

# VERITAE

TRABALHO - PREVIDÊNCIA SOCIAL - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

*Orientador Empresarial*

Ano I

Julho/2002

02/2002

**NESTA EDIÇÃO:**

## INFORMAÇÕES

### PREVIDÊNCIA SOCIAL

- Compensação e Restituição de Contribuições e Arrecadações Previdenciárias - Procedimentos - IN INSS/DC nº 67/2002 - Alteração da Vigência para 1º.09.2002 .....pág. 06
- Construção Civil - Pessoas Jurídicas e Físicas - Procedimentos - IN INSS/DC nº 69/2002 - Alteração da Vigência para 1º.09.2002.....pág. 06
- Contribuições Previdenciárias - Normas Gerais de Tributação e Arrecadação - Procedimentos - IN INSS/DC nº 71/2002 - Alteração da Vigência para 1º.09.2002 .....pág. 06
- Entidades Desportivas não constituídas regularmente em Sociedades Comerciais - Contribuições Previdenciárias.....pág. 06
- Fiscalização Previdenciária - Procedimentos - IN INSS/DC nº 70/2002 - Alteração da vigência para 1º.09.2002 .....pág. 07
- Honorários Advocáticos - Pagamentos à vista de Créditos Inscritos em Dívida Ativa – Redução...pág. 07
- Retenção de 11% nas Cessões de Mão-de-Obra e nas Empreitadas - Procedimentos - IN INSS/DC nº 71/2002 - Alteração da Vigência para 1º.09.2002 .....pág. 08
- Tabelas de Salário-de-Contribuição Empregados – Valores a partir de 1º.06.2002 – Alterações...pág.08

### SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

- Convenção nº 174 da OIT e Recomendação nº 181 - Prevenção de Acidentes Industriais Maiores - Promulgação - Vigência no Brasil a partir de 02.08.2002 .....pág. 08
- Cozinhas Comerciais ou Profissionais – Licença Ambiental – Obrigatoriedade .....pág.11

### TRABALHO

- Comissões de Conciliação Prévia-CCP - Fiscalização - Normas – Instituição.....pág. 12
- FGTS - Edital 06/2002 - Coeficientes de JAM creditados nas Contas Vinculadas em 10.06.2002 e Recolhimentos em Atraso dos Depósitos no Período de 10.06.2002 a 09.07.2002 .....pág. 12
- FGTS - Recolhimentos Depósitos, da Multa Rescisória e das Contribuições Sociais de que trata a Lei Complementar nº 110/2001 - Revogações das Circulares CEF nºs 222/2001 e 250/2002 .....pág. 13
- Homologação de Rescisão Contratual - Aplicativo desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego - Disponibilização aos Sindicatos dos Trabalhadores a partir de 1º.07.2002 .....pág. 18

- Homologação de Rescisão Contratual - Procedimentos Aplicáveis a partir de 28.07.2002 .....pág. 18
- Rescisão de Contrato de Trabalho - Termo - Novo Modelo .....pág. 18

## **ORIENTAÇÕES**

### **PREVIDÊNCIA SOCIAL**

- Folha de Pagamento e Escrituração Contábil - Obrigações Previdenciárias.....pág. 21

### **TRABALHO**

- Comissões de Conciliação Prévia-CCP - Considerações Gerais.....pág. 23
- Homologação de Rescisão Contratual - Procedimentos Aplicáveis a partir de 28.07.2002 - Considerações Gerais .....pág. 28

## **PERGUNTAS MAIS FREQUENTES**

### **PREVIDÊNCIA SOCIAL**

- Auxílio-Doença não Decorrente de Acidente do Trabalho - Contrato de Trabalho por Prazo Determinado – Suspensão *pág. 39*
- Contribuintes Individuais - Contribuições Previdenciárias .....pág. 39

### **TRABALHO**

- Adicionais de Periculosidade e Horas Extras - Integração nas Férias e 13º Salário.....pág. 40
- Adicional Noturno - Procedimentos para o Cálculo.....pág. 40
- FGTS - Diretores – Direito .....pág. 40

Idealização e Coordenação: Prof<sup>ª</sup> *Sofia Kaczurowski*  
 Fone: 21 2220 4426  
 Email: [veritae@veritae.com.br](mailto:veritae@veritae.com.br)  
 Rio de Janeiro – RJ – Brasil

# ÍNDICE GERAL POR ASSUNTO

(Ordem Alfabética)

Assunto

nºVOE/Ano/Pág

## PREVIDÊNCIA SOCIAL

- Auxílio-Doença não decorrente de Acidente do Trabalho - Contrato de Trabalho por Prazo Determinado – Suspensão.....02/02/39
- Benefícios - Reajuste a partir de 1º.06.2002.....01/02/04
- Carência - Considerações.....01/02/15
- Compensação e Restituição de Contribuições e Arrecadações Previdenciárias - Procedimentos Aplicáveis a partir de 1º.07.2002.....01/02/05
- Compensação e Restituição de Contribuições e Arrecadações Previdenciárias - Procedimentos - IN INSS/DC nº 67/2002 - Alteração da Vigência para 1º.09.2002.....02/02/06
- Construção Civil - Pessoas Jurídicas e Físicas - Procedimentos Aplicáveis a partir de 1º.07.2002.....01/02/05
- Construção Civil - Pessoas Jurídicas e Físicas - Procedimentos - IN INSS/DC nº 69/2002 - Alteração da Vigência para 1º.09.2002.....02/02/06
- Contribuições Previdenciárias - Normas Gerais de Tributação e Arrecadação - Procedimentos aplicáveis a partir de 1º.07.2002.....01/02/06
- Contribuições Previdenciárias - Normas Gerais de Tributação e Arrecadação - Procedimentos - IN INSS/DC nº 71/2002 - Alteração da Vigência para 1º.09.2002.....02/02/06
- Contribuintes Individuais - Contribuições Previdenciárias.....02/02/39
- Diretor não Empregado - Contribuições Previdenciárias.....01/02/32
- Entidades Beneficentes - Isenções Previdenciárias - Procedimentos Aplicáveis.....01/02/07
- Entidades Desportivas não constituídas regularmente em Sociedades Comerciais - Contribuições Previdenciárias .....02/02/06
- Fiscalização Previdenciária - Procedimentos Aplicáveis a partir de 1º.07.2002.....01/02/07
- Fiscalização Previdenciária - Procedimentos - IN INSS/DC nº 70/2002 - Alteração da vigência para 1º.09.2002 .....02/02/07
- Folha de Pagamento e Escrituração Contábil - Obrigações Previdenciárias .....02/02/21
- Honorários Advocatícios - Pagamentos à vista de Créditos Inscritos em Dívida Ativa – Redução 02/02/07
- Juizados Especiais Federais - Representação Judicial da União, Autarquias, Fundações e Empresas Públicas Federais - Regulamentação.....01/02/07
- Órgãos Públicos - Procedimentos Aplicáveis.....01/02/08
- Produção Rural e Agroindustrial - Contribuições Previdenciárias - Procedimentos Aplicáveis.....01/02/09
- Pensão por Morte - Considerações Gerais.....01/02/24
- Retenção de 11% nas Cessões de Mão-de-Obra e nas Empreitadas - Procedimentos aplicáveis a partir de 1º.07.2002.....01/02/09
- Retenção de 11% nas Cessões de Mão-de-Obra e nas Empreitadas - Procedimentos - IN INSS/DC nº 71/2002 - Alteração da Vigência para 1º.09.2002.....02/02/08
- Salário-Maternidade - Direito nos casos de Adoção.....01/02/09
- Salário-Maternidade – Valor – Limite.....01/02/10
- Tabelas de Salário-de-Contribuição e de Salário-Base – Valores a partir de 1º.04.2002.....01/02/10
- Tabelas de Salário-de-Contribuição - Valores - Períodos de 1º.06.2002 a 16.06.2002 e a partir de 17.06.2002 e de Salário-Base - Valores a partir da Competência Junho/2002.....01/02/11
- Tabelas de Salário-de-Contribuição Empregados – Valores a **partir de 1º.06.2002 – Alterações** 02/02/08

## SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

- Convenção nº 174 da OIT e Recomendação nº 181 - Prevenção de Acidentes Industriais Maiores - Promulgação - Vigência no Brasil a partir de 02.08.2002 .....02/02/08
- Cozinhas Comerciais ou Profissionais – Licença Ambiental – Obrigatoriedade .....02/02/11

## TRABALHO

- Acordo Coletivo e Lei - Incompatibilidade.....01/02/32
- Adicionais de Periculosidade e Horas Extras - Integração nas Férias e 13º Salário.....02/02/40
- Adicional de Periculosidade - Exposição Intermitente - Pagamento.....01/02/33
- Adicional Noturno – Trabalho exercido em Atividade Insalubre - Procedimentos para o Cálculo.02/02/40
- Comissões de Conciliação Prévia-CCP - Considerações Gerais .....02/02/23
- Comissões de Conciliação Prévia-CCP - Fiscalização - Normas – Instituição..... 02/02/12
- Empregado(a) Doméstico(a) - FGTS - Inclusão.....01/02/27
- Estrangeiro – Funções de Conselheiro, Titular ou Suplente, Administrador, Diretor ou Gerente, de Sociedade Civil ou Comercial, com Poderes de Representação Geral – Exercício concomitante em outras Empresas do Grupo – Possibilidade - Condições.....01/02/12
- Estrangeiro - Visto de Turista , de Trânsito ou Temporário - Exercício de Atividade Remunerada.....01/02/33
- FGTS - Certificado de Regularidade - Procedimentos.....01/02/28
- FGTS - Diretores – Direito.....02/02/40
- FGTS - Edital 06/2002 - Coeficientes de JAM creditados nas Contas Vinculadas em 10.06.2002 e Recolhimentos em Atraso dos Depósitos no Período de 10.06.2002 a 09.07.2002.....02/02/12
- FGTS - Recolhimentos Depósitos, da Multa Rescisória e das Contribuições Sociais de que trata a Lei Complementar nº 110/2001 - Revogações das Circulares CEF nºs 222/2001 e 250/2002.....02/02/13
- Homologação de Rescisão Contratual - Aplicativo desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego - Disponibilização aos Sindicatos dos Trabalhadores, a partir de 1º.07.2002.....02/02/18
- Homologação de Rescisão Contratual - Procedimentos Aplicáveis a partir de 28.07.2002.....02/02/18
- Homologação de Rescisão Contratual - Procedimentos Aplicáveis a partir de 28.07.2002 - Considerações Gerais.....02/02/28
- Piso Salarial Estadual no Rio de Janeiro - Valores.....01/02/28
- Reembolso-Creche - Adoção - Previsão em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho .....01/02/33
- Rescisão de Contrato de Trabalho - Termo - Novo Modelo.....02/02/18
- Salário-Maternidade - Direito nos casos de Adoção.....01/02/09
- Salário-Mínimo - Valor a partir de 1º.04.2002.....01/02/14
- Seguro-Desemprego - Reajuste a partir de 1º.04.2002.....01/02/14

# **AGENDEM:**

## **SEMINÁRIO ESPECIAL:**

### ***Direitos Trabalhistas: A Constituição Federal, a CLT e as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho***

*Data: 15.08.2002, no Rio de Janeiro*

#### **Abordagem:**

- **Direitos Trabalhistas Constitucionais: Garantias Mínimas**
- **O Disciplinamento dos Direitos Trabalhistas na CLT e na Legislação Complementar**
- **O Reconhecimento Constitucional dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho e suas Definições**
- **O Dissídio Coletivo e a Sentença Normativa**
- **A Posição da Fiscalização do Ministério do Trabalho**
- **O Conflito entre o Negociado e o Legislativo: A Posição do Judiciário**
- **Sindicalismo Brasileiro: Histórico**
- **O Enquadramento Sindical na CLT e o Atual Princípio Constitucional da Liberdade Sindical**
- **Negociações Coletivas de Trabalho: Uma Nova Visão diante o Projeto de Lei nº 5.483/01**
- **A Experiência Internacional**
- **A Necessidade e a Importância de uma Conscientização e Participação dos Trabalhadores e Empresários Brasileiros nos Processos Negociais Coletivos**

**Palestrantes: *Arion Sayão Romita, João de Lima Teixeira, Jorge Orlando S. Ramos e Sofia Kaczurowski***

**Informações e Inscrições: BKR-Lopes e Machado**

**Fones: 0800-7034426 e (21) 2220 4420**

**Email: [rj@bkr-lopemachado.com.br](mailto:rj@bkr-lopemachado.com.br)**

# INFORMAÇÕES

## PREVIDÊNCIA SOCIAL

### **Compensação e Restituição de Contribuições e Arrecadações Previdenciárias - Procedimentos - IN INSS/DC nº 67/2002 - Alteração da Vigência para 1º.09.2002**

De acordo com o Art. 1º da **Instrução Normativa INSS/DC nº 99/2002 - DOU: 27.06.2002**, a redação do Art. 49 da Instrução Normativa INSS/DC nº 067, de 10 de maio de 2002, que dispõe sobre Compensação e Restituição de Contribuições e Arrecadações Previdenciárias, passa a ser a seguinte:

*"Art. 49. Esta Instrução Normativa entra em vigor no dia 1º de setembro de 2002."*

Pela redação anterior do dispositivo, ora alterado, a vigência dar-se-ia em 1º.07.2002.

### **Construção Civil - Pessoas Jurídicas e Físicas - Procedimentos - IN INSS/DC nº 69/2002 - Alteração da Vigência para 1º.09.2002**

De acordo com o Art. 2º da **Instrução Normativa INSS/DC nº 99/2002 - DOU: 27.06.2002**, a redação do Art. 130 da Instrução Normativa INSS/DC nº 069, de 10 de maio de 2002, que dispõe sobre os aspectos previdenciários na Construção Civil, passa a ser a seguinte:

*"Art. 130. Esta Instrução Normativa entra em vigor no dia 1º de setembro de 2002."*

Pela redação anterior do dispositivo, ora alterado, a vigência dar-se-ia em 1º.07.2002.

### **Contribuições Previdenciárias - Normas Gerais de Tributação e Arrecadação - Procedimentos - IN INSS/DC nº 71/2002 - Alteração da Vigência para 1º.09.2002**

De acordo com o Art. 4º da **Instrução Normativa INSS/DC nº 99/2002 - DOU: 27.06.2002**, a redação do Art. 307 da Instrução Normativa INSS/DC nº 071, de 10 de maio de 2002, que dispõe, entre outros, sobre normas gerais de tributação e arrecadação, passa a ser a seguinte:

*"Art. 307. Esta Instrução Normativa entra em vigor no dia 1º de setembro de 2002."*

Pela redação anterior do dispositivo, ora alterado, a vigência dar-se-ia em 1º.07.2002.

### **Entidades Desportivas não constituídas regularmente em Sociedades Comerciais - Contribuições Previdenciárias**

De acordo com a nova redação do § 6º do Art. 27 da Lei nº 9.615/98, dada pela **Medida Provisória nº 39/2002 - DOU: 17.06.2002**, a entidade que não se constituir regularmente em sociedade comercial, na forma deste artigo:

I - fica impedida, ainda que presentes os requisitos da Lei nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, de optar pela inscrição no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte - SIMPLES;

II - não se sujeita à contribuição de que trata o § 6º do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, incidindo, no caso, as contribuições de que tratam os incisos I e II do mesmo artigo, sem prejuízo das demais contribuições para o custeio da seguridade social; \*

III - fica impedida de gozar de qualquer benefício fiscal em âmbito federal.

**\* Dispõe o § 6º do Art. 22 da Lei nº 8.212/91:**

".....  
§ 6º - A contribuição empresarial da associação desportiva que mantém equipe de futebol profissional destinada à Seguridade Social, em substituição à prevista nos incisos I e II deste artigo, corresponde a cinco por cento da receita bruta, decorrente dos espetáculos desportivos de que participem em todo território nacional em qualquer modalidade desportiva, inclusive jogos internacionais, e de qualquer forma de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e de transmissão de espetáculos desportivos."

**\* Dispõem os Incisos I e II do Art. 22 da Lei nº 8.212/91:**

".....  
I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

II — para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total da remunerações pagas ou creditadas no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

- a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes de trabalho seja considerado leve;
- b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;
- c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave."

**Fiscalização Previdenciária - Procedimentos - IN INSS/DC nº 70/2002 - Alteração da vigência para 1º.09.2002**

De acordo com o Art. 3º da **Instrução Normativa INSS/DC nº 99/2002 - DOU: 27.06.2002**, a redação do Art. 332 da Instrução Normativa INSS/DC nº 070, de 10 de maio de 2002, que dispõe sobre os procedimentos da Fiscalização Previdenciária, passa a ser a seguinte:  
"Art. 332. Esta Instrução Normativa entra em vigor no dia **1º de setembro de 2002.**"

Pela redação anterior do dispositivo, ora revogado, a vigência dar-se-ia em 1º.07.2002.

**Honorários Advocatícios - Pagamentos à vista de Créditos Inscritos em Dívida Ativa - Redução**

De acordo com a **Instrução Normativa INSS/DC nº 74/2002 - DOU: 12.06.2002** para pagamento total ou parcial, à vista, de créditos previdenciários inscritos em Dívida Ativa ajuizados e desde que requerido pelo contribuinte, os honorários advocatícios serão reduzidos para os seguintes percentuais:

I - 4,5% (quatro e meio por cento), quando o total da dívida a ser paga for inferior ou igual a R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais);

II - 4,0% (quatro por cento), quando o total da dívida a ser paga for superior a R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) e inferior ou igual a R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais);

III - 3,0% (três por cento), quando o total da dívida a ser paga for superior a R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais) e inferior ou igual a R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais);

IV - 2,0% (dois por cento), quando o total da dívida a ser paga for superior a R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais) e inferior ou igual a R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais);

V - 1% (um por cento), quando o total da dívida a ser paga for superior a R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais) e inferior ou igual a R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais);

VI - 0,5% (meio por cento), quando o total da dívida for superior a R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais).

De acordo com o Parágrafo Único do Art. 2º da IN nº 74/2002, poderão ser objeto de redução dos honorários advocatícios, aplicando-se os critérios deste artigo, os créditos referentes a grupo ou segmento econômico, devendo, neste caso, ser formulado um único pedido.

A Instrução Normativa revoga as disposições em contrário, em especial a **Instrução Normativa nº 58, de 10 de outubro de 2001.**

**Retenção de 11% nas Cessões de Mão-de-Obra e nas Empreitadas - Procedimentos - IN INSS/DC nº 71/2002 - Alteração da Vigência para 1º.09.2002**

De acordo com o Art. 4º da **Instrução Normativa INSS/DC nº 99/2002 - DOU: 27.06.2002**, a redação do Art. 307 da Instrução Normativa INSS/DC nº 071, de 10 de maio de 2002, que dispõe sobre os Procedimentos da Retenção de 11% nas Cessões de Mão-de-Obra e nas Empreitadas, passa a ser a seguinte: "*Art. 307. Esta Instrução Normativa entra em vigor no dia 1º de setembro de 2002.*"

Pela redação anterior do dispositivo, ora alterado, a vigência dar-se-ia em 1º.07.2002.

**Tabelas de Salário-de-Contribuição Empregados – Valores a partir de 1º.06.2002 - Alterações**

A **Portaria MPAS nº 610/2002 – DOU: 18.06.2002**, tendo em vista o disposto na Emenda Constitucional nº 37/2002, tornou sem efeito o Anexo III e republicou o Anexo II da Portaria MPAS nº 525/2002 – DOU: 31.05.2002, que passou a vigorar com os seguintes valores, a partir de 1º.06.2002:

ANEXO II DA PORTARIA MPAS Nº 525, DE 29 DE MAIO DE 2002

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO, A PARTIR DE 1º DE JUNHO DE 2002

Salário-de-Contribuição (R\$)	Alíquota para fins de Recolhimento ao INSS (%)
Até 468,47	7,65
De 468,48 até 600,00	8,65
De 600,01 até 780,78	9,00
De 780,79 até 1.561,56	11,00

*Solicitamos observarem as alterações no VOE 01/02/12.*

**SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

**Convenção nº 174 da OIT e Recomendação nº 181 - Prevenção de Acidentes Industriais Maiores - Promulgação - Vigência no Brasil a partir de 02.08.2002**

O **Decreto nº 4.085/2002 - DOU: 16.01.2002** promulgou a Convenção nº 174 da OIT, complementada pela Recomendação nº 181, sobre Prevenção de Acidentes Industriais Maiores, **a vigorarem no Brasil a partir de 02.08.2002.**

A Convenção tem por objetivo a prevenção de acidentes industriais maiores que envolvam substâncias perigosas e a limitação das consequências de referidos acidentes, aplicando-se a instalações expostas a riscos de acidentes maiores.

A Convenção não se aplica:

- às instalações nucleares e fábricas de tratamento de substâncias radioativas, **à exceção** dos setores das referidas instalações nos quais sejam manipuladas substâncias não radioativas;
- às instalações militares;
- ao transporte fora da instalação distinto do transporte por tubos.

**Para efeitos da Convenção 174, considera-se:**

- a) a expressão "substância perigosa" designa toda substância ou mistura que, em razão de propriedades químicas, físicas ou toxicológicas, seja uma só ou em combinação com outras, represente perigo;
- b) a expressão "quantidade limite" diz respeito de uma substância ou categoria de substâncias perigosas a quantidade fixada pela legislação nacional com referência às condições específicas que, se for ultrapassada, identifica uma instalação exposta a riscos de acidentes maiores;
- c) a expressão "instalação exposta a riscos de acidentes maiores" designa aquela que produz, transforma, manipula, utiliza, descarta ou armazena, de maneira permanente ou transitória, uma ou várias substâncias ou categorias de substâncias perigosas, em quantidades que ultrapassem a quantidade limite;
- d) a expressão "acidente maior" designa todo evento inesperado, como uma emissão, um incêndio ou uma explosão de grande magnitude, no curso de uma atividade dentro de uma instalação exposta a riscos de acidentes maiores, envolvendo uma ou mais substâncias perigosas e que exponha os trabalhadores, a população ou o meio ambiente a perigo de consequências imediatas ou de médio e longo prazos;
- e) a expressão "relatório de segurança" designa um documento escrito que contenha informação técnica, de gestão e de funcionamento relativa aos perigos e aos riscos que comporta uma instalação exposta a riscos de acidentes maiores e à sua prevenção, e que justifique as medidas adotadas para a segurança da instalação;
- f) o termo "quase-acidente" designa qualquer evento inesperado que envolva uma ou mais substâncias perigosas que poderia ter levado a um acidente maior, caso ações e sistemas atenuantes não tivessem atuado.

**São responsabilidades dos Empregadores:**

- Os empregadores deverão identificar, toda instalação exposta a riscos de acidentes maiores submetidas a seu controle.
- Os empregadores deverão notificar à autoridade competente toda instalação exposta a riscos de acidentes maiores que tiverem identificado:
  - a) dentro de um prazo fixo em caso de instalação já existente;
  - b) antes de colocá-la em funcionamento em caso de nova instalação.
- Os empregadores deverão também notificar à autoridade competente o fechamento definitivo de uma instalação exposta a riscos de acidentes industriais maiores antes de que este ocorra.
- Relativo a cada instalação exposta a riscos de acidentes maiores, os empregadores deverão estabelecer e manter um sistema documentado de prevenção de riscos de acidentes maiores no qual estejam previstos:

- a) a identificação e o estudo dos perigos e a avaliação dos riscos, considerando também as possíveis interações entre as substâncias;
- b) medidas técnicas que compreendam o projeto, os sistemas de segurança, a construção, a escolha de substâncias químicas, o funcionamento, a manutenção e a inspeção sistemática da instalação;
- c) medidas de organização que compreendam a formação e instrução do pessoal, o fornecimento de equipamentos de proteção destinados a garantir sua segurança, alocação de pessoal, hora de trabalho, a definição de responsabilidades e o controle sobre os prestadores de serviço e os trabalhadores temporários no local da instalação;
- d) planos e procedimentos de emergência que compreendam:

1) a preparação de planos e procedimentos de emergência eficazes, com inclusão dos procedimentos médicos de emergência, para ser aplicado no local em caso de acidente maior ou de risco de acidente maior, a verificação e avaliação periódica de sua eficácia e sua revisão quando for necessário;

2) informar sobre os possíveis acidentes e os planos de emergência locais, às autoridades e aos organismos encarregados de estabelecer os planos e procedimentos de emergência para proteger à população e ao meio ambiente na parte externa da instalação;

3) quaisquer consultas necessárias com tais autoridades e organismos;

e) medidas destinadas a limitar as conseqüências de um acidente maior;

f) a consulta com os trabalhadores e seus representantes;

g) a melhoria do sistema, incluindo medidas para agrupar informações e analisar acidentes e quase-acidentes. A experiência assim adquirida deverá ser discutida com os trabalhadores e seus representantes e deverá ser registrada, de conformidade com a legislação e prática nacional.

- Os empregadores deverão preparar um Relatório de Segurança de acordo com as disposições do artigo 9 da Convenção. O relatório deverá ser redigido:

a) para as instalações já existentes que estiverem expostas a riscos de acidentes maiores, dentro do prazo posterior à notificação que prescreva a legislação nacional;

b) qualquer nova instalação exposta a riscos de acidentes maiores, antes de entrar em operação.

- Os empregadores deverão rever, atualizar e modificar o Relatório de Segurança:

a) em caso de uma modificação que tenha uma influência significativa sobre o nível de segurança da instalação ou nos procedimentos de trabalho da mesma, ou sobre as quantidades de substâncias perigosas presentes;

b) quando o desenvolvimento em conhecimentos técnicos ou em avaliação dos perigos os tornem necessários;

c) nos intervalos prescritos pela legislação nacional;

d) quando solicitado pela autoridade competente.

- Os empregadores deverão enviar ou disponibilizar à autoridade competente os relatórios de segurança referidos supra.

- Os empregadores deverão informar à autoridade competente e aos demais órgãos designados para esse fim, tão logo um acidente ocorra.

- Após um acidente maior, os empregadores deverão, dentro de um prazo estabelecido previamente, apresentar à autoridade competente um relatório detalhado no qual sejam analisadas as causas do acidente e sejam indicadas suas conseqüências locais, assim como todas as medidas adotadas para atenuar seus efeitos.

- O relatório deverá incluir recomendações detalhando as ações a serem tomadas para prevenir a reincidência.

De acordo com a Recomendação nº 181 e de conformidade com a Declaração Tripartite de Princípios referente a Empresas Multinacionais e Política Social, adotada pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, uma empresa nacional ou multinacional com mais de um estabelecimento deverá fornecer medidas de segurança, relativas à prevenção de acidentes maiores e ao controle de acontecimentos que possam resultar em um acidente maior, aos trabalhadores, sem discriminação, em todos os seus estabelecimentos, independentemente do local ou país em que estejam situados.

### **São Direitos e Responsabilidades dos Trabalhadores:**

- Numa instalação exposta a riscos de acidentes maiores, os trabalhadores e seus representantes deverão ser consultados mediante mecanismos apropriados de cooperação, com o fim de garantir um sistema de seguro de trabalho. Em particular, os trabalhadores e seus representantes deverão:
  - a) estar suficiente e adequadamente informados dos riscos que representa a referida instalação e suas possíveis conseqüências;
  - b) estar informados sobre qualquer instrução ou recomendação feita por autoridade competente;
  - c) ser consultados para a preparação dos seguintes instrumentos e ter acesso aos mesmos:
    - 1) o Relatório de Segurança;
    - 2) os planos e procedimentos de emergência;
    - 3) os relatórios sobre os acidentes;
  - d) ser regularmente instruído e treinado nas práticas e procedimentos de acidentes maiores e de controle de desenvolvimentos que possam resultar em um acidente maior e aos procedimentos de emergência a serem seguidos em tais casos;
  - e) dentro de suas atribuições, e sem que de modo algum isso possa prejudicá-los, adotar medidas corretivas e em caso necessário, interromper a atividade quando fundamentando em seu treinamento e experiência, tenham justificativa razoável para acreditar que existe risco iminente de acidente maior, e, informar seu supervisor ou acionar o alarme quando apropriado, antes ou assim que possível depois de tomar tal ação;
  - f) discutir com o empregador qualquer perigo potencial que eles considerem que pode causar um acidente maior e ter direito de informar à autoridade competente sobre os referidos perigos.
- Os trabalhadores empregados no local de uma instalação exposta a riscos de acidentes maiores deverão:
  - a) cumprir todos os procedimentos e práticas relativos à prevenção de acidentes maiores e ao controle de acontecimentos que possam originar um acidente maior nas instalações expostas a referidos riscos;
  - b) cumprir com todos os procedimentos de emergência caso um acidente maior ocorra.

### **Cozinhas Comerciais ou Profissionais – Licença Ambiental – Obrigatoriedade**

De acordo com a **Lei Estadual (RJ) nº 3.843/2002 – DOE-RJ: 27.05.2002**, no Estado do Rio de Janeiro, ficam obrigados os estabelecimentos que tiverem cozinha comercial ou cozinha profissional, para atender funcionários internos e/ou externos, que possuam vazão média igual ou superior a 20 m<sup>3</sup>/dia (vinte metros cúbicos por dia) e/ou preparem 800 (oitocentas) ou mais refeições por dia, a obterem licença ambiental ou outro padrão fixado por órgão técnico competente.

Somente poderão ser implantados estabelecimentos com cozinha comercial ou cozinha profissional, na forma acima mencionada, que obtiverem a sua respectiva licença ambiental.

De acordo com o Art. 3º da referida Lei, ficam proibidas as exaustões que não estiverem dotadas de equipamento de controle de poluição adequado, bem como aquelas instalações que não tiverem controle dos efluentes líquidos, tais como fossa séptica, filtro biológico e caixa de gordura, quando instalados em locais onde não exista rede pública de esgotamento sanitário, devendo ser apresentado comprovante de manutenção periódica por firma responsável.

A Lei Estadual nº 3.843/2002 será regulamentada no prazo de 60 (sessenta) dias da data de sua publicação.

## TRABALHO

### Comissões de Conciliação Prévia-CCP - Fiscalização - Normas - Instituição

Considerando a importância das Comissões de Conciliação Prévia, de que trata o Título VI-A da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 9.958, de 12 de janeiro de 2000, para a modernização das relações de trabalho no país e a necessidade do Ministério do Trabalho e Emprego manter atualizado seu banco de informações sobre os sistemas de autocomposição de conflitos trabalhistas colocados à disposição da sociedade, o Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, através da **Portaria MTE nº 264, de 05.06.2002 – DOU: 07.06.2002**, fixou normas para o acompanhamento e levantamento de dados relacionados ao funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, bem como para a fiscalização do trabalho quanto ao FGTS e contribuições sociais em decorrência da conciliação.

Serão verificados, quando da ação fiscal nas empresas, os termos de conciliação firmados, com vistas a identificar o fiel cumprimento das obrigações legais referentes aos recolhimentos do FGTS e às contribuições sociais, em especial as previstas na Lei Complementar n.º 110, de 2001, e à observância do prazo para pagamento das verbas rescisórias de que trata o § 6º do art. 477 da CLT.

Veja *Considerações Gerais sobre Comissões de Conciliação Prévia, nesta Edição, em Orientações*.

### FGTS - Edital 06/2002 - Coeficientes de JAM creditados nas Contas Vinculadas em 10.06.2002 e Recolhimentos em Atraso dos Depósitos no Período de 10.06.2002 a 09.07.2002.

A Caixa Econômica Federal tornou público, através de **Comunicado da Superintendência Nacional do FGTS, publicado no DOU: 11.06.2002 - Seção 3**, de que em conformidade com a Lei nº 8.036, de 11.05.1990, com redação dada pela Lei nº 9.964, de 10.04.2000 e com a Lei Complementar 110, de 29.06.2001, foi baixado o **Edital 06/2002**, com vigência no período de 10.6.2002 a 9.7.2002 contendo:

- 1) orientações relativas ao cálculo do recolhimento em atraso, em consonância com a Circular Caixa 222, de 21.9.2001;
- 2) coeficientes de JAM a serem creditados nas contas vinculadas do FGTS em 10.6.2002, conforme tabela abaixo:

<b>(3% a.a)</b> <b>0,004573</b>	Conta referente a empregado não optante, optante a partir de 23/09/1971 (mesmo que a opção tenha retroagido), trabalhador avulso e optante até 22/09/1971 durante os dois primeiros anos de permanência na mesma empresa
<b>(4% a.a)</b> <b>0,005382</b>	Conta de empregado optante até 22/09/1971, do terceiro ao quinto ano de permanência na mesma empresa
<b>(5% a.a)</b> <b>0,006184</b>	Conta de empregado optante até 22/09/1971, do sexto ao décimo ano de permanência na mesma empresa
<b>(6% a.a)</b> <b>0,006979</b>	Conta de empregado optante até 22/09/1971, a partir do décimo primeiro ano de permanência na mesma empresa

Os coeficientes supra citados incidirão **sobre os saldos de 10.5.2002**, deduzidos os saques ocorridos no período de 11.5.2002 a 09.6.2002.

3) tabelas de coeficientes de atualização para recolhimento mensal em atraso a ser realizado por meio de Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), por data de pagamento.

4) tabelas de coeficientes de atualização para recolhimento rescisório em atraso a ser realizado por meio de Guia de Recolhimento Rescisório e da Contribuição Social (GRFC), com vigência a partir de 28.9.2001, inclusive.

**O referido edital encontra-se disponível nas agências da caixa em todo o território nacional e no site <http://www.caixa.gov.br/> na internet.**

**FGTS - Recolhimentos Depósitos, da Multa Rescisória e das Contribuições Sociais de que trata a Lei Complementar nº 110/2001 - Revogações das Circulares CEF nºs 222/2001 e 250/2002**

A **Circular CEF nº 251/2002 - DOU: 20.06.2002** estabelece novos procedimentos para o recolhimento do FGTS, da Multa Rescisória e das Contribuições Sociais instituídas pela Lei nº 110/2001, revogando a Circular CEF nº 250/2002 - DOU: 06.06.2002, a qual havia revogado a Circular CEF nº 222/2001.

A Circular nº 251/2002 esclarece a utilização dos formulários de recolhimento do FGTS: GFIP, GRFC e DERF, dispondo, entre outros, sobre:

- recolhimento das contribuições sociais;
- local de recolhimento e prestação de informações;
- prazos de recolhimento;
- centralização do recolhimento;
- depósito recursal;
- entidades de fins filantrópicos;
- cadastramento e identificação dos empregadores e trabalhadores no sistema FGTS;
- retificação de dados e de informações da GFIP e da GRFC;
- informação de saldo para fins rescisórios.

Confira as Tabelas, constantes da Circular, contendo os códigos em vigor a serem utilizados:

**CATEGORIAS DE EMPREGADOS PREVISTAS NO SEFIP, PARA INFORMAÇÃO PELO EMPREGADOR/CONTRIBUINTE:**

<b>Código</b>	<b>Categoria</b>
01	Empregado
02	Trabalhador avulso
03	Trabalhador não vinculado ao RGPS, mas com direito ao FGTS
04	Empregado sob contrato de trabalho por prazo determinado (Lei nº 9.601/98)
05	Contribuinte individual - diretor não empregado com FGTS (lei n.º 8.036/90, art. 16)
06	Empregado doméstico
07	Menor aprendiz - lei 10097/2000
11	Contribuinte individual - diretor não-empregado e demais empresários sem FGTS
12	Demais agente públicos - os servidores de órgão ou entidade da administração direta ou indireta da união, estados, distrito federal ou municípios, vinculados ao RGPS e sem direito ao FGTS, não enquadrados nas hipóteses dos códigos 19 a 21
13	Contribuinte individual - trabalhador autônomo ou a este equiparado, inclusive o operador de máquina, com contribuição

	sobre remuneração
14	Contribuinte individual - trabalhador autônomo ou a este equiparado, inclusive o operador de máquina, com contribuição sobre salário-base (até competência 02/2000)
15	Contribuinte individual - transportador autônomo, com contribuição sobre remuneração
16	Contribuinte individual - transportador autônomo - com contribuição sobre salário-base (até competência 02/2000)
17	Contribuinte individual - cooperado que presta serviço a empresas contratantes da cooperativa de trabalho
18	Contribuinte individual - transportador cooperado que presta serviços a empresas contratantes para cooperativa de trabalho
19	Agente político - em exercício de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou municipal, os ministros de estado, secretários de estado e secretários municipais não amparado por regime próprio de previdência social, na qualidade de servidor titular do cargo eletivo
20	Servidor público ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão, servidor público ocupante de cargo temporário
21	Servidor público titular de cargo efetivo, magistrado, membro do ministério público e do tribunal e conselho de contas

**CÓDIGOS DE RECOLHIMENTO PREVISTOS NO SEFIP, PARA INFORMAÇÃO PELO EMPREGADOR/CONTRIBUINTE:**

<b>Cód.</b>	<b>Situação</b>
115	Recolhimento ao FGTS e informações à previdência social (no prazo ou em atraso)
130	Recolhimento ao FGTS e informações à previdência social relativas ao trabalhador avulso (no prazo ou em atraso)
145	Recolhimento ao FGTS de diferenças apuradas pela caixa
150	Recolhimento ao FGTS e informações à previdência social de empresa prestadora de serviços com cessão de mão-de-obra e empresa de trabalho temporário (Lei n.º 6.019/74), em relação aos empregados cedidos, ou de obra de construção civil - empreitada parcial (no prazo ou em atraso)
155	Recolhimento ao FGTS e informações à previdência social de obra de construção civil - empreitada total ou obra própria (no prazo ou em atraso)
307	Recolhimento de parcelamento do FGTS e informações à previdência social
317	Recolhimento de parcelamento do FGTS de empresa com tomador de serviços e informações à previdência social
327	Recolhimento de parcelamento do FGTS priorizando dep e jam e informações à previdência social
337	Recolhimento de parcelamento do FGTS priorizando dep e jam de empresas com tomador de serviços e informações à previdência social
345	Recolhimento ao FGTS de diferenças de parcelamento apuradas pela caixa
608	Recolhimento ao FGTS e informações à previdência social relativos a dirigente sindical (no prazo ou em atraso)
640	Recolhimento ao FGTS para empregado não optante (competência anterior a 10/1988)
650	Recolhimento ao FGTS e prestação de informações à previdência social relativos a dissídio coletivo ou reclamatória trabalhista (no prazo ou em atraso)
660	Recolhimento exclusivo ao FGTS referente a reclamatória trabalhista (no prazo ou em atraso)
903	Declaração do valor adicional pago pelo sindicato a dirigente sindical, do valor pago pela justiça do trabalho a magistrado classista temporário ou do valor pago pelos tribunais eleitorais aos nomeados magistrados, sobre os quais não incide FGTS
904	Declaração para a previdência social e para o FGTS em decorrência de dissídio coletivo ou reclamatória trabalhista
905	Declaração para a previdência social e para o FGTS
906	Declaração de ausência de fato gerador das contribuições para a previdência social e FGTS (sem movimento)
907	Declaração para a previdência social e para o FGTS de empresa prestadora de serviços com cessão de mão-de-obra e empresa de trabalho temporário (Lei n.º 6.019/74), em relação aos empregados cedidos, ou de obra de construção civil - empreitada parcial
908	Declaração para a previdência social e para o FGTS de obra de construção civil - empreitada total ou obra própria
909	Declaração para a previdência social e para o FGTS relativa ao trabalhador avulso
910	Declaração para a previdência social e para o FGTS relativa a dirigente sindical
911	Declaração, da cooperativa de trabalho para a previdência social, relativa aos contribuintes individuais cooperados.

**GFIP - CAMPO 25 - CÓDIGO RECOLHIMENTO  
INDICAR UM DOS CÓDIGOS ABAIXO, CONFORME A SITUAÇÃO:**

<b>Código</b>	<b>Especificação</b>
115	Recolhimento ao FGTS e informações à previdência social (no prazo ou em atraso)
418	Recolhimento recursal para o FGTS

**GFIP - CAMPO 30 - CATEGORIA  
INFORMAR, DE ACORDO COM A CATEGORIA DO TRABALHADOR, USANDO UM DOS SEGUINTE  
CÓDIGOS:**

<b>Código</b>	<b>Categoria</b>
1	Empregado (para identificação do depósito recursal)
6	Empregado doméstico

**GFIP - CAMPO 35 - DATA DE MOVIMENTAÇÃO/CÓDIGO**

**INFORMAR O CÓDIGO DE MOVIMENTAÇÃO, BEM COMO AS DATAS DE EFETIVO AFASTAMENTO E  
RETORNO, QUANDO FOR O CASO, NO FORMATO DD/MM/AAAA, NAS SITUAÇÕES DISCRIMINADAS  
NO QUADRO A SEGUIR:**

<b>Código</b>	<b>Especificação</b>
H	Rescisão, com justa causa, por iniciativa do empregador
I1	Rescisão sem justa causa, por iniciativa do empregador, inclusive rescisão antecipada do contrato a termo
I2	Rescisão por culpa recíproca ou força maior
I3	Rescisão por término do contrato a termo
I4	Rescisão, sem justa causa do contrato de trabalho do empregado doméstico, por iniciativa do empregador
J	Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador
K	Rescisão a pedido do trabalhador ou por iniciativa do empregador, com justa causa, no caso de trabalhador não optante, com menos de um ano de serviço
L	Outros motivos de rescisão de contrato de trabalho
M	Mudança de regime estatutário
N1	Transferência do empregado para outro estabelecimento da mesma empresa, sem que tenha havido rescisão de contrato de trabalho
N2	Transferência do empregado para estabelecimento de outra empresa que tenha assumido os encargos trabalhistas, sem que tenha havido rescisão de contrato de trabalho
O1	Afastamento temporário por motivo de acidente do trabalho, por período superior a 15 dias
O2	Novo afastamento temporário em decorrência do mesmo acidente do trabalho
P1	Afastamento temporário por motivo de doença, por período superior a 15 dias
P2	Novo afastamento temporário em decorrência da mesma doença, dentro de 60 dias contados da cessação do afastamento anterior
Q1	Afastamento temporário por motivo de licença-maternidade
Q2	Prorrogação do afastamento temporário por motivo de licença-maternidade
Q3	Afastamento temporário por motivo de aborto não criminoso
R	Afastamento temporário para prestar serviço militar
S	Falecimento
U1	Aposentadoria sem continuidade de vínculo empregatício
U2	Aposentadoria com continuidade de vínculo empregatício
U3	Aposentadoria por invalidez
W	Afastamento temporário para exercício de mandato sindical
X	Licença sem vencimentos
Y	Outros motivos de afastamento temporário

Z1	Retorno de afastamento temporário por motivo de licença-maternidade
Z2	Retorno de afastamento temporário por motivo de acidente do trabalho
Z3	Retorno de novo afastamento temporário em decorrência do mesmo acidente do Trabalho
Z4	Retorno de afastamento temporário por motivo de prestação de serviço militar
Z5	Outros retornos de afastamento temporário e/ou licença

Nos casos de afastamento temporário, entende-se como data de afastamento o dia imediatamente anterior ao do efetivo afastamento e, como data de retorno, o último dia do afastamento

#### GRFC - CAMPO 18 - CAT (CATEGORIA DE TRABALHADOR)

**INFORMAR, DE ACORDO COM A CATEGORIA DE TRABALHADOR, USANDO UM DOS SEGUINTE CÓDIGOS:**

Código	Categoria
1	Trabalhador
3	Trabalhador não vinculado ao RGPS, mas com direito ao FGTS
4	Trabalhador contratado nos termos da lei 9.601/98
5	Contribuinte individual - diretor não empregado com FGTS (lei nº 8.036/90, artigo 16)
6	Empregado doméstico
7	Menor aprendiz (Lei nº 10.097/00)

#### GRFC - CAMPO 19 - DATA MOVIMENTAÇÃO/CÓDIGO

**INFORMAR, NO FORMATO DD/MM/AAAA, A DATA DE MOVIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR QUE TEVE SEU CONTRATO DE TRABALHO RESCINDIDO, BEM COMO O CÓDIGO DE MOVIMENTAÇÃO, CONFORME SITUAÇÕES DISCRIMINADAS NO QUADRO A SEGUIR:**

Código	Situação
I 1	Rescisão, sem justa causa, por iniciativa do empregador, inclusive a rescisão antecipada de contrato a termo
I 2	Rescisão, por culpa recíproca ou força maior
I 3	Rescisão por término de contrato de trabalho por prazo determinado
I 4	Rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho do empregado doméstico, por iniciativa do empregador
L	Outros motivos de rescisão do contrato de trabalho

**CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS**  
**O RECOLHIMENTO DESSAS CONTRIBUIÇÕES É EXIGÍVEL A PARTIR DAS DATAS CONSTANTES DA**  
**TABELA ABAIXO:**

Parcela	Data de afastamento					
	27/09/01	28/09/01	29/09/01	30/09/01	01/10/01 a 31/10/01	A partir de 01/11/01
Mês anterior	N	N	N	N	N	S
Mês rescisão e aviso prévio indenizado	N	N	N	N	S	S
Multa rescisória	N	S	S	S	S	S
Obs.: Contribuição social não devida > n contribuição social devida > s						

**O VENCIMENTO DA GRFC É DETERMINADO PELA SITUAÇÃO DA MOVIMENTAÇÃO, CONFORME OS**  
**SEGUINTE QUADROS:**

Situação	Depósito + contribuição social	Prazo de Recolhimento
Aviso prévio trabalhado	Mês anterior	1º dia útil subsequente à data do efetivo desligamento, desde que este dia útil seja igual ou anterior ao dia 07 do mês de rescisão. Quando o 1º dia útil for posterior ao dia 7 do mês subsequente o vencimento ocorre no mencionado dia 7
Término de contrato de trabalho por prazo determinado (inclusive os firmados nos termos das leis 6.019/74 e 9.601/98)	Mês da rescisão	1º dia útil subsequente à data do efetivo desligamento
	Multa rescisória	1º dia útil subsequente à data do efetivo desligamento
Rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo determinado (inclusive os firmados nos termos das leis 6.019/74 e 9.601/98) Aviso prévio indenizado Despedida indireta	Mês anterior	Até o dia 7 do mês da rescisão
	Mês da rescisão	Até o 10º dia corrido a contar do dia imediatamente posterior ao desligamento. Quando o 10º dia corrido for posterior ao dia 7 do mês subsequente o vencimento ocorre no mencionado dia 7. Caso não haja expediente bancário no 10º dia corrido, o prazo para recolhimento, sem acréscimos legais, é o dia útil imediatamente anterior ao 10º dia corrido.
	Aviso prévio indenizado	Até o 10º dia corrido a contar do dia imediatamente posterior ao desligamento. Quando o 10º dia corrido for posterior ao dia 7 do mês subsequente o vencimento ocorre no mencionado dia 7. Caso não haja expediente bancário no 10º dia corrido, o prazo para recolhimento, sem acréscimos legais, é o dia útil imediatamente anterior ao 10º dia corrido.
	Multa rescisória	Até o 10º dia corrido a contar do dia imediatamente posterior ao desligamento. Caso não haja expediente bancário no 10º dia corrido, o prazo para recolhimento, sem acréscimos legais, é o dia útil imediatamente anterior ao 10º dia corrido.

**PARA RETIFICAÇÃO DE REMUNERAÇÃO/SALDO, INFORMADA EM GRFC, É NECESSÁRIO QUE A EMPRESA INFORME O CÓDIGO DE RECOLHIMENTO CONFORME TABELA ABAIXO:**

<b>Campo da GRFC</b>	<b>Código recolhimento a ser informado na RRD</b>
Campo 25 - mês anterior à rescisão	406 - recolhimento mês anterior à rescisão
Campo 26 - mês da rescisão	407 - recolhimento mês da rescisão
Campo 27 - aviso prévio indenizado	408 - recolhimento aviso prévio indenizado
Campo 28 - saldo para fins rescisórios	400 - recolhimento multa rescisória

**Lembra-se: O preenchimento e a prestação das informações nas GFIP, GRFC e DERF são de inteira responsabilidade do empregador, que se sujeitará às cominações legais em virtude da inconsistência das informações.**

**Homologação de Rescisão Contratual - Aplicativo desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego - Disponibilização aos Sindicatos dos Trabalhadores, a partir de 1º.07.2002**

Através da **Portaria MTE nº 266, de 06.06.2002 - DOU: 07.06.2002** foi disponibilizado aos Sindicatos de Trabalhadores, a partir de 1º de julho do corrente ano, sistema aplicativo de dados para auxiliar o processo de assistência do sindicato ao empregado na rescisão do contrato de trabalho,

O sistema denominado "**homolognet**" poderá ser obtido mediante solicitação dirigida ao Delegado Regional do Trabalho.

**Homologação de Rescisão Contratual - Procedimentos Aplicáveis a partir de 28.07.2002 -**

Foi publicada a **Instrução Normativa SRT nº 3/2002 - DOU: 28.06.2002** que estabelece procedimentos para assistência ao empregado na rescisão de contrato de trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

A Instrução Normativa entrará em vigor 30 (trinta) dias após a data de sua publicação, revogando a Instrução Normativa nº 2, de 12 de março de 1992, e demais disposições em contrário.

**Veja as *Considerações Gerais em Orientações*, nesta Edição.**

**Rescisão de Contrato de Trabalho - Termo - Novo Modelo**

A **Portaria MTE nº 302, de 26 de junho de 2002 - DOU: 27.06.06** aprova o modelo de Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho a ser utilizado como recibo de quitação das verbas rescisórias e para o saque de FGTS.

**O modelo de Termo de Rescisão de Contrato do Trabalho aprovado pela Instrução Normativa nº 2, de 12 de março de 1992, poderá ser utilizado até 31 de dezembro de 2002.**

Especificações Técnicas  
Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho

- I - O modelo deverá ser plano e impresso em offset com 297 milímetros de altura e 210 milímetros de largura em papel com 75 gramas por metro quadrado.
- II - O modelo deverá ser impresso em quatro vias, em papel A4, na cor branca.
- III - As quatro vias deverão conter no verso, cabeça com cabeça, as Instruções de Preenchimento.
- IV - Nas áreas hachuradas, aplicar retícula positiva a 10%, de 120 linhas por polegada, ponto redondo, com

inclinação de 45 graus.

V - É facultada a confecção do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em formulário contínuo, e o acréscimo de rubricas nos campos de número 29 (vinte e nove) a 55 (cinquenta e cinco), de acordo com as necessidades das empresas, desde que respeitada a seqüência das rubricas estabelecida no modelo e a distinção das colunas de pagamentos e deduções.

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
---

IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	01 CNPJ/CEI	02 Razão Social/Nome			
	03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)	04 Bairro			
	05 Município	06 UF	07 CEP	08 CNAE	09 CNPJ/CEI Tomador/Obra

IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR	10 PIS - PASEP	11 Nome			
	12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)	13 Bairro			
	14 Município	15 UF	16 CEP	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF)	
	18 CPF	19 Data de nascimento	20 Nome da mãe		

DADOS DO CONTRATO	21 Remuneração p/ fins rescisórios	22 Data de admissão	23 Data do Aviso Prévio	24 Data de afastamento	
	25 Causa do afastamento	26 Cód. afastamento	27 Pensão alimentícia (%)	28 Categoria do trabalhador	

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS	29 Aviso Prévio Indenizado	Valor	38 Comissões	Valor	DEDUÇÕES
					47 Previdência
	30 Saldo salário ____ dias		39 Gratificações		48 Previdência 13º salário
	31 13º Salário ____ /12 avos		40 Horas extras horas		49 Adiantamentos
	32 13º Sal. Inden. ____ /12 avos		41 Adic. insalub./periculosidade		50 IRRF
	33 Férias vencidas		42		51
	34 Férias proporc. ____ /12 avos		43		52
	35 1/3 salário s/ férias		44		53
	36 Salário família ____ dias		45		54 TOTAL DAS DEDUÇÕES

	37 Adicional noturno		46 TOTAL BRUTO		55 LÍQUIDO A RECEBER
--	----------------------	--	----------------	--	----------------------

FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO	56 Local e data do recebimento	57 Carimbo e assinatura do empregador ou preposto	
	58 Assinatura do trabalhador	59 Assinatura do responsável legal do trabalhador	
	60 HOMOLOGAÇÃO Foi prestada, gratuitamente, assistência ao trabalhador, nos termos do art. 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, sendo comprovado, neste ato, o efetivo pagamento das verbas rescisórias acima especificadas. Local e data Carimbo e assinatura do assistente	61 Digital do trabalhador	62 Digital do responsável legal
		64 Recepção pelo Banco (data e carimbo)	
	63 Identificação do órgão homologador		

#### A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA

##### Instruções de Preenchimento

- Os campos de número 01 a 55 serão preenchidos pelo empregador.
- Os campos de número 56 e 58 serão preenchidos pelo empregado, de próprio punho, salvo quando se tratar de analfabeto.

- Quando devida a homologação, a autoridade competente preencherá o campo 60 nas 4 (quatro) vias do Termo de Rescisão.

Campo 01 - Informar o número do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ ou do Cadastro Específico do INSS - CEI.

Campo 08 - Informar a Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE

Campo 09 - Informar a inscrição da empresa tomadora de serviços ou da obra de construção civil, quando for o caso.

Campos 19 e 22 - Formato DD/MM/AAAA.

Campo 23 - Formato DD/MM/AAAA. Informar a data em que foi concedido o aviso prévio.

Campo 24 - Formato DD/MM/AAAA. Informar a data do efetivo afastamento do empregado do serviço.

Campo 25 - Informar a causa do afastamento do empregado.

Campo 26 - Indicar o código de afastamento, de acordo com as instruções normativas/operacionais da CAIXA.

Campo 27 - Indicar o percentual devido a título de pensão alimentícia, quando for o caso.

Campo 28 - Indicar a categoria do trabalhador, de acordo com as instruções normativas/operacionais da CAIXA.

Campo 57 - Assinatura do empregador ou de seu representante devidamente habilitado.

Campos 61 e 62 - Serão de preenchimento obrigatório quando se tratar de empregado e/ou representante legal analfabetos.

Campo 63 - Identificar o nome, endereço e telefone do órgão que prestou a assistência ao empregado. Quando for entidade sindical, deverá, também, ser informado o número do seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

Campo 64 - Carimbo datador indicando a data de recepção do documento e o código do banco/agência.

# ORIENTAÇÕES

## PREVIDÊNCIA SOCIAL

### Folha de Pagamento e Escrituração Contábil - Obrigações Previdenciárias

#### Sumário

- 1 - Folha de Pagamento - Obrigatoriedade
  - 1.1 - Elaboração - Requisitos
  - 1.2 - Benefícios pagos indevidamente pelo INSS - Desconto pela Empresa
- 2- Escrituração Contábil - Obrigatoriedade
  - 2.1 - Empresas Desobrigadas

#### **1- Folha de Pagamento - Obrigatoriedade**

É obrigação da Empresa preparar Folha de Pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos.

##### **1.1 - Elaboração – Requisitos**

A Folha de Pagamento deverá:

- ser elaborada mensalmente, de forma coletiva por estabelecimento da empresa, por obra de construção civil e por tomador de serviços com a correspondente totalização;
- discriminar o nome dos segurados, indicando cargo, função ou serviço prestado;
- agrupar os segurados por categoria, assim entendido: segurado empregado, trabalhador avulso, contribuinte individual;
- destacar o nome das seguradas em gozo de salário-maternidade;
- destacar as parcelas integrantes e não integrantes da remuneração e os descontos legais, e
- indicar o número de quotas de salário-família atribuídas a cada segurado empregado ou trabalhador avulso.

(Incisos do §9º do Art. 225 do Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99).

##### **1.2 - Benefícios Pagos Indevidamente pelo INSS – Desconto pela Empresa**

Mediante requisição do Instituto Nacional do Seguro Social, a empresa é obrigada a descontar, da remuneração paga aos segurados a seu serviço, a importância proveniente de dívida ou responsabilidade por eles contraída junto à seguridade social, relativa a benefícios pagos indevidamente, observado o disposto no Art. 154 do RPS. \* (Art. 365 do RPS).

\* *Dispõe o Art. 154 do RPS:*

*“Art. 154. O Instituto Nacional do Seguro Social pode descontar da renda mensal do benefício:*

*I - contribuições devidas pelo segurado à previdência social;*

*II - pagamentos de benefícios além do devido, observado o disposto nos §§ 2º ao 5º;*

*III - imposto de renda na fonte;*

*IV - alimentos decorrentes de sentença judicial; e*

*V - mensalidades de associações e demais entidades de aposentados legalmente reconhecidas, desde que autorizadas por seus filiados, observado o disposto no § 1º.*

*§ 1º O desconto a que se refere o inciso V do caput ficará na dependência da conveniência administrativa do setor de benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social.*

*§ 2º A restituição de importância recebida indevidamente por beneficiário da previdência social, nos casos comprovados de dolo, fraude ou má-fé, deverá ser feita de uma só vez, atualizada nos moldes do Art. 175, independentemente de outras penalidades legais.*

*§ 3º Caso o débito seja originário de erro da previdência social, o segurado, usufruindo de benefício regularmente concedido, poderá devolver o valor de forma parcelada, atualizado nos moldes do Art. 175, devendo cada parcela corresponder, no máximo, a trinta por cento do valor do benefício em manutenção, e ser descontado em número de meses necessários à liquidação do débito.*

*§ 4º Se o débito for originário de erro da previdência social e o segurado não usufruir de benefício, o valor deverá ser devolvido, com a correção de que trata o parágrafo anterior, da seguinte forma:*

*I - no caso de empregado, com a observância do disposto no Art. 365; e*

*II - no caso dos demais beneficiários, será observado:*

*a) se superior a cinco vezes o valor do benefício suspenso ou cessado, no prazo de sessenta dias, contados da notificação para fazê-lo, sob pena de inscrição em Dívida Ativa; e*

*b) se inferior a cinco vezes o valor do benefício suspenso ou cessado, no prazo de trinta dias, contados da notificação para fazê-lo, sob pena de inscrição em Dívida Ativa.*

*§ 5º No caso de revisão de benefícios em que resultar valor superior ao que vinha sendo pago, em razão de erro da previdência social, o valor resultante da diferença verificada entre o pago e o devido será objeto de atualização nos mesmos moldes do Art. 175.”*

## **2 - Escrituração Contábil - Obrigatoriedade**

A Empresa é obrigada a lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos.

Os lançamentos, devidamente escriturados nos livros Diário e Razão, serão exigidos pela fiscalização após noventa dias contados da ocorrência dos fatos geradores das contribuições, devendo, obrigatoriamente:

- atender ao princípio contábil do regime de competência, e

- registrar, em contas individualizadas, todos os fatos geradores de contribuições previdenciárias de forma a identificar, clara e precisamente, as rubricas integrantes e não integrantes do salário-de-contribuição, bem como as contribuições descontadas do segurado, as da empresa e os totais recolhidos, por estabelecimento da empresa, por obra de construção civil e por tomador de serviços. (Inciso II do Caput e Incisos I e II do §13 do Art. 225 do RPS).

## 2.1 - Empresas Desobrigadas

São desobrigadas de apresentação de escrituração contábil:

- o pequeno comerciante, nas condições estabelecidas pelo Decreto-lei nº 486, de 3 de março de 1969, e seu Regulamento;
- a pessoa jurídica tributada com base no lucro presumido, de acordo com a legislação tributária federal, desde que mantenha a escrituração do Livro Caixa e Livro de Registro de Inventário, e
- a pessoa jurídica que optar pela inscrição no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, desde que mantenha escrituração do Livro Caixa e Livro de Registro de Inventário. ( Incisos I , II e III do §16 do Art. 225 do RPS).

As empresas devem manter à disposição da fiscalização, durante 10 (dez) anos os documentos comprobatórios do cumprimento de suas obrigações, observadas as normas estabelecidas pelos órgãos competentes. (§14 do Art. 225 do RPS).

**Fundamentação Legal: Citada no texto.**

# TRABALHO

## Comissões de Conciliação Prévia-CCP - Considerações Gerais

### Sumário

- 1 – Atribuição
- 2 – Instituição Faculdade
  - 2.1 – Núcleos Intersindicais de Conciliação Prévia
- 3 – Composição
  - 3.1 – Âmbito Empresarial
    - 3.1.1 – Representantes dos Empregados – Estabilidade Provisória
    - 3.1.2 – Representantes dos Empregados – Estabilidade Provisória
  - 3.2 – Âmbito Sindical
- 4 – Demandas Trabalhistas – Sujeição – Regras
  - 4.1 – Formulação
  - 4.2 – Comissão de Empresa e Comissão Sindical na mesma Localidade – Opção
  - 4.3 – Prazo para Realização da Tentativa de Conciliação
- 5 – Conciliação Recusada
- 6 – Conciliação Aceita
  - 6.1 – Título Executivo Extrajudicial
    - 6.1.1 – Execução
      - 6.1.1.1 – Juiz Competente
- 7 – Demandas não Submetidas à CCP – Motivo Relevante

8 – Prazo Prescricional – Suspensão

9 – Vigência

10 - Fiscalização

10.1 - Irregularidades - Levantamentos e Identificação

10.2 - Formulário Padrão - Instituição

10.3 - Ação Fiscal nas Empresas - Verificações

10.3.1 - Taxas - Cobrança

## **1 - Atribuição**

Tentar conciliar os conflitos individuais do Trabalho. Sómente os conflitos individuais serão objeto da tentativa de Conciliação Prévia. As atribuições da CCP não foram estendidas aos conflitos coletivos de trabalho, cuja conciliação e julgamento são da competência da Justiça do Trabalho, nos casos de Dissídio. As negociações coletivas são objeto de Acordo ou Convenção, nos termos do Artigo 611 e segs. da CLT.

A finalidade das CCPs é de tentar conciliar e não, obrigatoriamente, conciliar.

A tentativa frustrada da conciliação extrajudicial enseja a apreciação da causa pelo Poder Judiciário, por iniciativa da parte interessada em respeito ao princípio constitucional de que a “*Lei não excluirá da apreciação de Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito*” (Inciso XXXV do Art. 5º da Constituição Federal/88).

Observa-se que os conflitos individuais a serem submetidos às CCPs, podem ocorrer na vigência do Contrato de Trabalho, ou após sua Execução, suspendendo, inclusive, o curso do prazo prescricional, de acordo com o Art. 625-G da CLT. (V. Item 8, infra).

## **2 - Instituição - Faculdade**

É facultado às Empresas e aos Sindicatos instituírem CCP. A Lei nº 9.958/2000 contemplou a implantação facultativa das CCPs.

*O Projeto de Lei nº 4.649/98, originariamente, previa a instituição obrigatória de CCP nas empresas com mais de 50 empregados e nos sindicatos. A idéia não prosperou, prevalecendo a facultatividade de sua instituição, independentemente do número de empregados da Empresa.*

### **2.1 – Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista**

Aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, aplicam-se no que couber, as regras relativas às CCPs, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua Constituição.

## **3 - Composição**

A composição das CCP é Paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores. Poderão, ainda, ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter interesindical.

### **3.1 – Âmbito Empresarial**

A CCP, no âmbito da Empresa, será composta no mínimo, 2 (dois) e, no máximo, 10 (dez) membros, observando-se:

a) Membros – Indicação e Eleição

A metade será indicada pelo empregador e a outra metade, eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo Sindicato.

b) Suplentes

Haverá tantos suplentes quantos forem os representantes titulares.

c) Mandato – Duração

O mandato dos titulares e suplentes é de 1 (um) ano, permitida uma recondução.

### **3.1.1 – Representantes dos Empregados – Estabilidade Provisória**

É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da CCP, Titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da Lei.

### **3.1.2 – Representantes dos Empregados – Interrupção do Contrato de Trabalho**

Os afastamentos dos representantes dos empregados para atuar como conciliadores dar-se-ão apenas quando convocados. Tais afastamentos serão computados como tempo de trabalho efetivo.

Fora isso, desenvolverão seu trabalho normal na Empresa.

*A CCP, instituída em nível Empresarial, definirá suas normas de funcionamento, observadas as regras mínimas e obrigatórias estabelecidas nos Artigos 625-A e B da CLT. Outras normas, como Assistência Jurídica e/ou Sindical ao Empregado, Horário e Local de Funcionamento podem ser objeto de um “Estatuto de Funcionamento da CCP”. Tal Estatuto, poderá servir, inclusive, como instrumento de esclarecimento aos Trabalhadores, sobre os objetivos da CCP e a garantia de acesso à Justiça, no caso de ausência de conciliação.*

## **3.2 – Âmbito Sindical**

As Convenções ou Acordos Coletivos definirão a constituição e as normas de funcionamento da CCP instituída no âmbito sindical.

*De acordo com o Art. 625-A, a CCP deverá observar a composição paritária, seja em nível Empresarial, ou em nível Sindical, com representantes dos empregados e dos empregadores. Demais normas, de acordo com o Art. 625-C, no âmbito sindical, serão objeto de Convenção ou Acordo Coletivo, entre as quais, entendemos, as relativas ao número de membros, duração do mandato, e até mesmo, à Estabilidade, que nesse âmbito poderá ser estendida aos representantes dos empregadores, ou, se for o caso, e, se assim for acordado ou convencionado, não aplicar-se a respectiva garantia.*

*Observe-se que o Art. 625-B prevê normas aplicáveis às CCPs instituídas no âmbito da Empresa (Subitem 3.1, supra), deixando que a constituição e funcionamento das CCPs no âmbito Sindical sejam objeto de negociações coletivas (Art. 625-C).*

## **4 - Demandas Trabalhistas - Sujeição - Regras**

Instituída a CCP, no Âmbito da Empresa ou do Sindicato da Categoria, na localidade da prestação de serviços, qualquer demanda trabalhista será a ela submetida.

*Desde que existente a CCP no local da prestação de serviços, qualquer demanda, obrigatoriamente, será a ela submetida, na tentativa de conciliar-se o litígio.*

*A prova dessa tentativa constitui, segundo os processualistas, numa nova modalidade de Condição da Ação, além das previstas no Inciso VI do Art. 267 do CPC, as quais são exemplificativas e não taxativas.*

*Trata-se, pois, de requisito, e não de exclusão do direito ao ingresso do Trabalhador ao Poder Judiciário. (V. Item 5)*

#### **4.1 – Formulação**

A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros que a datará e assinará, entregando cópia aos interessados.

*É imprescindível que o objeto do litígio seja devidamente discriminado. O Pedido, por escrito, deverá conter as Verbas Trabalhistas sujeitas à Conciliação. (V Subitem 5.1).*

#### **4.2 – Comissão de Empresa e Comissão Sindical na mesma Localidade – Opção**

Poderá o interessado, optar por uma das Comissões, ficando competente aquela que primeiro conhecer do pedido.

#### **4.3 – Prazo para Realização da Tentativa de Conciliação**

As CCPs têm 10 (dez) dias para a realização da Sessão de Tentativa de Conciliação, a partir da provocação do interessado. Se o prazo esgotar-se sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração respectiva conforme Item 5, infra.

Trata-se de declaração para os mesmos efeitos daquela fornecida no caso de Conciliação Recusada. (Item 5, infra).

#### **5 – Conciliação Recusada**

Se a tentativa conciliatória resultar frustrada, será fornecida ao empregado e ao empregador uma **declaração** documentando o fato, com a descrição do objeto, firmada pelos Membros da Comissão.

A referida declaração deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

*Aqui, mais uma vez, salienta-se a importância da discriminação dos Direitos demandados, cuja conciliação não foi possível*

#### **6 – Conciliação Aceita**

Sendo aceita a Conciliação será lavrado Termo, assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

##### **6.1 – Título Executivo Extrajudicial**

O Termo de Conciliação foi equiparado à Título Executivo Extrajudicial, tendo eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcela expressamente ressalvadas.

*Prosperando a Conciliação relativamente à demanda formulada nos Termos do Artigo 625-D da CLT, o Termo respectivo, assinado pelas partes, constitui Título Executivo Judicial.*

*As parcelas, objeto da demanda, que não forem conciliadas, deverão ser expressa e obrigatoriamente, ressalvadas, possibilitando, dessa forma, sua apreciação pelo Judiciário.*

*Observa-se que, relativamente às parcelas que forem objeto de conciliação, o Termo respectivo terá eficácia liberatória geral, executável na forma do Artigo 876 e seguintes da CLT.*

##### **6.1.1 – Execução**

A Lei nº 9.958/2000 (Art. 2º) deu nova redação ao Artigo 876 da CLT, incluindo os Termos de Conciliação, firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia, entre os Títulos executáveis na forma estabelecida no Capítulo da Execução Trabalhista.

#### **6.1.1.1 – Juiz Competente**

Por se tratar de Título Executivo Extrajudicial será competente para sua execução o Juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.

#### **7 – Demandas não Submetidas à CCP – Motivo Relevante**

De acordo com o “caput” do Art. 625-D, se na localidade da prestação do serviço houver sido instituída a CCP, qualquer demanda de natureza trabalhista será a ela submetida.

*A observância do disposto, portanto, é obrigatória, constituindo uma formalidade para viabilizar o ingresso de uma ação perante a Justiça do Trabalho.*

*O § 3º do Art. 625-D prevê que em caso de motivo relevante que impossibilite tal observância, a circunstância será declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.*

#### **8 – Prazo Prescricional – Suspensão**

A aprovação da CCP suspende o prazo prescricional, o qual recomeçará a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação, ou do esgotamento do prazo de 10 (dez) dias para a realização da Sessão de Tentativa de Conciliação, contados da provocação da CCP.

#### **9 – Vigência**

A Lei nº 9.958/2000 foi publicada no DOU 13.01.2000. O Artigo 4º dispôs que a vigência dar-se-ia no prazo de 90 (noventa) dias da data de sua publicação.

#### **10 - Fiscalização**

Através da Portaria MTE nº 264, de 05.06.2002 – DOU: 07.06.2002 foram fixadas normas para o acompanhamento e levantamento de dados relacionados ao funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, bem como para a fiscalização do trabalho quanto ao FGTS e contribuições sociais em decorrência da conciliação.

As Delegacias Regionais do Trabalho, ao recepcionarem, para depósito, os acordos e convenções coletivas de trabalho que versem sobre Comissão de Conciliação Prévia, apresentarão à Secretaria de Relações do Trabalho - SRT/MTE, dentre outros dados julgados necessários pela referida Secretaria, as seguintes informações:

- I - modalidade de Comissão de Conciliação Prévia adotada;
- II - forma de custeio para o funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia;
- III - definição das categorias abrangidas pela Comissão de Conciliação Prévia.

##### **10.1 - Irregularidades - Levantamentos e Identificação**

A Secretaria de Relações do Trabalho - SRT/MTE efetuará o tratamento das informações com vistas à produção de dados estatísticos, levantamentos e identificação de irregularidades, especialmente nos seguintes aspectos:

- I - descumprimento do prazo para pagamento das verbas rescisórias previsto no art. 477, §6º, da CLT;

II - atuação da Comissão de Conciliação Prévia fora do âmbito de sua competência, que deve ser restrita aos limites de sua representação sindical e da empresa.

III - prestação de assistência na rescisão do contrato de trabalho, na forma do § 1º do art. 477 da CLT, em Comissão de Conciliação Prévia.

### **10.2 - Formulário Padrão - Instituição**

A SRT/MTE instituirá formulário padrão, de atualização obrigatória a cada trinta dias, para a coleta dos dados históricos.

### **10.3 - Ação Fiscal nas Empresas - Verificações**

A fiscalização do trabalho, em todas as Unidades da Federação, verificará, quando da ação fiscal nas empresas, os termos de conciliação firmados, com vistas a identificar o fiel cumprimento das obrigações legais referentes:

- a) aos recolhimentos do FGTS;
- b) aos recolhimentos das contribuições sociais, em especial as previstas na Lei Complementar n.º 110, de 2001, e
- c) à observância do prazo para pagamento das verbas rescisórias de que trata o § 6º do art. 477 da CLT.

#### **10.3.1 - Taxas - Cobrança**

A cobrança indevida de taxa decorrente de conciliação realizada, bem como qualquer percentual sobre o resultado da conciliação e toda prática que demonstre a exorbitância ou irregularidade na atuação das Comissões de Conciliação Prévia serão informadas pela fiscalização do trabalho, em relatório circunstanciado, ao Ministério Público do Trabalho.

**Fundamentação Legal: Lei nº 9.958/2000 - DOU: 13.01.2000, que acresceu os Arts. 625–A ao 625-H e 877–A e alterou o Art. 876, todos da CLT e Portaria MTE nº 264/2002.**

### **Homologação de Rescisão Contratual - Procedimentos Aplicáveis a partir de 28.07.2002 - Considerações Gerais**

Os procedimentos abaixo estão previstos na Instrução Normativa SRT nº 3/2002, publicada no DOU: 28.06.2002, cuja vigência dar-se-á 30 dias após sua publicação.

A Instrução Normativa SRT nº 3/2002 - DOU: 28.06.2002 estabelece procedimentos para assistência ao empregado na rescisão de contrato de trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

**A Instrução Normativa entrará em vigor 30 (trinta) dias após a data de sua publicação, revogando a Instrução Normativa nº 2, de 12 de março de 1992, e demais disposições em contrário.**

#### Sumário

- 1 - Obrigatoriedade da Homologação
- 2 - Objetivos
- 3 - Taxas - Cobrança - Vedação

- 4 - União, Estados, Municípios, suas Autarquias e Fundações de Direito Público
- 5 - Trabalho Doméstico
- 6 - Aposentadoria por Tempo de Serviço ou Morte do Empregado
- 7 - Órgãos Competentes
  - 7.1 - Homologação no MTE - Casos
- 8 - Pedido de Demissão de Empregados Estáveis
- 9 - Homologação em Circunscrição do MTE diversa do Local de Trabalho - Exceção
- 10 - Partes - Presença e Representação - Condições
  - 10.1 - Empregado Adolescente
- 11 - Prazos
  - 11.1 - Inobservância dos Prazos - Consequências
- 12 - Pagamento a Menor
- 13 - Documentos Necessários
  - 13.1 - Repouso Semanal Remunerado - Cômputo no Demonstrativo das Horas Extras
  - 13.2 - CD ou RSD - Dispensa nos Casos de adesão a Planos de Demissão Voluntária ou Empregado Aposentado
- 14 - Impedimentos da Rescisão Contratual
- 15 - Vedação da Homologação Contratual
- 16 - Verbas Rescisórias - Verificações
  - 16.1 - FGTS e Contribuição Social
  - 16.2 - Aviso Prévio
    - 16.2.1 - Contagem
    - 16.2.2 - Data da Baixa na CTPS
    - 16.2.3 - Aviso Prévio "Cumprido em Casa"
    - 16.2.4 - Irrenunciabilidade do Aviso Prévio
    - 16.2.5 - Ausência do Aviso Prévio
    - 16.2.6 - Estabilidade e Férias - Concessão de Aviso Prévio
    - 16.2.7 - Redução da Jornada ou Faltas durante o Aviso Prévio - Faculdade do Empregado Despedido sem Justa Causa
      - 16.2.7.1 - Data da Saída
  - 16.3 - "Domingo Indenizado" ou "Descanso Indenizado"

- 16.4 - Férias
  - 16.4.1 - Média dos Variáveis
- 16.5 - Décimo Terceiro Salário
  - 16.5.1 - Média dos Variáveis
- 16.6 - Indenização referente Rescisão Antecipada dos Contratos por Prazo Determinado
- 16.7 - 40% sobre os Depósitos do FGTS
- 16.8 - Artigo 9º da Lei nº 7.238/84
- 17 - Pagamento das Verbas - Formas
- 18 - Procedimentos Aplicáveis
- 19 - Esclarecimentos às Partes
- 20 - Destinação das Vias do TRCT
- 21 - Microempresas e Empresas de Pequeno Porte
- 22 - Dúvidas e Omissões

### **1 - Obrigatoriedade da Homologação**

É obrigatória a homologação da rescisão do Contrato de Trabalho vigente há mais de um ano.

### **2 - Objetivos**

A assistência por ocasião da rescisão contratual consiste em orientar e esclarecer empregado e empregador sobre o cumprimento da lei, assim como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas devidas.

### **3 - Taxas - Cobrança - Vedação**

É vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação da assistência na rescisão contratual.

### **4 - União, Estados, Municípios, suas Autarquias e Fundações de Direito Público**

Não é devida a assistência à rescisão de contrato de trabalho em que figurem a União, os Estados, os Municípios, suas Autarquias e Fundações de Direito Público **que não explorem atividade econômica**.

### **5 - Trabalho Doméstico**

Não é devida a assistência à rescisão de contrato de trabalho em que figure como parte o empregador doméstico, ainda que optante do FGTS.

### **6 - Aposentadoria por Tempo de Serviço ou Morte do Empregado**

É devida a assistência na rescisão contratual decorrente de aposentadoria por tempo de serviço ou de morte do empregado, hipótese em que será realizada por intermédio de seus beneficiários, habilitados perante o órgão previdenciário ou reconhecidos judicialmente.

### **7 - Órgãos Competentes**

São competentes para prestar a assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho:

I - o sindicato profissional da categoria e

II - a autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego.

Em caso de categoria inorganizada em sindicato, a assistência será prestada pela federação respectiva.

Na falta das entidades sindicais ou da autoridade prevista no inciso II, são competentes:

I - o representante do Ministério Público ou, onde houver, o Defensor Público; e

II - o Juiz de Paz, na falta ou impedimento das autoridades referidas no Item anterior.

#### **7.1 - Homologação no MTE - Casos**

A assistência será prestada, **preferencialmente**, pela entidade sindical, reservando-se aos órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego o atendimento aos trabalhadores nos seguintes casos:

I - categoria que não tenha representação sindical na localidade;

II - recusa do sindicato na prestação da assistência; e

III - cobrança indevida pelo sindicato para a prestação da assistência.

Inexistindo declaração escrita pelo sindicato do motivo da recusa, caberá ao empregador ou seu representante legal, no ato da assistência, consignar a observância da preferência prevista neste Item e os motivos da oposição da entidade sindical, no verso das 4 (quatro) vias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

Constatada a ocorrência da hipótese prevista no Inciso III, deverá ser comunicada à autoridade competente para as providências cabíveis.

O Auditor-Fiscal do Trabalho é a autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego para a prestação da assistência gratuita.

É facultado ao Delegado Regional do Trabalho, mediante ato próprio, e atendendo às peculiaridades regionais, autorizar a prestação da assistência por servidor não-integrante da carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho.

#### **8- Pedido de Demissão de Empregados Estáveis**

No **pedido de demissão de empregado estável**, nos termos do Art. 500 da CLT, e no **pedido de demissão de empregado amparado por garantia provisória de emprego**, a assistência somente poderá ser prestada pelo sindicato profissional ou federação respectiva e, na sua falta, pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho.

#### **9 - Homologação em Circunscrição do MTE diversa do Local de Trabalho - Exceção**

No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o empregado poderá, excepcionalmente, ser assistido em circunscrição diversa do local da prestação dos serviços ou da celebração do contrato de trabalho.

#### **10 - Partes - Presença e Representação - Condições**

O ato de assistência à rescisão contratual somente será praticado na presença do empregado e do empregador.

O empregador poderá ser representado por preposto, assim designado em carta de preposição na qual haja referência à rescisão a ser homologada e o empregado poderá ser representado, excepcionalmente, por procurador legalmente constituído, com poderes expressos para receber e dar quitação. No caso de empregado analfabeto, a procuração será pública.

## **10.1 - Empregado Adolescente**

Tratando-se de empregado adolescente, também será obrigatória a presença e a assinatura de seu representante legal, que comprovará esta qualidade.

## **11 - Prazos**

Ressalvada disposição mais favorável prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, a formalização da rescisão assistida não poderá exceder:

I - o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado, ou

II - o décimo dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

De acordo com a alínea "b" do § 6º do Art. 477 da CLT o prazo é contado da data da notificação da demissão.

*O MTE, no entanto, adota o critério do Art. 125 do Código Civil, em que os prazos são contados excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o dia do vencimento.*

Assim, de acordo com o § 1º do Art. 11 da IN SRT nº 3/2002, os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final **será antecipado** para o dia útil imediatamente anterior.

### **11.1 - Inobservância dos Prazos - Consequências**

A inobservância dos prazos sujeitará o empregador à autuação administrativa e ao pagamento, em favor do empregado, do valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data-base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do art. 487, § 6º, da CLT.

## **12 - Pagamento a Menor**

O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

## **13 - Documentos Necessários**

Os documentos necessários à assistência à rescisão contratual são:

I - Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em 4 (quatro) vias;

II - Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;

III - comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão;

IV - cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;

V - extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato;

VI - guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;

VII - Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;

VIII - Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;

IX - ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;

X - demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e

XI - prova bancária de quitação, quando for o caso.

### **13.1 - Repouso Semanal Remunerado - Cômputo no Demonstrativo das Horas Extras**

No demonstrativo de médias de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

### **13.2 - CD ou RSD - Dispensa nos Casos de adesão a Planos de Demissão Voluntária ou Empregado Aposentado**

Quando a rescisão decorrer de adesão a Plano de Demissão Voluntária ou quando se tratar de empregado aposentado, é dispensada a apresentação de CD ou Requerimento de Seguro-Desemprego.

### **14 - Impedimentos da Rescisão Contratual**

Por ocasião da assistência, serão verificadas as seguintes circunstâncias impeditivas da rescisão contratual arbitrária ou sem justa causa:

I - gravidez da empregada, desde a sua confirmação até 5 (cinco) meses após o parto;

II - candidatura do empregado para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até 1 (um) ano após o final do mandato;

III - candidatura do empregado sindicalizado a cargo de direção ou representação sindical, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até 1 (um) ano após o final do mandato;

IV - garantia de emprego dos representantes dos empregados-membros, titulares ou suplentes, de Comissão de Conciliação Prévia - CCP, instituída no âmbito da empresa, até 1 (um) ano após o final do mandato;

V - demais garantias de emprego decorrentes de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; e

VI - suspensão contratual.

### **15 - Vedação da Homologação Contratual**

É vedada a homologação de rescisão contratual que vise, tão-somente, ao saque de FGTS e a habilitação ao Seguro-Desemprego, quando não houver o pagamento das verbas rescisórias devidas.

### **16 - Verbas Rescisórias - Verificações**

O assistente examinará os documentos apresentados e observará a correção dos valores lançados no TRCT correspondentes às seguintes parcelas:

I - saldo salarial relativo aos dias trabalhados e não pagos, inclusive as horas extras e outros adicionais;

II - aviso prévio, quando indenizado;

III - férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3 (um terço);

IV - décimo terceiro salário;

V - demais vantagens ou benefícios concedidos por cláusula do contrato, regulamento interno, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, nos limites e condições estipulados;

VI - indenização referente ao período anterior ao regime do FGTS, em conformidade com as hipóteses previstas nos arts. 478 e 498 da CLT, bem como no art. 51 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; e

VII - demais parcelas indenizatórias devidas.

Não se aplica o disposto nos Incisos II, IV, VI e VII à rescisão de empregado dispensado por **justa causa**.

Os descontos obedecerão aos dispositivos legais e convencionais.

### **16.1 - FGTS e Contribuição Social**

O assistente verificará também o efetivo recolhimento dos valores a título de:

I - FGTS e Contribuição Social devidos na vigência do contrato de trabalho; e

II - quando for o caso, indenização do FGTS, na alíquota de 40% (quarenta por cento), e da Contribuição Social, na alíquota de 10% (dez por cento), incidentes sobre o montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratórios, não se deduzindo, para o cálculo, saques ocorridos.

### **16.2 - Aviso Prévio**

O aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Se o cômputo do aviso prévio indenizado resultar em mais de 1 (um) ano de serviço do empregado, é devida a assistência à rescisão.

#### **16.2.1 - Contagem**

O prazo de 30 (trinta) dias, correspondente ao aviso prévio, conta-se a partir do dia útil seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

A contagem do prazo do aviso prévio dado na sexta-feira se inicia no sábado compensado.

Havendo cumprimento parcial de aviso prévio, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio.

#### **16.2.2 - Data da Baixa na CTPS**

O aviso prévio indenizado deverá constar nas anotações gerais da CTPS e a data da saída será a do último dia trabalhado.

#### **16.2.3 - Aviso Prévio "Cumprido em Casa"**

O denominado "aviso prévio cumprido em casa" equipara-se ao aviso prévio indenizado.

#### **16.2.4 - Irrenunciabilidade do Aviso Prévio**

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, e o pedido de dispensa de seu cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o trabalhador obtido novo emprego.

#### **16.2.5 - Ausência do Aviso Prévio**

Na falta do aviso prévio por parte do empregador, o empregado terá direito ao salário correspondente ao prazo do aviso, que será, no mínimo, de 30 (trinta) dias.

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

#### **16.2.6 - Estabilidade e Férias - Concessão de Aviso Prévio**

É inválida a concessão do aviso prévio na fluência de garantia de emprego ou férias.

#### **16.2.7 - Redução da Jornada ou Faltas durante o Aviso Prévio - Faculdade do Empregado Despedido sem Justa Causa**

Ao empregado despedido arbitrariamente ou sem justa causa, é facultado, durante o aviso prévio, optar entre reduzir a jornada diária em 2 (duas) horas ou faltar 7 (sete) dias corridos, sem prejuízo do salário.

##### **16.2.7.1 - Data da Saída**

Se a opção for faltar 7 (sete) dias corridos, a data de saída será a do termo final do aviso prévio.

#### **16.3 - "Domingo Indenizado" ou "Descanso Indenizado"**

Nos contratos por prazo indeterminado, desde que integralmente cumprida a jornada de trabalho na semana, e dispensado o trabalhador, sem justa causa, é devido o descanso semanal remunerado quando:

I - o descanso for aos domingos, e o prazo do aviso prévio terminar no sábado, ou na sexta-feira, se o sábado for compensado; e

II - existir escala de revezamento, e o prazo do aviso prévio se encerrar no dia anterior ao descanso previsto.

No TRCT, esses pagamentos serão consignados como "domingo indenizado" ou "descanso indenizado" e os respectivos valores não integram a base de cálculo do FGTS.
---

#### **16.4 - Férias**

O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será calculado na forma dos arts. 130 e 130A da CLT, salvo disposição mais benéfica prevista em regulamento, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

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

O valor das férias proporcionais será calculado na proporção de 1/12 (um doze) avos por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, observadas as faltas injustificadas no período aquisitivo.

##### **16.4.1 - Média dos Variáveis**

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

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

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

### **16.5 - Décimo Terceiro Salário**

O pagamento do décimo terceiro salário corresponde a 1/12 (um doze) avos da remuneração devida em dezembro ou no mês da rescisão, por mês de serviço.

A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

É devido o décimo terceiro salário na rescisão contratual por iniciativa do empregado.

#### **16.5.1 - Média dos Variáveis**

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

### **16.6 - Indenização referente Rescisão Antecipada dos Contratos 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. Havendo cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, desde que executada, caberá o pagamento do aviso prévio de, no mínimo, 30 (trinta) dias.

### **16.7 - 40% sobre os Depósitos do FGTS**

É devido o recolhimento da multa de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS, nos termos do art. 14 do Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990, sem prejuízo da indenização prevista no caput, na rescisão antecipada do contrato a prazo determinado, realizada sem justa causa por iniciativa do empregador e independentemente da existência da cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada.

### **16.8 - Artigo 9º da Lei nº 7.238/84**

Na rescisão sem justa causa, ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a um salário mensal do empregado, nos termos do art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984.

Considera-se salário mensal o devido à data da comunicação da dispensa do empregado, acrescido dos adicionais legais ou convencionais, não se computando o décimo terceiro salário.
---

### **17 - Pagamento das Verbas - Formas**

O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do TRCT será efetuado no ato da assistência, em moeda corrente ou em cheque visado.

É facultada a comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em conta corrente do empregado, ordem bancária de pagamento ou ordem bancária de crédito, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, o trabalhador tenha sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do § 6º do art. 477 da CLT.

Na assistência à rescisão contratual de empregado adolescente ou analfabeto, ou na realizada pelo Grupo Móvel de Fiscalização, instituído pela Portaria MTb nº 550, de 14 de junho de 1995, o pagamento das verbas rescisórias somente será realizado em dinheiro.

### **18 - Procedimentos Aplicáveis**

No ato da assistência, deverá ser examinada:

I - a regularidade da representação das partes;

II - a existência de causas impeditivas à rescisão;

III - a observância dos prazos legais;

IV - a regularidade dos documentos apresentados; e

V - a correção das parcelas e valores lançados no TRCT e o respectivo pagamento.

Se for constatado, no ato da assistência, impedimento legal para a rescisão, insuficiência documental, incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente tentará solucionar a falta ou a controvérsia, orientando e esclarecendo as partes.

Não sanadas as incorreções constatadas quanto aos prazos, valores e formas de pagamentos ou recolhimentos devidos, serão adotadas as seguintes providências:

I - comunicação do fato ao setor de Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego; e

II - lavratura do respectivo auto de infração, sem prejuízo do inciso I, se o assistente for Auditor-Fiscal do Trabalho.

Apresentados todos os documentos, o assistente não poderá deixar de homologar a rescisão quando o empregado com ela concordar.

### **19 - Esclarecimentos às Partes**

O assistente esclarecerá as partes que:

I - a homologação de rescisão por justa causa não implica a concordância do trabalhador com os motivos ensejadores da dispensa; e

II - a quitação do empregado na rescisão contratual refere-se tão-somente ao exato valor de cada verba especificada no TRCT.

O assistente especificará no verso das 4 (quatro) vias do TRCT:

I - a discordância do empregado em formalizar a homologação;

II - parcelas e complementos não constantes no TRCT e quitados no ato da assistência, com os respectivos valores;

III - matéria não solucionada, nos termos da Instrução SRT nº 3/2002, assim como a expressa concordância do trabalhador em formalizar a homologação;

IV - o número do auto de infração e o dispositivo legal infringido, na hipótese de incorreções e o assistente for Auditor-Fiscal; e

V - quaisquer fatos relevantes para assegurar direitos e prevenir responsabilidades.

### **20 - Destinação das Vias do TRCT**

Homologada a rescisão contratual e assinadas pelas partes, as vias do TRCT terão a seguinte destinação:

I - as 3 (três) primeiras vias para o empregado, sendo uma para sua documentação pessoal e as outras 2 (duas) para movimentação do FGTS; e

II - a quarta via para o empregador, para arquivo.

### **21 - Microempresas e Empresas de Pequeno Porte**

As disposições constantes da Instrução Normativa SRT nº 3/2002 são aplicáveis às microempresas e empresas de pequeno porte, no que couber.

### **22 - Dúvidas e Omissões**

As dúvidas e omissões na aplicação da Instrução Normativa SRT nº 3/2002 serão submetidas à Secretaria de Relações do Trabalho.

**Fundamentação Legal:** Além da mencionada no texto, Decreto nº 57.155/65, Arts. 142, 477 e 487 da CLT, e Enunciado nº 330 do TST.

## PERGUNTAS MAIS FREQUENTES

### PREVIDÊNCIA SOCIAL

#### Auxílio-Doença não Decorrente de Acidente do Trabalho - Contrato de Trabalho por Prazo Determinado - Suspensão

*A concessão do benefício Auxílio-Doença, não decorrente de acidente do trabalho, suspende o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, como, por exemplo, o de Experiência? Poderá haver a extinção do mesmo na data prevista?*

A concessão dos benefícios Auxílio-Doença Previdenciário, não decorrente de Acidente do Trabalho, suspende o Contrato de Trabalho.

Estando, o trabalhador, ainda em benefício, quando do término do prazo, inicialmente contratado, o mesmo será prorrogado para data posterior que complete o período ajustado.

Os primeiros 15 dias, abonados por atestado médico, são faltas justificadas, não suspendendo o Contrato de Trabalho.

A suspensão dar-se-á a contar do 16º dia consecutivo de afastamento da atividade, quando da concessão do Auxílio-Doença.

**Fundamentação Legal: Arts. 71 e 80 do Decreto nº 3.048/99, Art. 475 da CLT.**

#### Contribuintes Individuais - Contribuições Previdenciárias

*Como ficou a contribuição previdenciária dos contribuintes individuais, a contar de 29.11.99, com o advento da Lei nº 9.876/99?*

Salário-de-Contribuição para o Contribuinte Individual, filiado ao Regime Geral de Previdência Social a contar de 29.11.99, é a **remuneração auferida** em uma ou mais empresas ou pelo exercício de sua atividade por conta própria, durante o mês, observados os **limites** máximo e mínimo em vigor de acordo com o Inciso III do Art. 214 do Decreto nº 3.048/99, na redação dada pelo Decreto nº 3.265/99.

A contribuição do segurado Contribuinte Individual terá por base a sua remuneração. Nos casos em que a remuneração percebida não estiver dentro dos limites de contribuição estabelecidos, os mesmos serão observados, podendo, nesta hipótese, a base da contribuição diferir da remuneração.

Para os segurados Contribuinte Individual e Facultativo filiados ao Regime Geral de Previdência Social, até o dia **28 de novembro de 1999**, considera-se salário-de-contribuição o salário-base determinado conforme Art. 215 do Decreto nº 3.048/99, na redação vigente até aquela data.

O número mínimo de meses de permanência em cada classe da escala de salários-base será reduzido, gradativamente, em doze meses a cada ano, até a extinção da referida escala.

Havendo a extinção de uma determinada classe, a classe subsequente será considerada como classe inicial, cujo salário-base variará entre o valor correspondente ao da classe extinta e o da nova classe inicial, conforme Art. 278-A do Decreto nº 3.048/99, acrescido pelo Decreto nº 3.265/99.

De acordo com o § 10 do Art. 215 do Decreto nº 3.048/99, nas demais classes, cumprido o interstício, o segurado **pode** permanecer na classe em que se encontra ou acessar a classe seguinte, se desejar progredir na Tabela.

**Fundamentação Legal: Citada no texto.**

## TRABALHO

### **Adicionais Periculosidade e Horas Extras - Integração nas Férias e 13º Salário**

***Os adicionais de Periculosidade e Horas Extras integram a remuneração das Férias e 13º Salário?***

O Adicional de Periculosidade será computado no salário vigente quando da concessão das férias e do pagamento do 13º Salário.

As Horas Extras e os respectivos Descansos Semanais Remunerados, integram a remuneração para efeito de Férias e 13º Salário.

Considerando a variação na quantidade de horas extras prestadas, a integração dar-se-á apurando-se a média aritmética simples das horas respectivas, observando-se, no caso de férias, o período aquisitivo, e, no caso de 13º Salário, o ano civil correspondente. O salário será o da época do pagamento das verbas.

**Fundamentação Legal:** *Caput* e §§ 5º e 6º do Art. 142 e § 1º do Art. 457, todos da CLT; Arts. 1º e 2º do Decreto nº 57.155/65; Enunciado nº 347 do TST.

### **Adicional Noturno – Trabalho exercido em Atividade Insalubre - Procedimentos para o Cálculo**

***Qual o procedimento legal para o cálculo do adicional noturno, quando o trabalhador também recebe o Adicional pelo exercício do trabalho em atividade insalubre?***

1º) Determinar-se-á o valor da hora normal, somando-se o valor do salário contratual e a Insalubridade e dividindo-se o total por 220, na hipótese de uma jornada de trabalho de 44 horas semanais;

2º) Encontrado o valor da hora normal, aplicar-se-á o percentual correspondente (mínimo de 20%), para determinar-se o valor correspondente ao adicional noturno de 01 hora, e

3º) Determinado o valor correspondente ao adicional noturno de 01 hora, este será multiplicado pelo total das horas noturnas apuradas no mês.

**Fundamentação Legal:** Art. 73 e §1º do Art. 457 da CLT, Enunciado nº 264 do TST.

### **FGTS - Diretores - Direito**

***O Regime do FGTS é assegurado aos Diretores Empregados e não Empregados?***

De acordo com o Art. 8º do Decreto nº 99.684/90, os *Diretores não empregados* **poderão** ser equiparados aos demais trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS.

Em se tratando de trabalhador, contratado no *cargo de Diretor, como empregado*, o direito ao regime do FGTS é **assegurado, independentemente de opção**, conforme disposto no Art. 3º do Decreto supracitado.

**Fundamentação Legal:** Citada no texto.