

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

CONTRATO DE TRABALHO E RESCISÃO - OPTANTES NO FGTSA) CONTRATO DE TRABALHO:

O relacionamento entre empregador e empregado é regido pelo Direito do Trabalho.

Mas, para isso torna-se necessária a existência de um Contrato de Trabalho, para caracterizar a relação do emprêgo e também as condições especificadas para o trabalho.

Muitos doutrinadores acham a expressão Contrato de Trabalho muito genérica porque abrange todo e qualquer tipo de relação de trabalho mesmo em se tratando de Autônomos.

Mas apesar disso a expressão está consagrada pela DOUTRINA que tem estendido, pacificamente, que o Contrato de Trabalho é aquela que diz respeito, apenas à prestação de serviços de trabalho subordinado.

Não existe uma forma especial, determinada, para o Contrato de Trabalho.

Este pode ser verbal ou escrito, isto é, suas cláusulas podem ser / combinadas verbalmente pelas partes ou colocadas no papel.

Pode surgir de um acordo " tácito " ou " expreso ", diz a Legislação:

- TÁCITO quando não existe manifestação expressa da vontade das partes em fazer o contrato;
- EXPRESSO quando o acordo esclarece todos os pormenores da relação contratual.

Não resta a menor dúvida, que o Contrato de Trabalho Expresso, é a mais segura e garantida. Nada melhor que o " preto " no " branco." De acordo com o prazo de validade, o Contrato de Trabalho pode ser:

- DETERMINADO, ou
- INDETERMINADO.

Mas veja o que diz a CLT. sobre as formas de Contrato de Trabalho:

" Art. 443 - O Contrato Individual de Trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como prazo determinado o Contrato de Trabalho cuja vigência dependa do termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento / suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O Contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. "

Portanto, o Contrato de Trabalho regido pela Legislação Trabalhista Brasileira, somente poderá ser de 2 espécies, ou seja, Determinado e Indeterminado.

A rescisão contratual destas 2 espécies, possuem tratamentos diferenciados, o que não podemos confundir uma com a outra.

Veja a seguir, no subitem B, o quadro simplificado destes Direitos Trabalhistas, de cada espécie de Contrato.

B) RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:

a) CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

CÓDIGOS	MOTIVOS DE DESLIGAMENTO
01	Dispensa sem justa causa (menos de 1 ano)
02	Dispensa sem justa causa (mais de 1 ano)
03	Dispensa por justa causa (menos de 1 ano)
04	Dispensa por justa causa (mais de 1 ano)
05	Pedido de Demissão/sem justa causa (menos 1 ano)
06	Pedido de Demissão/sem justa causa (mais de 1 ano)
07	Pedido de Demissão/por justa causa (menos de 1 ano)
08	Pedido de Demissão/por justa causa (mais de 1 ano)
09	Culpa recíproca ou Força Maior (menos de 1 ano)
10	Culpa recíproca ou Força Maior (mais de 1 ano)
11	Aposentadoria (velhice, tempo serviço e especial) - 1
12	Aposentadoria (velhice, tempo serviço e especial) + 1
13	Morte do Empregado (menos de 1 ano)
14	Morte do Empregado (mais de 1 ano)
15	Extinção da Empresa/Força maior (menos de 1 ano)
16	Extinção da Empresa/Força maior (mais de 1 ano)

b) CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

CÓDIGOS	MOTIVOS DE DESLIGAMENTO
17	Término Normal do Contrato (menos de 1 ano)
18	Término Normal do Contrato (mais de 1 ano)
19	Interrupção do Contr/pelo empdor. s/ justa causa - 1 ano
20	Interrupção do Contr/pelo empdor. s/ justa causa + 1 ano
21	Interrupção do Contr/pelo empdor. c/ justa causa - 1 ano
22	Interrupção do Contr/pelo empdor. c/ justa causa + 1 ano
23	Interrupção do Contr/pelo empdo. s/ justa causa - 1 ano
24	Interrupção do Contr/pelo empdo. s/ justa causa + 1 ano
25	Interrupção do Contr/pelo empdo. c/ justa causa - 1 ano
26	Interrupção do Contr/pelo empdo. c/ justa causa + 1 ano

No quadro a seguir apresentaremos as combinações existentes entre os " motivos de desligamento " e os " direitos trabalhistas " obedecendo a seguinte legenda:

s = sim (tem direito)
n = não (não tem direito)
d = depositar no banco
sc = sem código

B) CÓDIGOS:	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
DIREITOS:													
Aviso Prévio	s	s	n	n	n	n	s	s	n	n	n	n	n
13º Salário pp.	s	s	n	n	s	s	s	s	n	n	s	s	s
Férias Vencidas	n	s	n	s	n	s	n	s	n	s	n	s	n
Férias Proporc.	s	s	n	n	n	s	s	s	n	n	n	s	n
1/3 Constituc.	s	s	n	s	n	s	s	s	n	s	n	s	n
Saldo Salários	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
Multa 40%-FGTS	s	s	n	n	n	n	s	s	s	s	n	n	n
Art. 9º/mês ant.	s	s	d	d	d	d	s	s	s	s	s	s	d
Art. 9º/quitação	s	s	d	d	d	d	s	s	s	s	s	s	d
Ind. Adicional	s	s	n	n	n	n	s	s	n	n	n	n	n
Ind. por morte	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	s
Aux. Funeral	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	s
Abono Aposentad.	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	s	s	n
Ind. Art. 479	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
Salário Família	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
AM - FGTS/códs.	01	01	sc	sc	sc	sc	01	01	02	02	05	05	23

CÓDIGOS:	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
DIREITOS:													
Aviso Prévio	n	s	s	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
13º salário pp.	s	s	s	s	s	s	s	n	n	s	s	s	s
Férias Vencidas	s	n	s	n	s	n	s	n	s	n	s	n	s
Férias Proporc.	s	s	s	s	s	s	s	n	n	n	s	s	s
1/3 Constituc.	s	s	s	s	s	s	s	n	n	n	s	s	s
Saldo Salários *	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
Multa 40%/FGTS	n	s	s	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
Art. 9º/mês ant.	d	s	s	s	s	s	s	d	d	d	d	s	s
Art. 9º/quitação	d	s	s	s	s	s	s	d	d	d	d	s	s
Ind. Adicional	n	s	s	n	n	s	s	n	n	n	n	s	s
Ind. por morte	s	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
Aux. Funeral	s	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
Abono Aposent.	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
Ind. Art. 479	n	n	n	n	n	s	s	n	n	n	n	s	s
Salário Família	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
AM - FGTS/códs.	23	03	03	04	04	07	07	sc	sc	sc	sc	07	07

- (*) Estão agrupados no Saldo de Salários, os seguintes direitos:
Horas Extras (todos os adicionais); Adicional de: Insalubridade, Periculosidade, Noturno e outros; DSR; Comissões; Gratificações; etc.

OBSERVAÇÕES GERAIS:

- a) Aviso Prévio para empregados com mais de 45 anos de idade, é / igual a 50 dias, adicionadas de mais 1 dia, por cada ano de idade, acima de 45 (Conv. Col. Trab. Metalúrgicos);
- b) Nos casos de Pedido de Demissão sem justa causa, o Aviso Prévio é devido, porém, é dado pelo empregado. Não cumprido, a empresa poderá descontar de suas verbas rescisórias (exceto fér. inden.)
- c) Na rescisão por Morte de Empregado, paga-se um salário a título de Auxílio Funeral, se no caso morte natural ou acidental. Quando ocorrido por Acidente do Trabalho é dobrado (2 salários). A empresa paga, se / não tiver plano de seguro de vida " gratuito " aos seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima mencionado (Conv. Col. Trab. Metalúrgicos);
- d) Na rescisão por Morte, a empresa paga a Indenização por Morte ou Invalidez, equivalente a um salário, se a morte for natural ou acidental. Caso seja por acidente do trabalho, a indenização é dobrada. A empresa fica isenta do pagamento, caso tenha seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou ainda assemelhados à Previdência Social (Convenção Col. Trab. Metalúrgicos);
- e) Na rescisão por Aposentadoria, é pago o Abono de Aposentaria igual ao seu último salário, acrescido de 5% para cada ano de serviço, superior a 5 anos e desde que possua 5 ou mais anos de serviços contínuos numa mesma empresa. Para os empregados com menos de 5 anos, recebe um abono correspondente a 5% para cada ano de serviço, limitado a 20%, do seu salário nominal.
O aposentado somente recebe no caso de aposentadoria definitiva, sem retorno para a empresa (Conv. Col. Trab. Metalúrgicos);
- f) O 1/3 Constitucional é paga na ocasião em que o empregado recebe as / férias, indenizadas ou não. Na rescisão contratual, a regra básica é pagar 1/3 sobre as férias vencidas ou/e férias proporcionais, da parte que receber.
Curioso é a forma de proceder o pagamento do Terço Constitucional, / aos empregados desligados com menos de 1 ano de tempo de serviço. Para mais de 1 ano, ficou claro que pela Portaria nº 3.283/88, de 07 de outubro de 1988, expedida pelo Ministério do Trabalho (Relatório número 42/88), disciplinou a obrigatoriedade do pagamento nos casos de homologações (mais de 1 ano de tempo de casa) nas repartições do Ministério do Trabalho, pelo que não entramos no mérito quanto a competência do Ministério do Trabalho em interpretar a Constituição Federal / Brasileira, pois é de competência do Legislativo fazer as interpretações do novo texto Constitucional.
Porém, independentemente do fato de atribuírmos a competência, se tem mais de 1 ano, faz-se a homologação e em consequência deve-se pagar o

Terço Constitucional (se não paga, não tem homologação !). Dessa maneira várias empresas têm pago o referido Terço Constitucional para conseguir obter a homologação (coagidamente).

Daí questionamos: " Devemos pagar o Terço Constitucional para rescisão com menos de 1 ano, se a respectiva Portaria do Ministério do Trabalho, destinou para todos os homologações ? "

Fica aí, uma grande dúvida, pois, as quitações com menos de 1 ano de tempo de serviço, paga-se diretamente na própria empresa, não necessitando da homologação, tanto da DRT, como também do Sindicato, o que significa que a empresa tem opção (ao seu critério) de pagar ou não. Se o empregado quiser reclamar na Justiça do Trabalho, também da mesma maneira, ficará a critério de cada Juiz do Trabalho, e " a cada / Juiz, uma sentença."

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).