

# **Rotinas Trabalhistas**

## **Extinção do Contrato Individual de Emprego**



---

## **José Damasceno Sampaio**

Advogado, formado pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, em 1977. Pós-graduado em Direito Tributário e em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, pela Universidade de Fortaleza/Unifor. Especializado em Direito Empresarial pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Parcerista e Palestrante. É autor de vários livros, destacando-se entre eles, Nova Legislação do ICMS no Transporte Rodoviário de Cargas; ICMS no Transporte; Organização Judiciária do Estado do Ceará; Manual de Orientação na Contratação do Carreteiro Autônomo; A Distribuição e o Atacado no Estado de São Paulo – Guia de Contratos & Tributos; Guia da Substituição Tributária no ICMS do Estado de São Paulo; e Manual da Nota Fiscal Eletrônica NF-e. É consultor de empresas e de entidades empresariais, nos Estados do Nordeste e em São Paulo. Autor de diversas monografias e artigos publicados em jornais e revistas especializadas. É presidente da Academia Cearense de Letras Jurídicas.

---

# **Rotinas Trabalhistas**

## **Extinção do Contrato Individual de Emprego**

2ª Edição



**LTR<sup>®</sup>**



EDITORA LTDA.

© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571

CEP 01224-001

São Paulo, SP – Brasil

Fone: (11) 2167-1101

www.ltr.com.br

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: Peter Fritz Strotbek

Projeto de Capa: Raul Cabrera Bravo

Impressão: Digital Page

Janeiro, 2013

---

Versão impressa - LTr 4720.6 - ISBN 978-85-361-2421-6

Versão digital - LTr 7504.7 - ISBN 978-85-361-2439-1

---

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

---

Sampaio, José Damasceno

Rotinas trabalhistas : extinção do contrato individual de emprego /  
José Damasceno Sampaio. — 2. ed. — São Paulo : LTr, 2013.

Bibliografia.

1. Administração de pessoal — Leis e legislação — Brasil 2. Administração de pessoal — Manuais, guias etc. 3. Contratos de trabalho — Brasil 4. Direito do trabalho — Brasil 5. Previdência social — Leis e legislação — Brasil 6. Rescisão (Direito) — Brasil I. Título.

12-12448

CDU-34:331.108(81)

---

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Rotinas trabalhistas : Departamento pessoal :  
Direito do trabalho 34:331.108(81)
2. Brasil : Rotinas trabalhistas : Administração de  
pessoal : Direito do trabalho 34:331.108(81)

*Dedico esta obra a todos os operadores do Direito do Trabalho,  
à minha mulher Elda Damasceno,  
a meus filhos, Caroline, Carine e Tiago,  
e a meus netos, Bianca e José.*



---

# Sumário

---

<b>Apresentação.....</b>	<b>11</b>
<b>Capítulo 1 — Da Contratação.....</b>	<b>13</b>
1.1. Documentos necessários na contratação .....	13
<b>Capítulo 2 — Do Contrato Individual de Trabalho .....</b>	<b>15</b>
2.1. Contrato expresso.....	16
2.2. Contrato tácito .....	16
2.3. Contrato por prazo determinado .....	17
2.3.1. Contrato pela Lei n. 9.601/1998.....	18
2.3.2. Contrato de experiência .....	18
2.3.2.1. Contrato de experiência e estabilidade provisória da grávida	19
2.3.3. Do contrato do jovem aprendiz .....	23
2.4. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho.....	24
2.4.1. Dos casos de interrupção do contrato .....	24
2.4.2. Dos casos de suspensão do contrato.....	25
<b>Capítulo 3 — O Dia a Dia na Relação de Emprego e no Setor Pessoal .....</b>	<b>27</b>
3.1. Relações humanas no trabalho .....	27
3.2. Horário de trabalho e seu controle .....	27
3.3. Banco de horas.....	31
3.4. Alguns hábitos que se deve evitar .....	31
<b>Capítulo 4 — Da Extinção do Contrato Individual de Trabalho.....</b>	<b>34</b>
4.1. Extinção do contrato individual do trabalho a prazo.....	34
4.2. Rescisão do contrato individual de trabalho.....	34
4.2.1. Da homologação e da assistência.....	34
4.2.2. Aviso-prévio proporcional .....	37
4.2.2.1. Da apuração dos dias de aviso-prévio.....	40
4.2.2.2. Redução da jornada de trabalho.....	41
4.2.2.3. Integração dos adicionais.....	41
4.2.2.4. O aviso-prévio no contrato a prazo .....	42
4.2.2.5. Aviso-prévio trabalhado .....	42

4.2.2.6. Aviso-prévio dispensado.....	42
4.2.2.7. Aviso-prévio indenizado.....	43
4.2.2.8. Aviso-prévio “em casa”.....	43
4.2.2.9. Auxílio-doença e o acidente de trabalho no decurso do aviso-prévio.....	44
4.2.2.10. Reconsideração do aviso-prévio.....	45
4.2.2.11. Aviso-prévio e estabilidade provisória.....	45
4.2.2.12. Justa causa durante o aviso-prévio.....	48
4.2.2.12.1. Justa causa praticada pelo empregado.....	49
4.2.2.12.2. Justa causa praticada pelo empregador.....	49
4.2.2.13. Da projeção do aviso-prévio.....	49
4.2.2.14. Aviso-prévio x data base.....	50
4.3. Dos direitos do empregado nas rescisões.....	50
4.3.1. Extinção do contrato individual de trabalho a prazo (tempo determinado).....	50
4.3.1.1. Extinção do contrato de experiência.....	51
4.3.1.1.1. Rescisão antecipada do contrato de experiência pelo empregador.....	51
4.3.1.1.2. Rescisão antecipada do contrato de experiência pelo empregado.....	52
4.3.2. Rescisão por pedido de demissão.....	52
4.3.2.1. Rescisão por pedido de demissão antes de completar um ano de serviço.....	52
4.3.2.2. Rescisão por pedido de demissão depois de completar um ano de serviço.....	52
4.3.3. Rescisão por dispensa sem justa causa.....	53
4.3.3.1. Rescisão por dispensa sem justa causa antes de completar um ano de serviço.....	53
4.3.3.2. Rescisão por dispensa sem justa causa com mais de um ano de serviço.....	53
4.3.4. Rescisão por dispensa com justa causa.....	53
4.3.4.1. Rescisão por dispensa com justa causa antes de completar um ano de serviço.....	53
4.3.4.2. Rescisão por dispensa com justa causa com mais de um ano de serviço.....	54
4.3.5. Culpa recíproca.....	54
4.3.6. Despedida indireta.....	54
4.3.7. <i>Factum principis</i> .....	54



4.3.8. Acordo .....	55
4.3.9. Morte do empregado .....	55
4.3.9.1. Morte do empregado antes de completar um ano de serviço .....	55
4.3.9.2. Morte do empregado com mais de um ano de serviço .....	55
4.3.10. Dispensa fictícia seguida de recontração .....	55
4.4. Dos prazos para pagamento das verbas rescisórias .....	56
<b>Capítulo 5 — Tabela de Incidências do INSS, FGTS E IRRF .....</b>	<b>57</b>
<b>Capítulo 6 — A Empresa e a Justiça do Trabalho .....</b>	<b>58</b>
6.1. Do representante da empresa (preposto).....	58
6.2. Da revelia e da confissão ficta .....	59
6.3. Da documentação.....	59
<b>Apêndice.....</b>	<b>61</b>
<b>1. Perguntas e respostas sobre o Homolognet — Versão 3.1 — MTE.....</b>	<b>61</b>
<b>2. Portaria MTE n. 1.620, de 14 de julho de 2010.....</b>	<b>74</b>
<b>3. Portaria MTE n. 1.621, de 14 de julho de 2010.....</b>	<b>75</b>
3.1. Termo de Recisão do Contrato de Trabalho — Anexo I .....	76
3.2. Termo de Recisão do Contrato de Trabalho — Anexo II.....	82
3.3. Termo de Homologação sem Ressalvas — Anexo III .....	84
3.4. Termo de Homologação com Ressalvas — Anexo IV .....	85
<b>4. Instrução Normativa SRT n. 15, de 14 de julho de 2010.....</b>	<b>86</b>
<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>95</b>



---

## Apresentação

---

Este livro tem como finalidade a apresentação, de forma prática e sucinta, dos cuidados, obrigações e direitos devidos nas relações de emprego e, em especial, a extinção do contrato individual de trabalho.

Selecionamos os principais pontos, desde a entrevista na seleção do futuro contratado até a rescisão contratual, por suas diversas motivações, e a posição do Ministério do Trabalho e Emprego quanto às homologações do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e os reflexos do aviso-prévio.

Alguns pontos abordados são fruto da experiência vivida por mais de três décadas nas lides trabalhistas judiciais e não contenciosas.

Uma contratação cuidadosa evita dissabores durante a relação de emprego; e a forma aplicada no ato da rescisão poderá ser fator de reclamação ou não.

Também tivemos o cuidado de tecer comentários sobre o novo aviso-prévio proporcional estabelecido pela Lei n. 12.506/2011 e pelo sistema de controle de trabalho à distância, estabelecido pela Lei n. 12.551/2011.

Por isso, esperamos que as anotações seguintes sejam de valor e importância na vida das empresas e dos trabalhadores, diminuindo o tão angustiante passivo trabalhista e combatendo a tão acentuada indústria de reclamações.



---

# Capítulo 1 – Da Contratação

---

Para a contratação de um novo empregado, a empresa precisa tomar algumas precauções que possibilitarão a seleção da pessoa adequada para o cargo a ser preenchido.

Hoje já existem no mercado diversas empresas que se dedicam à seleção e encaminhamento de pessoal. Porém as especificações do cargo só serão devidamente esclarecidas no ato da contratação.

Assim, as condições do contrato devem ser expostas de forma clara, dando ao futuro empregado o conhecimento pleno de suas obrigações, de seus direitos, das funções, horários, hábitos da empresa na concessão de férias, remuneração e forma de pagamento, planos de saúde etc.

É necessária a consciência de que, embora a relação de emprego determine a subordinação do empregado ao empregador, o que deve prevalecer é a parceria entre subordinado e chefe.

## 1.1. Documentos necessários na contratação

- Carteira do Trabalho e Previdência Social
- Cédula de Identidade
- Título de eleitor
- Certificado de reservista (para candidatos do sexo masculino)
- Declaração de frequência escolar para o menor estudante
- Cadastro de Pessoa Física (CPF)
- Exame médico admissional
- Fotografias
- Certidão de casamento (se houver)
- Certidão de nascimento dos filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer identidade (salário-família)
- Caderneta de vacinação dos filhos menores de seis anos
- Termo de responsabilidade do salário-família
- Pedido de emprego
- Termo de Declaração do Vale-Transporte
- Cadastro no PIS
- Declaração de dependentes para fins do cálculo do IRRF

A empresa deverá ainda preencher a CTPS do empregado; o livro, ficha ou outro sistema de registro; o contrato de experiência (se for o caso); e o controle de ponto.

Se o cargo enquadrar-se nas disposições do art. 62 da CLT (ausência de controle de jornada), tal situação deve ser registrada no contrato de trabalho.

---

## Capítulo 2 – Do Contrato Individual de Trabalho

---

Define a Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, em seu art. 442, que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Dúvida não existe de que a relação de emprego nasce de um contrato, tácito ou expresso, firmado entre o empregador e o empregado, e, às vezes, por imposição estatal, em substituição a uma das partes (Valentin Carrion).

Muitas críticas surgiram em torno da denominação de contrato individual de trabalho: correntes defendem que deveria ser contrato de emprego, outras contrato de trabalho subordinado etc. A verdade é que nunca se chegou a um denominador comum.

Valentin Carrion, condenando as críticas formuladas ao texto legal, citando Bessore, afirma que “é claro que o legislador não confundiu, como muitos afirmaram, o contrato, ou seja, o pacto, o elemento subjetivo, que é a relação ou poder jurídico constituído, regulado ou extinto pelo consentimento”, e define que “O contrato de trabalho é de direito privado, consensual, sinalagmático (bilateral), comutativo (equivalência das prestações), de trato sucessivo, oneroso e subordinativo”.

Evaristo de Moraes Filho leciona que, além das características mencionadas por Valentin Carrion, o contrato de trabalho é do tipo de adesão.

É verdade que, ao analisarmos o conceito de contrato de trabalho frente ao Direito consolidado, devemos levar em conta as características que fundamentam a relação de emprego, que fundamentam o vínculo empregatício.

Segundo Hugo Bernardes, a diferença de contrato de trabalho propriamente dito para o contrato de trabalho — que envolve outros tipos de prestação de serviço — consiste na não eventualidade e na subordinação. Para ele, “o contrato de trabalho é o ajuste relativo à prestação de trabalho não eventual de uma pessoa em proveito de outra que assalaria e dirige”.

Devemos levar em conta, ainda, que o contrato de trabalho, propriamente dito, só pode ser firmado tendo em um polo uma pessoa física (o empregado) e no outro, como empregador, uma pessoa física ou jurídica.

Pelos caracteres da não eventualidade, onerosidade, subordinação e existência de uma pessoa física como parte pactuante (pessoalidade), diferencia-se o contrato de trabalho dos demais contratos.

Chamamos a atenção para o fato de que o contrato de trabalho, além das características e condições já mencionadas, para ter plena validade, deve se submeter às condições de

validade previstas no Código Civil, legislação correlata e subsidiária, ou seja, capacidade das partes, objeto legal ou não defeso em lei, boa-fé, probidade, função social etc.

Funda-se ainda o contrato de trabalho nos seguintes princípios: princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade, princípio da continuidade, princípio da primazia da realidade e princípio da razoabilidade.

## 2.1. Contrato expresso

Estabelece o art. 443 da CLT que o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Desse dispositivo, temos que o contrato firmado verbalmente ou por escrito é o contrato expresso.

Não podemos interpretar esse dispositivo de forma literal. Claro que o contrato de trabalho pactuado verbalmente pode trazer problemas para o empregador, só resguardando o direito do empregado, direito esse já previsto em lei e que prevalecerá, sempre, mesmo nos contratos estabelecidos de forma tácita, como veremos no item seguinte deste trabalho.

Portanto, o *caput* do art. 443 da Consolidação do Trabalho deve ser interpretado e aplicado conjuntamente com o disposto no art. 29 da mesma consolidação que estabelece a obrigação do empregador de assinar a carteira do trabalho do empregado num prazo máximo de 48 horas.

## 2.2. Contrato tácito

O contrato individual de trabalho tácito é aquele que ocorre somente pelo consentimento das partes, sem documento que o comprove e sem que as condições sejam discutidas entre as partes.

Os efeitos do contrato tácito são o de vincular o empregado ao empregador como se o contrato expresso fosse.

A legislação trabalhista resguarda os direitos do trabalhador independente do registro, uma vez comprovada a prestação de serviços nas condições estabelecidas no art. 3º da CLT.

Para combater este tipo de contratação, a Lei n. 9.983, de 14 de julho de 2000, alterou o art. 297 do Código Penal, especificando como criminosa a omissão de registro do empregado ou o falso registro.

Código Penal

Art. 297 – Falsificar, no todo ou em parte, documento público, ou alterar documento público verdadeiro:

Pena – reclusão, de dois a seis anos, e multa.

(...)