 - Iniciativa do empregado

- Em relação ao pagamento das férias proporcionais, assunto que ainda gera dúvidas, define a Súmula 261 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):
-
- **FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 -**
- “O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.”

VII.2.1 - Iniciativa do empregado

- b) Empregado com mais de um de vínculo empregatício:
 - - saldo de salários;
 - - 13º salário;
 - - férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional (se ainda não as tiver gozado);
 - - férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
 - - depósito ao FGTS relativo ao mês da rescisão e mês anterior, se for o caso.
- Nesta hipótese, caberá ao empregado que pedir demissão cumprir o aviso prévio ou sofrer o desconto do respectivo valor, conforme será explanado no item IV deste roteiro.





VII.2.2 - Iniciativa do empregador

- O empregado fará jus:
 - a) Contrato com menos de 01 ano de vínculo empregatício:
 - - saldo de salários;
 - - aviso prévio;
 - - 13º salário;
 - - férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
 - - depósito ao FGTS relativo ao mês da rescisão e mês anterior;
 - - depósito de importância igual a 40% do montante dos depósitos de FGTS em conta vinculada, acrescidos de juros e atualização monetária;
 - - saque do FGTS em conta vinculada.

VII.2.2 - Iniciativa do empregador

- b) Contrato com mais de 1 ano:
 - - saldo de salários;
 - - aviso prévio;
 - - 13º salário;
 - - férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
 - - férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional (se ainda não as tiver gozado);
 - - depósitos do FGTS inclusive o referente à quitação e ao mês anterior;
 - - depósito de importância igual a 40% do montante dos depósitos de FGTS em conta vinculada, acrescidos de juros e atualização monetária;
 - - saque do FGTS em conta vinculada.



VII.3 - Contrato por prazo determinado

- Contrato de trabalho a prazo determinado é aquele acordado entre as partes com datas pré fixadas de início e término.
- Art. 443 da CLT – definição e tipos.



VII.3 - Contrato por prazo determinado

- Nos contratos a prazo determinado previstos na [CLT](#), o empregador que dispensar o empregado sem justa causa será obrigado a pagar-lhe, a título indenizatório, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato, nos termos do art. 479 da CLT.
- Nos contratos por prazo determinado, havendo cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, desde que executada, caberá o pagamento do aviso prévio de, no mínimo, 30 (trinta) dias.
- Cabe-nos tecer alguns comentários a respeito dos principais contratos a termo.
- Arts. 33 e 34 da Instrução Normativa nº SRT/MTE nº 03/2002; art. 479 da CLT.



VII.3.1 - Contrato de experiência

- Contrato de experiência é uma modalidade de contrato a prazo determinado que proporciona ao empregador e ao empregado, a oportunidade de mútuo conhecimento.
- O prazo máximo é de 90 dias.



VII.3 - Contrato por prazo determinado

- Vejamos alguns exemplos possíveis:
- a) Empregado com contrato de experiência de 10 dias poderá tê-lo prorrogado por mais 80 dias, totalizando 90 dias.
- b) Empregado com contrato de experiência de 25 dias poderá tê-lo prorrogado por mais 65 dias, totalizando 90 dias.
- c) Empregado com contrato de experiência de 40 dias poderá tê-lo prorrogado por mais 50 dias, totalizando 90 dias.



VII.3.2 - Contrato a prazo determinado da Lei nº 9.601/1998

- Cabe-nos tratar aqui de uma espécie de contrato por prazo determinado, que é o regido pela Lei nº 9.601/1998.
- Trata-se de contrato firmado para admissões que representem acréscimo no número de empregados, cuja celebração deve contar com a participação obrigatória do sindicato representativo da respectiva categoria profissional, não sendo possível à empresa celebrá-lo diretamente com o empregado, sob pena da perda de sua eficácia plena. Admite-se sua implantação em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, independentemente dos requisitos previstos na CLT, art. 443, § 2º.



VII.3.2 - Contrato a prazo determinado da Lei nº 9.601/1998

- O contrato de trabalho temporário somente poderá ser utilizado no sentido de aumentar o quadro de empregados, não sendo aceita sua adoção como mero instrumento de substituição dos então efetivos por temporários.
- Cabe aos sindicatos e às empresas estabelecerem, por meio de convenção ou acordo coletivo, a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT, bem como multas pelo descumprimento de suas cláusulas.



VII.3.2 - Contrato a prazo determinado da Lei nº 9.601/1998

- O empregador fica dispensado do pagamento da multa de 50% (40% + 10%) sobre os depósitos do FGTS quando da rescisão sem justa causa, devendo, entretanto, fixar outra multa no acordo coletivo da categoria.
- Sua duração é de no máximo 02 anos podendo ocorrer quantas prorrogações forem necessárias, uma vez que não se aplica o art. 451 da CLT.



VII.3.3 - Contrato por prazo determinado - Verbas

VII.3.3.1 - Extinção automática do contrato

Na rescisão do contrato por prazo determinado, em virtude de haver sido atingido o seu término, conforme o predeterminado pelas partes, o empregado fará jus a:

a) Empregado com menos de um ano de vínculo empregatício:

- saldo de salários;
- 13º salário;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional; - depósito do FGTS referente ao mês da quitação e ao mês anterior; e
- saque de FGTS em conta vinculada.



VII.3.3.1 - Extinção automática do contrato

b) Empregado com mais de 1 até 2 anos de vínculo empregatício:

- saldo de salários;
- 13º salário;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
- férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional (se ainda não as tiver gozado)
- depósito do FGTS referente ao mês da quitação e ao mês anterior; e
- saque de FGTS em conta vinculada.



VII.3.3.2 - Rescisão antecipada

- Nada impede que uma das partes (empregado ou empregador) resolva rescindir antecipadamente o contrato por prazo determinado.



VII.3.3.2.1 - Iniciativa do empregador

Neste contexto, se a quebra contratual se deu por iniciativa do empregador, o trabalhador fará jus:

a) Empregado com menos de 1 ano de vínculo empregatício:

- saldo de salário
- 13º salário proporcional;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional; e
- depósito do FGTS referente ao mês da quitação e ao mês anterior; e
- saque de FGTS em conta vinculada;
- depósito de importância igual a 40% do montante dos depósitos de FGTS em conta vinculada, acrescidos de juros e atualização monetária;



VII.3.3.2.1 - Iniciativa do empregador

b) Empregado com mais de 1 ano de vínculo empregatício:

- saldo de salário
- 13º salário proporcional;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
- férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional (se ainda não as tiver gozado)
- depósito do FGTS referente ao mês da quitação e ao mês anterior;
- depósito de importância igual a 40% do montante dos depósitos de FGTS em conta vinculada, acrescidos de juros e atualização monetária; e



VII.3.3.2.1 - Iniciativa do empregador

- indenização de 50% da remuneração correspondente aos dias faltantes para o término do contrato.

Esta indenização só é aplicada quando o contrato por prazo determinado não prevê uma cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada, em caso contrário, substitui-se a referida indenização pelo aviso prévio.



VII.3.3.2.2 - Iniciativa do empregado

Neste contexto, se a quebra contratual se dever por iniciativa do empregado, este fará jus:

a) Empregado com menos de 1 ano de vínculo empregatício:

- saldo de salário
- 13º salário proporcional;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional; e
- depósito do FGTS referente ao mês da quitação e ao mês anterior.



VII.3.3.2.2 - Iniciativa do empregado

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, na ausência do aviso prévio, na sua indenização ou dispensa de seu cumprimento.

Assim, nos casos de extinção automática do contrato de experiência, aplica-se o disposto na letra "a".



VII.3.3.2.2 - Iniciativa do empregado

- Tratando-se, entretanto, de rescisão antecipada, com ou sem cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada, o prazo é o previsto na letra "b". No entanto, se o prazo estabelecido na alínea "b" superar o prazo da alínea "a", este último será aplicado para a rescisão antecipada, a fim de evitar prejuízos ao trabalhador.



VII.3.3.2.2 - Iniciativa do empregado

Exemplo:

- Data final do contrato de experiência: 10.07.2009
- Data do pedido de demissão (rescisão antecipada por iniciativa do empregado): 04.07.2009
- Prazo de pagamento das verbas rescisórias: até 11.07.2009, pois se fosse aplicada a regra contida na alínea "b", a data de pagamento seria em 13.07.2009, prejudicando o trabalhador.

Fundamentação: § 6º do art. 477 da CLT.



VII.3.3.2.2 - Iniciativa do empregado

b) Empregado com mais de 1 ano de vínculo empregatício:

- saldo de salário
- 13º salário proporcional;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
- férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional (se ainda não as tiver gozado)
- depósito do FGTS referente ao mês da quitação e ao mês anterior; e

O empregado fica obrigado a indenizar o empregador dos efetivos prejuízos ocasionados pela rescisão antecipada do contrato. Esta indenização não poderá ultrapassar o equivalente a 50% da remuneração correspondente aos dias faltantes para o término do contrato.



VII.3.3.2.2 - Iniciativa do empregado

- Esta indenização só é aplicada quando o contrato por prazo determinado não prevê uma cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada, em caso contrário, substitui-se a referida indenização pelo aviso prévio.



VIII - Justa Causa

- A rescisão do contrato de trabalho com justa causa pode ocorrer quando empregado ou empregador, ou mesmo ambos (culpa recíproca), praticam faltas graves, previstas em lei, que autorizem esse procedimento.
- Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, as faltas cometidas pelo empregado – art. 482, CLT.



VIII - Justa Causa

- Por outro lado, caracteriza-se a rescisão indireta do contrato de trabalho pela prática, por parte do empregador, de atos que implicam violação das normas ou obrigações legais/contratuais na relação empregatícia, previstas no art. 483, CLT.
- Sobre falta grave do empregador : ver o subtópico “XIII - Rescisão Indireta” adiante.



VIII.1 - Promovida pelo empregador

Caso a rescisão por justa causa tenha sido promovida pelo empregador, o trabalhador fará jus as verbas, de acordo com tempo de vínculo empregatício, como será demonstrado a seguir.

a) Empregado com mais de um ano:

- saldo de salários;
- férias vencidas (caso não tenham sido gozadas);
- depósito do FGTS referente ao mês da quitação e ao mês anterior



VIII.1 - Promovida pelo empregador

b) Empregado com menos de um ano:

- saldo de salários;
- depósito do FGTS referente ao mês da quitação e ao mês anterior

Em ambos o casos, definidos nos itens "a" e "b" o trabalhador não fará jus ao recebimento de aviso prévio, férias proporcionais e 13º salário



IX - Culpa recíproca

Culpa recíproca ocorre quando empregado e empregador cometem, ao mesmo tempo, faltas que constituem justa causa para a rescisão do contrato.

Dessa forma, o ônus da rescisão se divide entre os contratantes (empregado e empregador).

A Súmula nº 14 do Tribunal do Superior do Trabalho (TST), prevê a seguinte regra:

Culpa recíproca - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art.484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais."





IX - Culpa recíproca

Contrato com menos de 01 ano:

- saldo de salários
- depósito do FGTS referente ao mês da quitação e ao mês anterior, se for o caso
- 20% da multa rescisória (art. 18, § 2º da Lei 8.036/1990).

Além disso, terá direito a 50% do:

- aviso prévio
- 13º salário
- férias proporcionais, acrescidos de 1/3 (art. 7º, XVII da CF/88)

IX - Culpa recíproca

Contrato com mais de 01 ano

- saldo de salários
- férias vencidas (art. 146, CLT), acrescidas de 1/3
- depósito do FGTS referente ao mês da quitação e ao mês anterior, se for o caso
- 20% da multa rescisória (art. 18, § 2º da Lei 8.036/1990)

O empregado não terá direito a 50% do:

- aviso prévio
- 13º salário
- férias proporcionais, acrescidos de 1/3 (art. 7º, XVII da CF/88)



X - Falecimento do empregado

- Extingue-se automaticamente o vínculo empregatício, com a morte do empregado.
- Para cálculo das verbas rescisórias, considera-se o óbito do empregado como pedido de demissão, qualquer que seja a sua causa, até mesmo aquele decorrente de acidente do trabalho.
- Por ocasião do falecimento do empregado, herdeiros (dependentes ou sucessores) receberão direitos transferíveis, como o FGTS, o saldo de salários, férias vencidas e proporcionais e o 13º salário proporcional.





X - Falecimento do empregado

- Os dependentes habilitados à pensão por morte perante a Previdência Social farão jus aos valores não percebidos em vida pelo empregado, os quais serão pagos em quotas iguais.
- *"São dependentes do segurado falecido aqueles que estiverem habilitados perante a Previdência Social e, na falta destes, os sucessores previstos na Lei Civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento".*

X - Falecimento do empregado

O art. 16 do Regulamento da Previdência Social- RPS, Decreto nº 3.048/99, estabelece quem são os beneficiários na condição de dependentes:

I - o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido;

II - os pais; ou

III - o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido.

O enteado e o menor tutelado equiparam-se a filho mediante declaração do segurado e desde que comprovada a dependência econômica na forma estabelecida no referido Regulamento.



X - Falecimento do empregado

- O valor referente ao FGTS será rateado entre os dependentes. Aos maiores de 18 anos serão efetuados os respectivos pagamentos; quanto aos menores de 18 anos, as quotas serão depositadas em Caderneta de Poupança, para render juros e correção monetária, que poderá ser movimentada apenas quando o menor completar 18 anos, salvo autorização do juiz, para aquisição de imóvel destinado à residência do menor e de sua família, ou para o dispêndio necessário à subsistência e à educação do menor.



X - Falecimento do empregado

- Inexistindo dependentes ou sucessores, as verbas trabalhistas reverterão em favor do Fundo de Previdência e Assistência Social, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço ou do Fundo de Participação PIS/PASEP.
- De acordo com o art. 4º da Instrução Normativa nº SRT/MTE nº 03/2002, com redação dada pela Instrução Normativa SRT nº 12/2009, havendo falecimento do empregado, a assistência na rescisão contratual será devida:



X - Falecimento do empregado

- a) aos beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário, reconhecidos judicialmente; ou
- b) aos beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário, previstos em escritura pública lavrada nos termos do art. 982 do Código de Processo Civil (Lei 5.869/1973), com a redação dada pela Lei nº 11.441/2007, desde que dela constem os dados necessários à identificação do beneficiário e à comprovação do direito, conforme art. 21 da Resolução nº 35/2007, do Conselho Nacional de Justiça, e o art. 2º do Decreto nº 85.845/1981.



X - Falecimento do empregado

- Verificaremos quais seriam os direitos decorrentes da rescisão com este motivo:

com menos de um ano

- saldo de salário
- 13º salário
- férias proporcionais
- FGTS / cód. 23



X - Falecimento do empregado

com mais de um ano

- saldo de salário
- 13º salário
- FGTS/cód. 23
- férias vencidas + 1/3 da CF/88
- férias proporcionais + 1/3 da CF/88



X - Falecimento do empregado

- Os dependentes ou sucessores, conforme caso, terão direito, além das verbas trabalhistas acima, ao saldo da conta individual do FGTS e do Fundo de Participação do PIS/PASEP.



XI - Encerramento de empresa

- Por ocasião da extinção da empresa, o empregador efetuará a rescisão dos contratos de trabalho, sem justa causa, dos seus empregados, sendo devidas as verbas rescisórias correspondentes a uma dispensa sem justa causa, inclusive com direito ao seguro-desemprego.





XI - Encerramento de empresa

- Inexiste previsão legal que declare o procedimento a ser adotado em relação aos empregados afastados ou em estabilidade provisória quando há extinção total da empresa.
- Neste sentido, há corrente doutrinária e jurisprudencial que entende que havendo extinção total da empresa, caberá ao empregador rescindir os contratos de todos os trabalhadores, inclusive os empregados portadores de estabilidade provisória, bem como dos afastados das suas atividades, sendo-lhes devidos todos os direitos desta espécie de rescisão contratual.



XI - Encerramento de empresa

- Há quem entenda que aos empregados em gozo de estabilidade provisória será devido, além das verbas normais, valor correspondente à indenização:
 - a) pelo tempo que faltar para o término da garantia de emprego; ou
 - b) até a data em que se verificar a extinção do estabelecimento, não sendo, portanto, devida a indenização do período que faltar para o término da estabilidade.
- Serão devidas as verbas correspondentes à rescisão sem justa causa (contrato prazo determinado/indeterminado)

XII - Falecimento do empresário individual

- De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 483, § 2º há a seguinte regra: “No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho”.
- Há quem entenda que a referida faculdade pressupõe a continuidade do negócio do empregador falecido, por parte de herdeiro, sucessor ou administrador.
- Optando pela rescisão, o empregado fará jus às seguintes verbas, dependendo do tipo de contratação:



XII.1 - Contrato por prazo indeterminado

Empregado com menos de um ano de vínculo empregatício:

- saldo de salários;
- 13º salário;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
- depósito ao FGTS relativo ao mês da rescisão e mês anterior e
- saque dos depósitos (art. 20, II da Lei nº 8.036/90).



XII.1 - Contrato por prazo indeterminado

Empregado com mais de 1 ano de vínculo empregatício:

- saldo de salários;
- 13º salário;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
- férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional;
- depósitos do FGTS inclusive o referente à quitação e ao mês anterior e
- saque dos depósitos (art. 20, II da Lei nº 8.036/90).



XII.2 - Contrato por prazo determinado

Empregado com menos de um ano de vínculo empregatício:

- saldo de salário
- 13º salário proporcional;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional; e
- depósito do FGTS referente ao mês da quitação e ao mês anterior.



XII.2 - Contrato por prazo determinado

Empregado com mais de 1 ano de vínculo empregatício:

- saldo de salário
- 13º salário proporcional;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
- férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional (se ainda não as tiver gozado)
- depósito do FGTS referente ao mês da quitação e ao mês anterior



XII.2 - Contrato por prazo determinado

- Na doutrina trabalhista há quem entenda que ao empregado que rescindiu o contrato, não será devida: a multa de 40% de FGTS sobre os depósitos mensais do FGTS, nem concessão do aviso prévio .



XIII - Rescisão indireta

- É de conhecimento de todos que o empregador tem a possibilidade legal, de despedir um empregado por justa causa, conforme os motivos relacionados no art. 482 da CLT.





XIII - Rescisão indireta

- Havendo atitudes abusivas por parte do empregador, o empregado poderá pleitear, judicialmente, a extinção do contrato de trabalho e o pagamento das verbas rescisórias.
- Observa-se que este tipo de justa causa somente é considerada legal se **judicial**.
- O empregado fará jus à verbas rescisórias como se fosse **dispensado sem justa causa**, tendo este procedimento o nome técnico de "despedida indireta". As possibilidades de ocorrer a justa causa por parte do empregador estão relacionadas no art. 483 da CLT.

XIII - Rescisão indireta

O empregado poderá considerar o contrato de trabalho rescindido indiretamente e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) o empregador não cumprir as obrigações do contrato;
- e) o empregador ou seus prepostos praticarem ato lesivo da honra e boa fama contra o trabalhador ou pessoas de sua família;



XIII - Rescisão indireta

A rescisão motivada por este fundamento, gera o direito ao pagamento das verbas a seguir discriminadas.

- ***com menos de um ano***
 - saldo de salário
 - aviso prévio
 - férias proporcionais + 1/3 da CF/88
 - 13º salário
 - FGTS+ 40%



XIII - Rescisão indireta

- ***com mais de um ano***
 - saldo de salário
 - aviso prévio
 - férias vencidas + 1/3 da CF/88
 - férias proporcionais + 1/3 da CF/88
 - 13º salário
 - FGTS+ 40%





XIV - Empregado aposentado

O empregado aposentado fará jus ao recebimento de todas as verbas decorrentes de seu trabalho, tais como:

- pagamento de salário até o 5º quinto dia útil,
- férias acrescidas de 1/3 constitucional,
- aviso prévio trabalhado ou indenizado,
- 13º salário,
- depósito mensal de FGTS
- multa de 40% em caso de rescisão sem justa causa, por iniciativa do empregador
- outros benefícios eventualmente garantidos por documento coletivo.

Inexiste regra na legislação atual que defina tratamento diferenciado a este trabalhador.

XIV.1 - Rescisão contratual

- O empregado aposentado que tiver seu contrato de trabalho rescindido sem justa causa, por iniciativa do empregador, fará jus aos mesmos direitos que os demais trabalhadores.





XIV.1 - Rescisão contratual

- a) Empregado com menos de um ano de vínculo empregatício:
- saldo de salários;
 - aviso prévio trabalhado ou indenizado;
 - 13º salário;
 - férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
 - depósito ao FGTS relativo ao mês da rescisão e mês anterior;
 - depósito de importância igual a 40% do montante dos depósitos de FGTS em conta vinculada, acrescidos de juros e atualização monetária;



XIV.1 - Rescisão contratual

b) Empregado com mais de 1 ano de vínculo empregatício:

- saldo de salários;
- aviso prévio trabalhado ou indenizado;
- 13º salário;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
- férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional (se ainda não as tiver gozado);
- depósitos do FGTS inclusive o referente à quitação e ao mês anterior;
- depósito de importância igual a 40% do montante dos depósitos de FGTS em conta vinculada, acrescidos de juros e atualização monetária;

XIV.1 - Rescisão contratual

- Além da multa de 40%, caberá ao empregador, em caso de despedida de empregado sem justa causa, depositar a contribuição social de 10% (dez por cento) sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas.
- **NOTA:** OJ SBDI-1 nº 361 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)



XV - Outros Direitos

- Aqui trataremos de outros direitos assegurados aos trabalhadores, como por exemplo, salário-maternidade, salário-família, seguro-desemprego e outros.



XV.1 - Manutenção da qualidade de segurado

- Para ter direito aos benefícios da Previdência Social, o trabalhador precisa estar em dia com suas contribuições mensais, caso contrário, pode perder a qualidade de segurado.
- Há situações em que os segurados ficam um período sem contribuir e, mesmo assim, têm direito aos benefícios previdenciário.
- Obs.: ver apostila quanto aos prazos





XV.2 – Seguro-desemprego

- O programa do seguro-desemprego tem por finalidade:
- a) prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; e
- b) auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.
- c) não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento de Benefícios da Previdência Social, excetuando o auxílio-acidente e a pensão por morte; e
- d) não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente a sua manutenção e de sua família.

XV.2.1 - Cálculo do Valor

- Para cálculo do valor do benefício do seguro-desemprego, segundo as faixas salariais a que se refere o art. 5º da Lei nº 7.998/90, serão aplicados os seguintes critérios:
 - a) para a média salarial até R\$ 767,60, obtida por meio da soma dos 3 últimos salários anteriores à dispensa, o valor da parcela será o resultado da aplicação do fator 0,8 (oito décimos);



XV.2.1 - Cálculo do Valor

- b) para a média salarial compreendida entre R\$ 767,61 e R\$ 1.279,46, aplicar-se-á o fator 0,8 (oito décimos) até o limite do inciso anterior e, no que exceder, o fator 0,5 (cinco décimos). O valor da parcela será a soma desses dois valores;
- c) para a média salarial superior a R\$ 1.279,46, o valor da parcela será, invariavelmente, R\$ 870,01.





XV.3 - Salário-família

- Benefício pago aos trabalhadores com salário mensal de até R\$ 752,12, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos incompletos ou inválidos.
- Em consonância ao art. 4º da Portaria Interministerial MF/MPS nº 48/2009, o valor da cota do salário-família por filho ou equiparado de qualquer condição, até 14 anos de idade, ou inválido de qualquer idade, a partir de 1º de fevereiro de 2009, é de:
 - a) R\$ 25,66 para o segurado com remuneração mensal não superior a R\$ 500,40;
 - b) R\$ 18,08 para o segurado com remuneração mensal superior a R\$ 500,40 e igual ou inferior a R\$ 752,12 .



XV.3 - Salário-família

- Têm direito ao salário-família os trabalhadores empregados e os avulsos. Os empregados domésticos, contribuintes individuais, segurados especiais e facultativos não recebem salário-família.
- Para a concessão do salário-família, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição.
- O benefício será encerrado quando o(a) filho(a) completar 14 anos, salvo na condição de inválido.



XV.4 - Salário-maternidade

- As trabalhadoras que contribuem para a Previdência Social têm direito ao salário-maternidade nos 120 dias em que ficam afastadas do emprego por causa do parto. O benefício foi estendido também para as mães adotivas e, a partir de 14.06.2007, para a segurada desempregada (empregada, trabalhadora avulsa e doméstica), contribuinte individual, facultativa cujas contribuições cessaram e segurada especial, desde que mantida a qualidade de segurado.
- O salário-maternidade é concedido à segurada que adotar uma criança ou ganhar a guarda judicial para fins de adoção.



XV.5 - Indenização adicional

- Buscando diminuir o número de rescisões contratuais sem justa causa no período que antecede a correção salarial, o legislador criou a denominada indenização adicional.
- Neste sentido, a Lei nº 6.708, de 30.10.1979, que trata da correção automática semestral dos salários, instituiu a indenização adicional com a finalidade de impedir ou tornar mais onerosa a dispensa do empregado sem justa causa no período de 30 dias que antecede à data-base, pois era comum a dispensa dos trabalhadores nesse período, em decorrência do reajuste salarial do próximo mês.



XV.5.1 - Valor da indenização

- A indenização adicional, prevista no art. 9º, das Leis nº 6.708/1979 e nº 7.238/1984 corresponde ao salário mensal no valor devido à data da comunicação da rescisão contratual, integrado pelos adicionais legais ou determinados em convenção ou acordo coletivo da categoria profissional, não sendo computável o décimo terceiro salário.
- **Súmula do TST nº 242: INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VALOR - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**
A indenização adicional, prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979 e no art. 9º da Lei nº 7.238, de 28.10.1984, corresponde ao salário mensal, no valor devido na data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.

XV.5.1 - Valor da indenização

- Há quem entenda que, havendo rescisão do contrato de trabalho no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido, afasta o direito à indenização adicional.
- Entretanto, esse entendimento não é pacífico, pois, ainda que as verbas rescisórias sejam pagas com base no salário reajustado, o empregador não está isento do pagamento da indenização adicional. Nesse sentido se manifestou o TST por meio da Súmula nº 314:



XV.5.1 - Valor da indenização

Empregado	Data da dispensa (computado o aviso prévio)	Data- base	Dias que antecederam a data-base	Direito à indenização		Direito ao recebimento das parcelas rescisórias com o salário reajustado	
				Sim	Não	Sim	Não
João Carlos	28.02.2009	Abril	31 dias		X		X
Vanessa	14.03.2009	Abril	17 dias	X			X
Carla Regina	02.04.2009	Abril	--		X	X	



XVI - Aviso prévio

- Aviso prévio é a comunicação de prazo por uma das partes que pretende rescindir, sem justa causa o contrato de trabalho por prazo indeterminado. Sua vigência tem início a partir do dia seguinte ao da comunicação.



XVI.1 - Remuneração do aviso prévio

- Quando o empregado cumpre o aviso prévio trabalhando, a remuneração do período obedecerá normalmente à forma contratual. O aviso prévio, nesse caso, apenas estabelece a data em que será rescindido o contrato de trabalho.
- Desse modo, durante o período de aviso prévio o empregado, apesar de trabalhar duas horas diárias, ou sete dias corridos, a menos, receberá o valor de seu salário normal, acrescido de eventuais horas extras ou reduzido proporcionalmente às eventuais faltas injustificadas ao serviço.



XVI.2 - Aviso prévio indenizado

- Nos termos da CLT, art. 487, § 1º, a falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.
- Ainda que indenizado, será considerado para efeito da indenização adicional (Súmula TST nº 182)



XVI.2 - Aviso prévio indenizado

Exemplos:

1) Empregado com mais de um ano de serviço recebia salário fixo e comissões sobre vendas. Dispensado em 10.03.2007, tendo recebido nos últimos 12 meses a seguinte remuneração:

Salário Fixo: R\$ 300,00 (último salário)

Média das Comissões (salário variável): $R\$ 9.300,00 \div 12 = R\$ 775,00$

Valor do Aviso- prévio (30 dias): $R\$ 300,00 + R\$ 775,00 = R\$ 1.075,00$



XVI.2 - Aviso prévio indenizado

- 2) Empregado com menos de um ano de trabalho. Admitido em 1º.11.2006, demitido em 1º .03.2007
- Salário fixo: R\$ 300,00 (último salário)
- Média das Comissões (5 meses de trabalho) = R\$ 3.050,00 ÷ 5 = R\$ 610,00
- Valor do aviso- prévio (30 dias) = R\$ 300,00 + R\$ 610,00 = R\$ 910,00





Agradecimentos

Agradecemos sua participação!

