

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 3, DE 27/06/2002 (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 SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 20, inciso VI, do Regimento Interno da Secretaria de relações do Trabalho, aprovado pela Portaria Ministerial nº 765, de 11 de outubro de 2000; e

CONSIDERANDO que o pedido de demissão ou o recibo de quitação do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou das autoridades mencionadas no art. 477 da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT; e

CONSIDERANDO a necessidade de uniformizar e atualizar procedimentos na prestação da assistência à rescisão contratual, em face das alterações legislativas e ratificações de Convenções Internacionais, **RESOLVE:**

Capítulo I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A assistência ao empregado na rescisão de contrato de trabalho. No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, será prestada nos termos desta Instrução Normativa.

Parágrafo único. A assistência é devida na rescisão do contrato de trabalho firmado há mais de 1 (u) ano, e consiste em orientar e esclarecer empregado e empregador sobre o cumprimento da lei, assim como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas devidas.

Art. 2º É vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação da assistência na rescisão contratual.

Art. 3º 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, bem como empregador doméstico, ainda que optante do FGTS.

Art. 4º 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.

Capítulo II DA COMPETÊNCIA

Art. 5º São competentes para prestar a assistência ao empregador na rescisão do contrato de trabalho:

- I – o sindicato profissional da categoria; e
- II – a autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º Em caso de categoria inorganizada em sindicato, a assistência será prestada pela federação respectiva.

§ 2º 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 na alínea anterior.

Art 6º 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.

§ 1º Inexistindo declaração escrita pelo sindicato do motivo da recusa, caberá ao empregador ou seu representante legal, no ato de assistência, consignar a observância da preferência prevista no caput e os motivos da oposição da entidade sindical, no verso das 4 (quatro) vias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

§ 2º Constatada a ocorrência da hipótese prevista no inciso III, deverá ser comunicada à autoridade competente para as providências cabíveis.

Art. 7º 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.

Art. 8º O Auditor – Fiscal do Trabalho é a autoridade competente do Ministério do trabalho e Emprego para a prestação da assistência gratuita.

Parágrafo único. 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.

Art. 9º 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.

Capítulo III DAS PARTES

Art. 10. O ato de assistência à rescisão contratual somente será praticado na presença do empregado e do empregador.

§ 1º Tratando – se de empregado adolescente, também será obrigatória a presença e a assinatura de seu representante legal, que comprovará esta qualidade.

§2º O empregador poderá ser representado opor preposto, assim designado em carta de preposição na qual haja referência à rescisão a ser homologada.

§3º O empregado poderá ser representado, excepcionalmente, por procurador legalmente constituído, com poderes expressos para receber e dar quitação.

§ 4º No caso de empregado analfabeto, a procuração será pública.

Capítulo IV DOS PRAZOS

Art. 11. 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.

§ 1º os prazos são computados em dias corridos, excluindo – se o dia do começo e incluindo – se o do vencimento.

§ 2º Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ 3º A inobservância dos prazos previstos neste artigo sujeitará o empregador à autuação administrativa e ao pagamento, em favor do emprego, do valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa á mora.

§ 4º 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.

§ 5º 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.

Capítulo V DOS DOCUMENTOS

Art. 12. 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 5, 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 parceria variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e
- XI** – Prova bancária de quitação, quando for o caso.

§ 1º 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.

§ 2º Quando a rescisão decorrer de adesão a Plano de Demissão Voluntária ou quando se tratar de empregado aposentado é dispensada de CD ou Requerimento de Seguro – Desemprego.

Capítulo VI DOS IMPEDIMENTOS

Art. 13 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 de empresa. Até 1 (um) ano após o final do mandato;

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

VI – suspensão contratual.

Art. 14. 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.

Capítulo VII DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Art. 15. 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 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.

§ 1º Não se aplica o disposto nos incisos II, IV, VI e VII à rescisão de empregado dispensado por justa causa.

§ 2º Os descontos obedecerão aos dispositivos legais e convencionais.

Art.16. O assistente verificará também o efetivo recolhimento dos valores a título de:

I – FGTS e Contribuição Social devido 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.

Seção I DO AVISO PRÉVIO

Art. 17. O aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

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

Art. 18. O prazo de 30 (trinta) dias, corresponde ao aviso prévio, conta – se a partir do dia útil seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

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

Art. 19. 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 do aviso prévio

Art. 20. O aviso prévio indenizado deverá constar nas anotações gerais da CTPS e data da saída será a do último dia trabalhado.

Art. 21. O denominado “aviso prévio em casa” equipara – se ao aviso prévio indenizado.

Art. 22. 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.

Art. 23. 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.

Art. 24. A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar o salário correspondente ao prazo respectivo.

Art. 25. É inválida a concessão do aviso prévio na fluência de garantia de emprego ou férias.

Art. 26. 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.

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

Art. 27. 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 encerra no dia anterior ao descanso previsto.

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

Seção II DAS FÉRIAS

Art. 28. O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será calculado na forma dos arts. 130 e 130 A da CLT, salvo disposição mais benéfica em regulamento, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

§ 1º 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.

§ 2º 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.

Art. 29. 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.

Art. 30. 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.

Art. 31. 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.

Seção III DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Art. 32. 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.

§ 1º A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

§ 2º É devido o décimo terceiro salário na rescisão contratual por iniciativa do empregado.

Art. 33. 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.

Seção IV DAS PÁRCELAS INDENIZATÓRIAS

Art. 34. Nos contratos a prazo determinado previsto 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.

§ 1º Nos contratos referidos no caput, havendo cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, desde que executada, caberá o pagamento do aviso prévio de, no mínimo, 30 (trinta) dias.

§ 2º 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.

Art. 35. Na rescisão sem justa causa, ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecipa 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.

Parágrafo único. 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.

Capítulo VII DO PAGAMENTO

Art. 36. O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do TRCT será efetuado no ato da assistência, em moeda corrente ou em cheque visado.

§ 1º. 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.

§ 2º 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.

Capítulo IX DOS PROCEDIMENTOS

Art. 37. 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.

Art. 38. Se for constatado, no ato da assistência, impedimento legal para a rescisão, insuficiência documental, incorreção ou emissão de parcela devida, o assistente tentará solucionar a falta ou a controvérsia, orientando e esclarecendo as partes.

Parágrafo único. Não sanada as incorreções constatadas quanto aos prazos, valores e formas de pagamentos ou recolhimentos indevidos, serão adotadas as seguintes providências:

I – comunicação do fato ao setor de Fiscalização do Trabalho do Ministério e Emprego; e
II – Lavratura do respectivo auto de infração, sem prejuízo do inciso I, se o assistente for Auditor – Fiscal do Trabalho.

Art. 39. Apresentados todos os documentos referidos no art. 12, o assistente não poderá deixar de homologar a rescisão quando o empregado com ela concordar.

Art. 40. 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.

Art. 41. 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 desta instrução, 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 do inciso II do parágrafo único do art. 38; e
V – quaisquer fatos relevantes para assegurar direitos e prevenir responsabilidades

Art. 42. Homologada a rescisão contratual e assinada 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.

Capítulo X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43. As disposições constantes desta Instrução Normativa são aplicáveis às microempresas e empresas de pequeno porte, no que couber.

Art. 44. As dúvidas e omissões na aplicação desta Instrução Normativa serão submetidas à Secretaria de Relações do Trabalho.

Art. 45. Esta 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.

Maria Lúcia Di Iório Pereira