
Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

SUMÁRIO

1. OBJETIVO.....	2
2. ABRANGÊNCIA.....	2
2.1. ÁREA RESPONSÁVEL.....	2
2.2. ÁREAS ENVOLVIDAS	2
3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	2
4. CONCEITOS	2
4.1. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	2
4.2. PERÍODO DE EXPERIÊNCIA	2
4.3. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	2
4.4. INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	3
4.5. DIRIGENTE SINDICAL.....	3
4.6. REPRESENTANTE SINDICAL.....	3
5. DIRETRIZES.....	3
6. PROCEDIMENTO	18
6.1. PEDIDO DE DESLIGAMENTO/PEDIDO DE DEMISSÃO POR APOSENTADORIA	18
6.2. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA	19
6.3. FALECIMENTO DO EMPREGADO	20
6.4. DESLIGAMENTO DO EMPREGADO.....	20
6.5. HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO.....	21
7. HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES	22
8. ANEXOS	22
9. ASSINATURAS	22

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

1. OBJETIVO

Estabelecer normas e procedimentos para a rescisão do contrato de trabalho no âmbito da Empresa.

2. ABRANGÊNCIA**2.1. Área Responsável**

Departamento de Recursos Humanos

2.2. Áreas Envolvidas

Todas as áreas da Empresa

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- C.L.T. - Artigos que regulamentam o assunto
- A.C.T. - Acordo Coletivo de Trabalho
- Lei Complementar 7238/84
- Enunciado 182, do TST
- Política Social Empresarial de 28/06/2007

4. CONCEITOS**4.1. Rescisão do Contrato de Trabalho**

É o ato de extinção do vínculo empregatício com a Empresa, por iniciativa do empregado, da Empresa, por falecimento ou aposentadoria.

4.2. Período de Experiência

É o período de até 90 dias onde o empregador observará o desempenho funcional do empregado na execução de suas atribuições, não se restringindo somente à parte técnica, mas também a outros aspectos considerados importantes, como a integração à equipe de trabalho, a conduta moral e social.

4.3. Suspensão do Contrato de Trabalho

O Contrato de Trabalho continua vigente, mas sem as obrigações principais das partes, isto é, não há trabalho nem remuneração. Pode ocorrer nas seguintes situações:

- Afastamento por doença após o 15º dia;
- Suspensão disciplinar;
- Licença por motivo particular (nos termos e regulamentos da empresa);
- Serviço militar obrigatório;
- Greve;

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

- Aborto, se criminoso.

4.4. Interrupção do Contrato de Trabalho

O Contrato de Trabalho continua vigente, mas as obrigações principais das partes são exigidas parcialmente, ou seja, não há trabalho, mas o empregado continua a receber os salários. O tempo de serviço é contado como de efetivo serviço. Pode ocorrer nas seguintes situações:

- Acidente do Trabalho;
- Faltas abonadas;
- Descanso semanal remunerado;
- Os 15 primeiros dias de licença por doença;
- Licença gestante;
- Férias

4.5. Dirigente Sindical

É o integrante de uma categoria profissional, sindicalizado, que, regularmente eleito e empossado, detém legitimidade para a representação e a defesa dos direitos e interesses de sua categoria e da própria entidade perante os poderes públicos e as demais entidades representativas de categorias profissionais ou econômicas.

4.6. Representante Sindical

É o empregado sindicalizado, eleito no âmbito de seu setor, região ou instalação, para representar tal grupo de empregados perante o Sindicato e também, em alguns casos, perante a Empresa.

5. DIRETRIZES**5.1. Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Empregado**

5.1.1. O empregado pode, a qualquer momento, apresentar seu pedido de demissão à respectiva gerência, por meio de carta, manifestando-se no próprio pedido a respeito do não cumprimento do aviso prévio, que corresponde a 30 dias, contados a partir do dia seguinte ao da aceitação do pedido de demissão.

5.1.2. A dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregado demissionário cabe à gerência, após consulta à Área de Recursos Humanos.

5.1.3. O empregado que pede demissão durante o período de experiência está sujeito a indenizar o empregador dos prejuízos decorrentes desse fato, a critério da gerência.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

a) Esta indenização, contudo, não pode ultrapassar o valor equivalente a 50% da remuneração correspondente aos dias que faltam para o término do contrato.

5.1.4. A não liberação do aviso prévio e o não cumprimento do mesmo, por parte do empregado, dá ao Empregador o direito de descontar os dias correspondentes ao prazo respectivo.

a) Essas faltas, sendo caracterizadas como injustificadas, podem motivar, se for o caso, demissão por justa causa.

5.1.5. O afastamento do empregado, por período superior a 15 dias, motivado por doença ou acidente de trabalho no decorrer do aviso prévio, interrompe a contagem do período correspondente, devendo o empregado, ao retornar do afastamento, cumprir os dias restantes para atingir o total de 30 dias.

5.1.6. Qualquer que seja a parte que tenha dado o aviso prévio, é lícito o pedido de reconsideração. Contudo, à outra parte, é facultado aceitar ou não.

5.1.7. Em nada se alteram as obrigações da Empresa para com o empregado, bem como os deveres do empregado para com a Empresa, durante o cumprimento do aviso prévio.

5.2. Rescisão do Contrato de Trabalho por Aposentadoria

O pedido de aposentadoria cabe exclusivamente ao empregado.

5.3. Rescisão do Contrato de Trabalho - Demissão sem Justa Causa

5.3.1. Se houver cláusula em acordo coletivo de trabalho, as demissões sem justa causa somente podem ocorrer dentro de seus termos.

5.3.2. Não é permitida a dispensa, sem justa causa:

a) Do empregado detentor de passivo trabalhista, não optante pelo FGTS;

b) Do candidato a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;

- Em cumprimento à cláusula de acordo coletivo, a Empresa reconhece como Representante Sindical empregado eleito por outros da Empresa, em eleições promovidas pela Diretoria empossada do Sindicato, durante seu mandato;

c) De representante eleito pelos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

d) Da empregada, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;

e) Do afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, por período superior a 15 dias, mesmo em período de experiência;

- Ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho, é garantida estabilidade provisória, pelo prazo mínimo de 12 meses após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (lesão);

f) Do empregado com garantia de emprego decorrente de lei, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa;

g) Do empregado com suspensão contratual.

h) Como forma de discriminação por fatores como: raça, classe social, religião, deficiência, gênero, origem, etc.

5.3.3. Ao empregado dispensado sem justa causa, em fase de cumprimento do aviso prévio, é facultado se pronunciar sobre a alternativa que melhor atenda às suas necessidades quanto à jornada a ser cumprida nesse período:

a) Pode reduzir o horário de trabalho em 2 horas diárias, no início, no meio ou no fim do expediente, sem prejuízo de salários; ou

b) Pode cumprir o aviso prévio com liberação total da jornada normal de trabalho, durante 7 dias corridos, dentro do período dos 30 dias da comunicação da rescisão.

5.3.4. A critério da respectiva gerência, o empregado dispensado sem justa causa pode ser liberado do cumprimento do aviso prévio que, neste caso, será indenizado.

5.3.5. É de responsabilidade da gerência, a imediata comunicação à Área de Recursos Humanos das demissões sob sua responsabilidade, resguardando assim a Empresa do pagamento das multas estabelecidas em lei, pelo não cumprimento dos prazos.

5.4. Rescisão do Contrato de Trabalho - Demissão por Justa Causa

Configura-se justa causa quando o empregado pratica qualquer ato previsto na Norma Critérios para Aplicação de Medidas Disciplinares ou do artigo 482 da CLT.

5.5. Rescisão do Contrato de Trabalho - Aposentadoria Compulsória

É aquela requerida pela Empresa, quando, tendo o empregado completado 65 anos, se do sexo feminino, ou 70 anos, se do sexo masculino, não a tiver requerido.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

5.6. Falecimento do Empregado

5.6.1. As verbas rescisórias devem ser pagas:

- a)** À(o) viúva(o) ou a um dos dependentes, quando todos os dependentes forem maiores de 18 anos, desde que apresente autorização dos demais;
- b)** Ao responsável legal, havendo menores de 18 anos;
- c)** Ao sucessor que apresentar alvará judicial, quando não houver qualquer dependente;
- d)** Presentes duas pessoas (Ex.: esposa e companheira) pleiteando o pagamento das verbas rescisórias, havendo dúvida, o mesmo deverá ser depositado em Juízo, por meio de ação de consignação em pagamento ou nos autos do processo de inventário ou arrolamento, conforme onerar menos a Empresa.

5.7. Rescisão do Contrato de Trabalho - Acidente do Trabalho

5.7.1. Em caso de falecimento de empregado (inclusive Menor Aprendiz), provocado por acidente de trabalho ocorrido quando a serviço e durante a relação de emprego mantida com a Empresa, será devida uma indenização.

5.7.2. Em caso de dúvida se o falecimento foi em decorrência de acidente do trabalho, deve ser aberta a Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT, acompanhada de relatório detalhado da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, bem como do Boletim de Ocorrência Policial, se for o caso, devendo a rescisão ser feita como falecimento normal.

5.8. Rescisão do Contrato de Trabalho durante o Período de Experiência

5.8.1. Pode ocorrer durante a vigência do contrato de experiência, por iniciativa do empregado ou do empregador.

5.8.2. Ao empregado demitido pela Empresa sem justa causa, antes do término do período de experiência, é devida uma indenização equivalente à metade do valor que o mesmo receberia se permanecesse trabalhando até o final do contrato.

a) Devem ser recolhidos os valores referentes ao FGTS do mês da rescisão no banco depositário.

5.8.3. No caso de dispensa antes do término do período de experiência, deve ser mencionado como motivo “rescisão antecipada de contrato a termo”.

a) No Termo de Rescisão, deve ser lançado o código de saque 01 (zero um), para levantamento dos depósitos de FGTS.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial**Código:** 06.05.28**Versão:** 02**Vigência:** 13/08/2007

5.8.4. No caso de término normal do período de experiência, deve ser mencionado como motivo da dispensa “rescisão por término do contrato a termo”.

a) No Termo de Rescisão, deve ser lançado o código de saque 04 (zero quatro), para levantamento dos depósitos do FGTS.

5.8.5. É devido o fornecimento do Requerimento do Seguro-Desemprego nas situações dos itens 5.8.3. e 5.8.4. acima.

5.8.6. No caso de pedido de demissão, o empregado está sujeito, a critério da Gerência, a indenizar a Empresa, no valor equivalente à metade do que teria direito a receber até o término do contrato.

5.9. Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho

A rescisão indireta do contrato de trabalho ocorre por decisão do empregado, tendo em vista a justa causa que o atingiu, praticada pelo empregador, conforme art. 483 da CLT.

5.10. Rescisão durante o Período de Fruição de Férias

Pode haver a dispensa sem justa causa de empregado que não tem garantia de emprego, nos termos constantes em Acordo Coletivo, que esteja em gozo de férias, desde que os dias remanescentes de férias sejam indenizados.

5.11. Particularidades das Verbas Rescisórias - Aviso Prévio

5.11.1. Deve ser efetuada a comunicação prévia da intenção de uma das partes em rescindir o contrato de trabalho, sem que a outra parte tenha dado justo motivo.

5.11.2. O aviso prévio é devido nos contratos de trabalho por prazo indeterminado, seja qual for o tempo de serviço do empregado, mesmo se inferior a um ano.

5.11.3. As verbas que integram o aviso prévio correspondem ao salário nominal, acrescido dos adicionais habituais que o empregado recebe:

a) Tratando-se de horas extras, apurar a média do número de horas feitas pelo empregado e multiplicá-la pelo salário/hora atual (salário nominal mais adicional por tempo de serviço/vantagem pessoal) acrescida do percentual de hora extra estabelecido em lei ou cláusula de acordo coletivo vigente na data da rescisão;

b) O período básico para apuração da média, neste caso, são os 12 últimos meses, para os empregados com mais de 1 ano de serviço;

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial**Código:** 06.05.28**Versão:** 02**Vigência:** 13/08/2007

c) Tratando-se de empregado com tempo de serviço inferior a 1 ano, deve-se considerar como período para apuração os meses trabalhados a contar da admissão até a data da rescisão;

d) Se na ocasião da rescisão, o empregado estiver percebendo os adicionais de periculosidade, insalubridade, turno/redução de jornada, os mesmos devem ser computados integralmente para fins do aviso prévio;

- Caso contrário, se nos últimos 12 meses o empregado os recebeu, deve ser considerada a média dos mesmos para compor o cálculo do aviso prévio;

5.11.4. O período do aviso prévio indenizado integra o tempo de serviço do empregado, para todos os efeitos legais, exclusivamente no âmbito trabalhista sendo que:

a) O empregado faz jus aos reajustes salariais concedidos à categoria, nesse período;

5.11.5. No caso do aviso prévio, o salário base para cálculo será o da data da rescisão.

5.11.6. No pagamento do aviso prévio não trabalhado, não há incidência de:

- Imposto de Renda;
- Plano de Suplementação de Aposentadorias e Pensões – PSAP;
- INSS;
- É devido o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, para o aviso prévio indenizado.

5.11.7. No aviso prévio trabalhado, há incidência de:

- Imposto de Renda;
- INSS;
- PSAP;
- FGTS;
- Descontos para Associações, Sindicatos, etc.

5.12. Décimo Terceiro Salário/Gratificação de Natal

5.12.1. Esta gratificação salarial deve ser paga no mês de dezembro de cada ano, a todo empregado.

5.12.2. Para contagem do período a ser considerado, verifica-se no calendário, desde janeiro, quantos meses o empregado trabalhou 15 dias ou mais no mês, contados como trabalhados os repousos semanais, feriados, faltas legais e abonadas, para que seja considerado 1/12 avos para cada mês trabalhado.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial**Código:** 06.05.28**Versão:** 02**Vigência:** 13/08/2007

5.12.3. Quanto às faltas descontadas, deve-se analisar cada mês, individualmente, para se verificar se o empregado trabalhou ou não, pelo menos 15 dias.

a) Assim, por exemplo, o empregado com 10 meses de serviço, que tenha tido 18 faltas em um determinado mês, tem direito a receber 9/12 avos de sua remuneração;

b) A perda do descanso semanal remunerado, decorrente de faltas ao trabalho, não deve ser considerada na contagem para efeito de cálculo do 13º salário/gratificação de natal.

5.12.4. Efetuar o pagamento do 13º salário/gratificação de natal à razão de 1/12 avos da remuneração integral do mês da rescisão, por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no mês, incluído o período do aviso prévio.

a) Assim, o 13º salário deve ser calculado pelo salário que o empregado perceberia no final do período do aviso prévio, caso estivesse trabalhando.

5.12.5. No caso de afastamento por auxílio doença superior a 15 dias, após o retorno do empregado, calcula-se o total que o mesmo tem direito a receber, referente ao 13º salário/gratificação de natal.

a) Deduzir desse total o valor já pago pelo INSS, observando-se os respectivos códigos, conforme estabelecido na Norma "Afastamento por Doença e Acidente de Trabalho".

5.12.6. A remuneração relativa ao 13º salário / gratificação de natal corresponde ao salário nominal, acrescido dos adicionais que o empregado recebe habitualmente. São válidos os mesmos critérios apontados no item 5.11.4. desta norma, considerando-se, naturalmente, o período do 13º salário/gratificação de natal a ser pago.

5.12.7. Para efeito de Imposto de Renda, o valor do 13º salário/gratificação de natal é totalmente tributado por ocasião de sua quitação.

a) Considerar mês de quitação o mês de dezembro ou o mês da rescisão do contrato de trabalho;

b) A tributação deve ocorrer exclusivamente na fonte e separadamente das demais verbas rescisórias;

c) Na determinação da base de cálculo do 13º salário/gratificação de natal, são permitidas as seguintes deduções:

- valor da pensão judicial correspondente ao 13º salário/ gratificação de natal, se assim determinar a respectiva sentença judicial;
- quantia referente aos dependentes. Não há limite do número de dependentes;

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

- contribuição para a Previdência Social incidente sobre o 13º salário/gratificação de natal;
- contribuição e a Jóia para o PSAP.

5.12.8. O 13º salário/gratificação de natal integra o salário de contribuição na data da rescisão contratual.

a) A incidência de INSS será sobre o valor bruto do 13º salário/ gratificação de natal, mediante aplicação, em separado das demais verbas rescisórias, da alíquota correspondente até o limite do valor teto do salário de contribuição.

5.12.9. Nos casos de rescisão contratual, há incidência do PSAP sobre o 13º salário/gratificação de natal, devendo o cálculo ser feito em separado das demais verbas rescisórias.

5.12.10. O depósito efetuado em conta vinculada do FGTS, correspondente aos adiantamentos já pagos a título de 13º salário/gratificação de natal, devem ser compensados quando do pagamento das verbas rescisórias.

5.13. Indenização Adicional

5.13.1. É o valor devido ao empregado, correspondente a uma remuneração, pela dispensa sem justa causa, que ocorrer nos 30 dias anteriores à data base da respectiva categoria (Lei Complementar 7238/84).

a) É devida no valor do salário vigente à data da comunicação da dispensa.

5.13.2. Para verificar se a dispensa ocorreu no período de 30 dias que antecede a correção salarial, deve-se considerar a data do término do aviso prévio, ainda que indenizado (Enunciado 182, do TST).

5.13.3. Se, computado o período do aviso prévio indenizado, a dispensa ocorrer na vigência de nova correção salarial, o empregado faz jus às verbas rescisórias corrigidas com o reajuste salarial acordado.

5.13.4. As verbas que integram a indenização são as mesmas que compõem o aviso prévio indenizado.

5.13.5. Não incidem os seguintes encargos:

- Imposto de Renda;
- FGTS;
- PSAP;
- INSS;

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

- Não produz efeito sobre o tempo de serviço, para fins do 13º salário/gratificação de natal ou férias proporcionais.

5.14. Férias

5.14.1. É devido o pagamento de férias proporcionais correspondente ao número de meses completos que o empregado tenha trabalhado, após o vencimento do último período aquisitivo.

a) A fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no período aquisitivo é considerada como mês completo.

5.14.2. No caso de férias vencidas (simples e em dobro) e ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, o empregado tem direito adquirido às férias, correspondentes a períodos aquisitivos já completados e que não foram fruídos, observando-se o número de dias de férias a que o mesmo faz jus.

a) Esses pagamentos são denominados “férias indenizadas”;

b) O pagamento é pago em dobro para os dias de férias que não foram fruídos dentro do limite legal para tal.

5.14.3. No caso de gratificação de férias, observar se na data da rescisão o empregado está recebendo os seguintes adicionais:

a) tempo de serviço, periculosidade, insalubridade, gratificação de função, adicional de turno/redução de jornada, transferência de complemento de função;

b) Esses adicionais devem integrar a base de cálculo da gratificação de férias;

c) Caso contrário, incluir a média do valor dos adicionais considerados, que tenham sido percebidos no período aquisitivo.

5.14.4. No caso de gratificação de férias proporcionais, deve ser efetuado o pagamento proporcional de gratificação de férias indenizadas.

a) Esse pagamento deve ser proporcional à fração de férias (avos) a que o empregado fizer jus, considerando-se o número de faltas do período aquisitivo e o mesmo critério das férias, em relação ao descanso semanal remunerado.

Exemplo: Na rescisão, o empregado que tiver direito à férias proporcionais de 5/12 avos perceberá 5/12 avos do valor integral da gratificação de férias; por outro lado, se por motivo de faltas o empregado tiver direito a 5/12 avos de 24 dias, ao invés de 30 dias, o procedimento a ser adotado é o seguinte :

- apurar o valor integral (30 dias);
- calcular o valor referente a 24 dias; e
- obter o valor de 5/12 avos de 24 dias.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

5.14.5. Na rescisão do contrato de trabalho de empregado na condição do item 5.10. (Rescisão durante o período de fruição de férias), os dias remanescentes de férias devem ser indenizados.

- a)** A contagem do aviso prévio tem início a partir da data marcada para retorno das férias;
- b)** Se o período indenizado for igual ou superior a 15 dias é devido o pagamento de 1/12 avos referente ao 13º salário/gratificação de natal, 1/12 avos correspondente às férias e 1/12 avos de gratificação de férias.

5.14.6. O pagamento das verbas rescisórias referente a férias vencidas e/ou proporcionais sujeita-se à tributação na fonte do imposto de renda, em separado dos salários, computando-se o valor das férias, acrescido dos respectivos adicionais (gratificação de férias, adicional por tempo de serviço/vantagem pessoal, adicional de periculosidade, etc.).

- a)** Isto significa que, para fins de incidência do Imposto de Renda, não se deve somar o saldo de salário com o valor das verbas rescisórias referente às férias;
- b)** Aplica-se a tabela tanto sobre o saldo de salário quanto sobre o valor das férias; porém, separadamente;
- c)** Na determinação da base de cálculo das férias, são permitidas as seguintes deduções:
 - valor da pensão judicial, efetivamente pago, correspondente às férias indenizadas, se assim determinar a respectiva sentença judicial;
 - a quantia equivalente aos dependentes. Não há limite do número de dependentes.
- d)** A fração das férias proporcionais e das respectivas verbas que a compõem (gratificação de férias, adicional por tempo de serviço, horas extras, etc.) correspondente ao período do aviso prévio indenizado, não sofre incidência de imposto de renda;
 - Há, contudo, incidência, se o aviso prévio for trabalhado.

5.14.7. Não há incidência do INSS/FGTS no pagamento das férias e gratificação de férias vencidas e/ou proporcionais.

- a)** No entanto, há incidência do INSS/FGTS sobre a parcela referente à dobra, no caso de férias e gratificação de férias vencidas em dobro.

5.14.8. Não há incidência do PSAP no pagamento de férias vencidas e/ou proporcionais.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

5.15. Exame Médico Demissional

5.15.1. O empregado em vias de se desligar da Empresa, por qualquer motivo, deve realizar exame médico demissional até a data da homologação da rescisão.

5.15.2. A convocação deve ser feita por escrito. Não havendo comparecimento, mesmo após o desligamento, deve haver uma segunda convocação por telegrama, carta ou outra forma pela qual se possa comprovar o fato.

5.16. Data da Rescisão

5.16.1. No caso da rescisão ocorrer na sexta-feira e o empregado não estiver sujeito à escala de revezamento, no cálculo do saldo de salário devem ser considerados o sábado e o domingo, incluindo-se a proporcionalidade de férias, 13º salário e salário família.

a) Sendo a segunda-feira subsequente um feriado, nada é devido ao empregado em relação a esse dia;

b) A contagem do aviso prévio indenizado inicia-se no dia subsequente ao desligamento, ainda que tenha havido pagamento de descanso semanal remunerado;

c) No caso de aviso prévio indenizado, a data de saída a ser anotada na Carteira de Trabalho deve corresponder ao efetivo rompimento do contrato de trabalho.

5.16.2. No caso da rescisão de empregado, sujeito a regime de escala de revezamento, é devido o pagamento dos dias de folga, desde que sejam imediatamente posteriores à data da rescisão.

5.16.3. Ocorrendo, por exemplo, a rescisão contratual em uma quarta-feira, sendo a quinta-feira um feriado e a sexta-feira um dia compensado ou a compensar, a rescisão se processa da seguinte forma:

a) O saldo de salário deve ser pago até o domingo inclusive, nada mais sendo devido.

5.16.4. Se a comunicação da dispensa ocorrer antes do início da jornada de trabalho, é devido o pagamento de salário correspondente a esse dia, mesmo que não tenha havido trabalho.

a) Neste caso, a contagem do aviso prévio tem início a partir do dia seguinte;

b) Na rescisão por justa causa, considera-se para fins de pagamento o último dia de serviço efetivo, independentemente da data da comunicação.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

5.17. Rescisão Complementar

5.17.1. Se o pagamento complementar ocorrer dentro do próprio mês em que foi emitido o cheque para pagamento das verbas rescisórias, deve-se recompor a base de cálculo do imposto de renda, tanto para o saldo de salário, o 13º salário/gratificação de natal e as férias, separadamente.

- a)** Determinar o imposto devido e dele subtrair o valor anteriormente retido, complementando-se, portanto, a retenção;
- b)** Proceder da mesma forma com relação ao salário de contribuição para o INSS, observando-se o valor teto;
- c)** Quanto às contribuições para a Fundação CESP, recompor o salário de contribuição aplicando a tabela utilizada no primeiro cálculo, estabelecendo a diferença do novo valor para o que já foi retido.

5.17.2. Se o pagamento complementar ocorrer em mês diferente daquele em que foi emitido o cheque para pagamento das verbas rescisórias, não cabe a recomposição da base de cálculo do imposto de renda.

- a)** Esses rendimentos complementares devem constituir uma nova base de cálculo, implicando, portanto, uma incidência tributária isolada, à qual deve-se aplicar a tabela em vigor na data do pagamento complementar;
- b)** No caso do INSS, prevalece o critério utilizado no item 5.17.2. acima;
- c)** No caso de contribuições à Fundação CESP, prevalece o critério utilizado no item 5.17.1. acima.

5.17.3. No caso de pagamento de complementação do 13º salário/gratificação de natal posteriormente ao mês da rescisão contratual, o imposto deve ser recalculado sobre o valor total dessa gratificação, utilizando-se a tabela vigente no mês da quitação.

- a)** Do imposto apurado, deve ser deduzido o valor do imposto retido anteriormente, observando-se os critérios estabelecidos no item 5.12.7. desta norma.

5.18. Despesas e Reembolsos na Rescisão

5.18.1. Deve ser cobrado o PSAP na quitação final.

- a)** Em qualquer modalidade de extinção do contrato de trabalho, se o empregado quiser continuar filiado ao Plano, deve efetuar a opção, logo após a rescisão, junto à Fundação CESP.

5.18.2. No caso dos descontos na quitação final serem superiores ao montante das verbas rescisórias, a prioridade deve obedecer a seguinte ordem:

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

- Descontos legais (INSS, IR, Contribuição Sindical);
- Pensão Alimentícia;
- Débitos para com a Companhia (furto, roubo, apropriação indébita, outros);
- Débitos para com a Fundação CESP;
- Débitos para com Terceiros (Associações, Grêmios, Sindicatos, Cooperativas, etc.).

5.18.3. A impossibilidade do desconto, pela insuficiência de vencimentos, deve ser comunicada à Área de Recursos Humanos, por escrito, às respectivas Autoridades Judiciais (no caso de pensão alimentícia), às Entidades ou pessoas prejudicadas (no caso de pensionistas), para que as mesmas atuem diretamente junto ao ex-empregado.

5.18.4. O valor da quota do salário família deve, necessariamente, ser pago mesmo que o empregado possua saldo negativo em sua quitação final.

5.18.5. Persistindo o débito na quitação final, sem possibilidade de cobrança, à Área de Recursos Humanos deve fazer a inclusão do recibo com saldo negativo em folha de pagamento, imediatamente.

a) A Área de Recursos Humanos encaminha memorando à Área Jurídica da Empresa, informando o nome e endereço do ex-empregado, com cópia da rescisão contratual.

5.19. Homologação

5.19.1. É obrigatória a homologação das rescisões de contratos de trabalho resultantes de:

- a)** Acordo (por exemplo, empregado com passivo trabalhista);
- b)** Dispensa sem justa causa;
- c)** Dispensa com justa causa, quando houver reconhecimento expresso de culpa por parte do empregado;
- d)** Pedido de demissão de empregado com mais de 1 ano de serviço;
- e)** Aposentadoria, somente se houver pedido do empregado.

5.19.2. São competentes para homologar as rescisões de contrato de Trabalho:

- a)** Sindicato representativo da categoria profissional;
- b)** Delegacia Regional do Trabalho;
- c)** Representante do Ministério Público;
- d)** Defensor Público;

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

e) Juiz de Paz.

5.19.3. As partes envolvidas são:

- a) Empregador ou preposto credenciado;
- b) Empregado (excepcionalmente, pode ser representado por procurador com poderes especiais);
- c) Pai, mãe ou responsável legal, quando se tratar de menor.

5.19.4. São necessários os seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias, sendo uma destinada ao empregador, três ao empregado e a última ao Órgão que faz a homologação;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações devidamente atualizadas;
- c) Procuração ou carta de credenciamento;
- d) Atestado de Saúde Ocupacional - Demissional.

5.19.5. O pagamento das parcelas constantes do termo de rescisão ou recibo de quitação deve ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando houver aviso prévio trabalhado, ou nos casos de extinção normal de contrato por prazo determinado, como de experiência e aprendizagem;
- b) Até o décimo dia corrido, contado da data da notificação da demissão ao empregado, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento;
- c) Se o 10º dia coincidir com aquele em que não há expediente, o pagamento deve ser efetuado no primeiro dia útil posterior.

5.19.6. A inobservância dos prazos acima sujeita a Empresa à multa de 160 UFIR's por trabalhador, bem como ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pela variação da UFIR, salvo o disposto em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa.

5.19.7. É de responsabilidade da gerência a comunicação à Área de Recursos Humanos, das demissões sob sua responsabilidade, no intuito de resguardar os interesses da Empresa e possibilitar o cumprimento dos prazos legais estabelecidos.

5.19.8. Em casos de demissão sem justa causa, pedido de demissão pelo empregado ou aposentadoria, a data de desligamento deve ser fixada pela Área de Recursos Humanos.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

5.19.9. Em casos de demissão por justa causa, as datas devem ser rigorosamente observadas a fim de que não se incorra na multa mencionada no item 5.19.6. acima, bem como no risco de caracterização de perdão tácito, com a conseqüente anulação da justa causa.

5.19.10. As informações sobre débitos de empregados, para efeito de rescisão contratual, devem ser solicitadas por correio eletrônico, para posterior confirmação formal pela Fundação CESP.

5.19.11. Se a Área de Recursos Humanos não receber as informações em tempo, deve ser feita a rescisão sem essas informações, comunicando à Fundação CESP que os valores não debitados, em função do atraso daquela Entidade, devem ser cobrados por Ela, junto ao empregado.

5.19.12. Independentemente da modalidade de rescisão, na hipótese do empregado não comparecer em tempo para a quitação, deve-se remeter telegrama ao interessado.

a) Esse telegrama comprova que não houve atraso no pagamento das verbas por culpa da Empresa.

5.19.13. Decorrido o prazo para receber e homologar, a Área de Recursos Humanos deve incluir a quitação final em folha de pagamento.

5.19.14. Nas dispensas com ou sem justa causa, não deve ser efetuada a atualização dos valores referentes às verbas rescisórias, independentemente do decurso de prazo, desde que não tenha sido provocado pela Empresa.

5.19.15. O pagamento deve ser efetuado no ato da homologação em:

- Dinheiro;
- Depósito bancário em conta corrente do empregado;
- Ordem bancária de pagamento;
- Ordem bancária de crédito;
- Cheque administrativo ou especial.

5.19.16. Os documentos a serem entregues ao empregado são:

- Três vias do Termo de Rescisão de Contrato homologado;
- Relação dos Salários de Contribuição - RSC;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada;
- Requerimento de Seguro Desemprego – SD, para dispensa sem justa causa.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

5.20. FGTS

5.20.1. Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, o empregador deve proceder ao recolhimento do FGTS, dos valores relativos ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, caso ainda não recolhido.

5.20.2. Nos casos de rescisão em que é devido o pagamento da multa do FGTS, esta deve ser calculada sobre a soma dos valores mencionados no item 5.20.1. acima, dos depósitos efetuados e das importâncias correspondentes a eventuais saques feitos na vigência do contrato de trabalho, devidamente atualizados. Os valores devem ser recolhidos na Caixa Econômica Federal – CEF, por meio de formulário específico.

6. PROCEDIMENTO**6.1. Pedido de Desligamento/Pedido de Demissão por Aposentadoria****Empregado**

6.1.1. Emite carta de demissão em 2 vias (Anexos 1 ou 2, conforme o caso) e apresenta à Gerência, manifestando-se sobre o não cumprimento do aviso prévio.

6.1.2. Encaminha a carta para a Gerência. No caso de aposentadoria, anexa a Carta de Concessão da Aposentadoria do INSS ou o respectivo protocolo.

6.1.3. Define, em consenso com a Gerência, a data para a rescisão contratual.

6.1.4. Recebe a 2ª via da carta de demissão.

6.1.5. Realiza o exame médico demissional.

6.1.6. Recebe o Atestado de Saúde Ocupacional.

6.1.7. Entrega o Atestado de Saúde à Área de Recursos Humanos e aguarda a data para rescisão do contrato de trabalho.

Gerência

6.1.8. Recebe a carta de demissão e encaminha a 1ª via, juntamente com a Carta de Concessão/Protocolo do INSS, no mesmo dia, à Área de Recursos Humanos.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

6.1.9. Aguarda retorno da Área de Recursos Humanos sobre a existência de débitos para com a Empresa. A dispensa do aviso prévio só será concedida ao empregado que possua débitos caso o mesmo liquide, antecipadamente, a pendência.

6.1.10. Devolve a 2ª via da carta de demissão para o empregado.

6.1.11. Solicita ao empregado que faça o exame médico demissional no Ambulatório da Empresa ou em local por ela indicado.

6.2. Demissão sem Justa Causa/Demissão por Justa Causa

Gerência

6.2.1. Entra em contato com a Área de Recursos Humanos e solicita orientação para encaminhamento do caso.

6.2.2. Emite carta (Anexos 3 ou 4, conforme o caso) em 2 vias, comunicando a dispensa ao empregado.

6.2.3. Libera o empregado, a seu critério, do cumprimento do aviso prévio.

6.2.4. Obtém o “ciente” do empregado na carta de dispensa.

a) No caso de recusa do empregado em colocar o “ciente”, obtém a assinatura de duas testemunhas que presenciaram a entrega da carta.

6.2.5. Encaminha a carta à Área de Recursos Humanos, no mesmo dia, para que o pagamento das verbas rescisórias ocorra dentro dos prazos estabelecidos por lei.

Empregado

6.2.6. Recebe a carta de dispensa e apõe o seu ciente.

6.2.7. Informa à Gerência a jornada de trabalho que deseja realizar, em caso de cumprimento de aviso prévio.

6.2.8. Realiza o exame médico demissional na data marcada na carta de desligamento.

6.2.9. Recebe o Atestado de Saúde Ocupacional.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

6.2.10. Entrega o Atestado de Saúde para a Área de Recursos Humanos e efetua a homologação.

6.3. Falecimento do Empregado

Gerência

6.3.1. Recebe a informação do falecimento do empregado e aciona a Assistente Social, quando for o caso.

6.3.2. Encaminha memorando à Área de Recursos Humanos, com a Certidão de Óbito, comunicando o falecimento do empregado, até 1 dia após o ocorrido, para pagamento das verbas rescisórias aos dependentes legais.

a) Caso haja dúvida se o falecimento foi decorrente de acidente de trabalho comunica, no mesmo dia, o fato e as circunstâncias à área de Segurança do Trabalho, Medicina e Serviço Social.

b) Nesta hipótese, deve ser aberta a Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, acompanhada de relatório detalhado da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

c) Providencia Boletim de Ocorrência Policial, se for o caso.

6.4. Desligamento do Empregado

Área de Recursos Humanos

6.4.1. Recebe o documento de solicitação de desligamento do empregado.

6.4.2. Em caso de falecimento do empregado, confere na Certidão de Óbito o nome do cônjuge e dos filhos, verifica as informações cadastrais do empregado e solicita dos interessados que assinem os formulários Anexo 5 e/ou Anexo 7.

6.4.3. Recebe a Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, quando for o caso, e a encaminha ao INSS.

6.4.4. Após a manifestação da Previdência Social, caracterizando como Acidente de Trabalho, efetua o pagamento da indenização de 50 salários, conforme segue:

a) Salário nominal acrescido da vantagem pessoal, vigentes na data do falecimento;

b) Não há incidência de:

- Imposto de Renda;
- PSAP;

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

- FGTS.

c) Há incidência de INSS.

6.4.5. Solicita ao empregado o Atestado de Saúde Ocupacional, o Crachá de Identificação, a Folha de Presença e as carteiras funcionais da Fundação CESP.

6.4.6. Verifica débitos pendentes do empregado junto à Fundação CESP, Cooperativa, Bancos e na Empresa.

6.4.7. Atualiza a Carteira de Trabalho e a Ficha de Registro do empregado.

6.4.8. Marca a data da homologação.

6.4.9. Efetua o pagamento das verbas rescisórias.

6.4.10. Encaminha o processo para a Área Jurídica, para cobrança, caso o empregado não tenha verbas rescisórias a receber e possua débitos para com a Empresa.

6.5. Homologação da Rescisão

Área de Recursos Humanos

6.5.1. Emite Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

6.5.2. Anexa ao Termo os documentos necessários à homologação.

6.5.3. Realiza a homologação do contrato de trabalho.

6.5.4. Caso o empregado não compareça na data marcada para a homologação, envia telegrama, para provar que a Empresa não é responsável pelo atraso do pagamento das verbas rescisórias.

6.5.5. Paga as verbas rescisórias para o empregado ou representante legal, em caso de falecimento.

6.5.6. Não havendo definição quanto ao beneficiário legal para efeito de recebimento das verbas rescisórias, deposita o valor em juízo.

6.5.7. Obtém a assinatura do empregado/representante nos documentos e entrega para o empregado desligado ou o seu representante:

a) Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada;

b) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;

c) Relação dos Salários de Contribuição, quando for o caso;

d) Requerimento de Seguro Desemprego, em casos de dispensa sem justa causa/interesse recíproco;

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

e) Declaração de Quitação do Contrato de Trabalho do Empregado Falecido (Anexo 6).

6.5.8. Arquivo no prontuário do empregado:

- a) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho homologado;
- b) Atestado de Saúde Ocupacional;
- c) Folha de Presença;
- d) Carta/pedido de solicitação de desligamento;
- e) Relação dos Salários de Contribuição;
- f) Declaração de Inexistência de outros Dependentes (Anexo 5);
- g) Declaração de Quitação do Contrato de Trabalho do Empregado Falecido (Anexo 6);
- h) Autorização de Recebimento das Verbas Rescisórias do Empregado Falecido (Anexo 7).

7. HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES

7.1. Versão 02 – 13/08/2007 – Item 3 – Documentos de Referência – inclusão da Política Social Empresarial e no subitem **5.3.2.** – inclusão do subitem **h**).

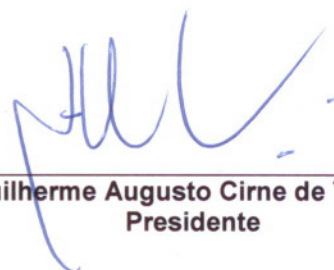
7.2. Versão 01 – 01/06/2006 – Implantação da norma.

8. ANEXOS

- Anexo 1** • Pedido de Demissão
- Anexo 2** • Pedido de Demissão por Motivo de Aposentadoria
- Anexo 3** • Rescisão de Contrato sem Justa Causa
- Anexo 4** • Rescisão de Contrato por Justa Causa
- Anexo 5** • Declaração de Inexistência de Outros Dependentes
- Anexo 6** • Declaração de Quitação do Contrato de Trabalho do Empregado Falecido
- Anexo 7** • Autorização de Recebimento das Verbas Rescisórias do Empregado Falecido

9. ASSINATURAS

Dubravka Sidonija Suto
Departamento de Recursos Humanos



Guilherme Augusto Cirne de Toledo
Presidente

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

ANEXO 1 - Pedido de Demissão

IDENTIFICAÇÃO	Pedido de Demissão
FINALIDADE	Possibilitar ao empregado a formalização do pedido de demissão
PERIODICIDADE	Eventual
EMITENTE	Empregado
PROCESSO DE PREENCHIMENTO	Mecanizado
NUMERAÇÃO	Não há
QUANTIDADE DE VIAS	2 vias
DISTRIBUIÇÃO/ARQUIVAMENTO	1ª via: Área de Recursos Humanos; 2ª via: Empregado.

MODELO

Local e Data

Sr.
(Gerente)

Assunto : Pedido de Demissão

Prezado Senhor,

Eu,....., Matrícula....., em virtude de motivos que tornam impossível o prosseguimento da relação de emprego, solicito a rescisão do meu contrato de trabalho, a partir de __/__/__.

Aproveito para solicitar a dispensa do cumprimento do aviso prévio, esperando ser atendido, sem prejuízo do pagamento do que me for devido.

Atenciosamente,

Empregado

Ciente:

Gerência

OBS: A CARTA DEVERÁ SER EMITIDA EM PAPEL SEM TIMBRE.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

ANEXO 2 - Pedido de Demissão por Motivo de Aposentadoria

IDENTIFICAÇÃO	Pedido de Demissão por Motivo de Aposentadoria
FINALIDADE	Possibilitar ao empregado a formalização de sua demissão por aposentadoria
PERIODICIDADE	Eventual
EMITENTE	Empregado
PROCESSO DE PREENCHIMENTO	Mecanizado
NUMERAÇÃO	Não há
QUANTIDADE DE VIAS	2 vias
DISTRIBUIÇÃO/ARQUIVAMENTO	1ª via: Área de Recursos Humanos; 2ª via: Empregado.

MODELO

Local e Data

À
(Empresa)

Assunto : Pedido de demissão por motivo de aposentadoria

Prezados Senhores,

Solicito o meu desligamento do quadro de empregados dessa Empresa, a partir de __/__/__, por motivo de Aposentadoria, concedida pelo INSS, conforme documento anexo.
Aproveito para solicitar a dispensa do cumprimento do aviso prévio, sem prejuízo do pagamento a que tenho direito.

Atenciosamente,

Nome do Empregado
Matrícula:

De acordo:

Gerência

OBS: A CARTA DEVERÁ SER EMITIDA EM PAPEL SEM TIMBRE.

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

ANEXO 3 - Rescisão do Contrato sem Justa Causa

IDENTIFICAÇÃO	Rescisão de Contrato sem Justa Causa
FINALIDADE	Comunicar ao empregado a sua dispensa da Empresa sem justa causa
PERIODICIDADE	Eventual
EMITENTE	Gerência
PROCESSO DE PREENCHIMENTO	Mecanizado
NUMERAÇÃO	Não há
QUANTIDADE DE VIAS	2 vias
DISTRIBUIÇÃO/ARQUIVAMENTO	1ª via: Área de Recursos Humanos; 2ª via: Empregado.

MODELO

Local e Data

Sr.

(Nome do Empregado)

(Endereço)

Assunto: Dispensa sem Justa Causa

Comunicamos que, a partir desta data, estamos rescindindo, sem justa causa, o seu contrato de trabalho com esta Empresa.

Desta forma, em cumprimento à legislação, solicitamos comparecer ao Ambulatório Médico, no dia __/__/__, às __ horas, para a realização do exame médico demissional.

Solicitamos, ainda, o seu comparecimento ao Departamento de Recursos Humanos, impreterivelmente até o dia __/__/__, munido da Carteira Profissional, Carteira da Fundação CESP, Crachá e Atestado de Saúde Ocupacional.

Atenciosamente,

Gerência

Ciente:

Empregado

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

ANEXO 4 - Rescisão de Contrato por Justa Causa

IDENTIFICAÇÃO	Rescisão de Contrato por Justa Causa
FINALIDADE	Comunicar ao empregado a sua dispensa da Empresa por justa causa
PERIODICIDADE	Eventual
EMITENTE	Gerência
PROCESSO DE PREENCHIMENTO	Mecanizado
NUMERAÇÃO	Não há
QUANTIDADE DE VIAS	2 vias
DISTRIBUIÇÃO/ARQUIVAMENTO	1ª via: Área de Recursos Humanos; 2ª via: Empregado.

MODELO

Local e Data

Sr.
(Nome do Empregado)
(Matrícula)

Assunto: Demissão por Justa Causa

Comunicamos que, a partir desta data, seu contrato de trabalho com a Empresa está rescindido por justa causa, por ter V.Sa. praticado (citar o motivo e data da ocorrência dos fatos).

Desta forma, em cumprimento à legislação, solicitamos comparecer ao Ambulatório Médico, no dia/...../....., àshoras, para a realização do exame médico demissional.

Solicitamos, também, o seu comparecimento ao Departamento de Recursos Humanos no dia ____/____/____, munido da Carteira Profissional, Carteira da Fundação CESP, Crachá e Atestado de Saúde Ocupacional.

Atenciosamente,

Gerência

Ciente:

Empregado

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

ANEXO 5 - Declaração de Inexistência de Outros Dependentes

IDENTIFICAÇÃO	Declaração de Inexistência de Outros Dependentes
FINALIDADE	Declarar à Empresa, nos casos de rescisão de contrato de empregado falecido, a inexistência de outros dependentes, além dos mencionados no documento
PERIODICIDADE	Eventual
EMITENTE	Interessados/Dependentes
PROCESSO DE PREENCHIMENTO	Mecanizado
NUMERAÇÃO	Não há
QUANTIDADE DE VIAS	2 vias
DISTRIBUIÇÃO/ARQUIVAMENTO	1ª via: Área de Recursos Humanos; 2ª via: Interessados/Dependentes

MODELO**DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE OUTROS DEPENDENTES**

Declaramos, sob as penas da legislação vigente, que inexistem outros dependentes legais do Sr.(a), RG nº, CPF nº, além dos abaixo relacionados e assinados.

Local e Data

Nome e RG

Nome e RG

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

ANEXO 6 - Declaração de Quitação do Contrato de Trabalho do Empregado Falecido

IDENTIFICAÇÃO	Declaração de Quitação do Contrato de Trabalho do Empregado Falecido
FINALIDADE	Declarar que o dependente beneficiário recebeu da Empresa as quantias referentes à quitação do contrato de trabalho do empregado falecido
PERIODICIDADE	Eventual
EMITENTE	Dependente beneficiário
PROCESSO DE PREENCHIMENTO	Mecanizado
NUMERAÇÃO	Não há
QUANTIDADE DE VIAS	2 vias
DISTRIBUIÇÃO/ARQUIVAMENTO	1ª via: Área de Recursos Humanos; 2ª via: Dependente beneficiário

MODELO**DECLARAÇÃO**

Eu,(nacionalidade), (estado civil)....., residente na....., em, portador do RG número na qualidade de (espos(a), pai, mãe)beneficiário, herdeiro do(a) Sr.(a), portador(a) da Carteira de Trabalho nº, série, falecido(a) em .../.../..., declaro ter recebido da (NOME DA EMPRESA) as quantias estipuladas no Recibo Final de Quitação, decorrentes do Contrato de Trabalho que o mesmo manteve com essa Empresa.

Local e Data

Ass: _____
Nome: _____

Testemunhas:

1. _____
2. _____

Rescisão do Contrato de Trabalho

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.28
	Versão: 02
	Vigência: 13/08/2007

ANEXO 7 - Autorização de Recebimento das Verbas Rescisórias do Empregado Falecido

IDENTIFICAÇÃO	Autorização de recebimento das verbas rescisórias do empregado falecido
FINALIDADE	Autorizar o dependente legal a receber da Empresa as verbas rescisórias do empregado falecido
PERIODICIDADE	Eventual
EMITENTE	Dependentes do empregado falecido
PROCESSO DE PREENCHIMENTO	Mecanizado
NUMERAÇÃO	Não há
QUANTIDADE DE VIAS	2 vias
DISTRIBUIÇÃO/ARQUIVAMENTO	1ª via: Área de Recursos Humanos; 2ª via: Dependente

MODELO**AUTORIZAÇÃO**

Autorizo(amos) o Sr.(a), portador(a) do RG nº e do CPF nº, residente e domiciliado(a), na cidade de, Estado de, a receber as verbas rescisórias no valor de R\$......(.....), decorrente do falecimento do(a) Sr.(a), portador da CTPS nº, série, bem como a indenização correspondente a 50 (cinquenta) salários (*somente nos casos de falecimento decorrente de acidente do trabalho*), no valor de R\$......(.....).

Neste ato, damos quitação total à (NOME DA EMPRESA), referente aos valores mencionados no item anterior.

Local e Data

Nome e RG

Nome e RG

OBS: RECONHECER FIRMA