

Aristeu de Oliveira
Leandro Carlos Santos

Manual de **PRÁTICA**
TRABALHISTA
em **TEMPO DIGITAL**

56ª edição
revista, atualizada
e ampliada

2024

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

9

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A extinção do contrato de trabalho é firmada quando não existe mais o compromisso com as atividades que assim são relacionadas no contrato de trabalho, seja por parte do empregado, ou o compromisso firmado pelo empregador, no entanto é importante ressaltar que as cláusulas resultantes do contrato de trabalho devem ser seguidas por ambos, e assim preservar uma boa relação entre as partes.

No decorrer deste capítulo serão abordados os artigos da CLT que assegura os direitos tanto do empregado quanto do empregador, bem como processos e procedimentos que devem ser adotados para geração do um termo de rescisão de contrato de trabalho.

9.1 AVISO PRÉVIO

No aviso prévio para as partes (empregado ou empregador) que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho, deverá avisar a outra com antecedência mínima de 30 dias.

Ao empregado serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de 90 dias. (Art. 487 da CLT e Lei nº 12.506/2011).

A falta de aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo, a menos que o empregado ao fazer sua carta pedindo demissão peça dispensa do mesmo e o empregador dê seu parecer favorável à sua solicitação.

A falta de aviso prévio por parte do empregador ao empregado, por entendimento, determina que o aviso prévio será indenizado.

9.1.2 DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado poderá solicitar a dispensa do cumprimento do aviso prévio ao empregador quando, comprovar através de documentação comprobatória novo vínculo trabalhista.

SÚMULAS Nº 276 – AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. *Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.*

9.1.3 AVISO PRÉVIO TRABALHADO

Se a rescisão for promovida pelo empregado, o horário de trabalho não será alterado, mas se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador será feita uma redução de duas horas diárias de seu horário normal de trabalho. O empregado poderá optar por sete dias corridos, sem prejuízo do salário integral (Art. 488 da CLT).

9.2 PRAZO PARA PAGAMENTO

Com a reforma trabalhista foi padronizado o prazo que até então eram específicos para determinadas modalidades, a Lei nº 13.467, de 13-7-2017, alterou os parágrafos do art. 477 da CLT, passando a ter a seguinte redação: Art. 477. [...]

Art.477 (...)

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez dias) contados a partir do término do contrato. ”

9.3 PEDIDO DE DISPENSA – PEDIDO DO EMPREGADO

Para a dispensa do contrato de trabalho a pedido do empregado, o mesmo terá direito as verbas rescisórias, discriminadas a seguir

PEDIDO DE DEMISSÃO	
COM MENOS DE UM ANO	COM MAIS DE UM ANO
Saldo de salário (art. 462 da CLT).	Saldo de salário (art. 462 da CLT).
13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62).	13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62).
Férias proporcionais (Súmulas nºs 171 e 261 do TST).	Férias proporcionais (Súmulas nºs 171 e 261 do TST).
Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).	Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).
	Férias vencidas, se ainda não as tiver gozado (Art. 146 da CLT). Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).
FGTS – Termo de Rescisão do Contrato de	FGTS – Termo de Rescisão do Contrato de
Segundo o artigo 15 da Lei nº 8.036/90, as empresas ficam obrigadas a depositar, até o dia sete de cada mês, em conta bancária vinculada, importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador. Portanto, tem direito ao FGTS do mês da quitação e do anterior. No mês da quitação, os 8% serão referentes as verbas que incidem o FGTS, cujo depósito se fará até o dia sete do mês subsequente.	Segundo o artigo 15 da Lei nº 8.036/90, as empresas ficam obrigadas a depositar, até o dia sete de cada mês, em conta bancária vinculada, importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador. Portanto, tem direito ao FGTS do mês da quitação e do anterior. No mês da quitação, os 8% serão referentes as verbas que incidem o FGTS, cujo depósito se fará até o dia sete do mês subsequente.

O EMPREGADO NÃO TERÁ DIREITO	O EMPREGADO NÃO TERÁ DIREITO
Aviso-prévio (o empregado, neste caso, é que deve dar aviso-prévio ao empregador, art. 487 da CLT).	Aviso-prévio (o empregado, neste caso, é que deve dar aviso-prévio ao empregador, art. 487 da CLT).
Multa de 40% do FGTS, art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.	Multa de 40% do FGTS, art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.

9.4 RESCISÃO POR MORTE DO EMPREGADO

Caso ocorrer a morte do empregado no decorrer do seu contrato de trabalho, os dependentes do empregado assim comprovados, terão direitos ao recebimento das verbas rescisórias. O art. 14 da IN nº 15, de 14-7-2010 (DOU de 15-7-2010), preceitua:

Art. 14. No caso de morte do empregado, a assistência na rescisão contratual será prestada aos beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário, reconhecidos judicialmente ou previstos em escritura pública lavrada nos termos do art. 982 do Código de Processo Civil, desde que dela constem os dados necessários à identificação do beneficiário e à comprovação do direito, conforme art. 21 da Resolução nº 35, de 24 de abril de 2007, do Conselho Nacional de Justiça, e o art. 2º do Decreto nº 85.845, de 26 de março de 1981.

As verbas rescisórias que serão consideradas para crédito aos dependentes, deverão seguir no exemplo citado no item **9.3 deste livro**, devendo ser considerado o seu tempo de serviço prestado para apuração de valores.

9.5 RESCISÃO POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA PELO EMPREGADOR

Para a dispensa do contrato de trabalho promovida pelo empregador, o empregado tem o direito das seguintes verbas rescisórias, conforme exemplos a seguir:

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA	
COM MENOS DE UM ANO	COM MAIS DE UM ANO
Aviso-prévio (Art. 487 da CLT).	Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço Art. 487 da CLT e Lei nº 12.506/2011.
Saldo de salário (Art. 462 da CLT).	Saldo de salário (art. 462 da CLT).
Férias proporcionais (Art. 147 da CLT).	Férias proporcionais (art. 147 da CLT).
Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) (art. 7º, inciso XVII da CF).	Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) (art. 7º, inciso XVII da CF).
	Férias vencidas se ainda não as tiver gozado (art. 146 da CLT).
	Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) (art. 7º, inciso XVII da CF).
13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62).	13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62).
Multa de 40% do FGTS, (art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90).	Multa de 40% do FGTS, (art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90).
<p>Segundo o artigo 15 da Lei nº 8.036/90, as empresas ficam obrigadas a depositar, até o dia sete de cada mês, em conta bancária vinculada, importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador.</p> <p>Portanto, tem direito ao FGTS do mês da quitação e do anterior. No mês da quitação, os 8% serão referentes as verbas que incidem o FGTS, cujo depósito se fará até o dia sete do mês subsequente.</p> <p>Para cada ano de serviço completo o trabalhador tem direito a três dias a ser acrescentado na contagem do aviso prévio (Lei nº 12.506/2011).</p>	

9.5.1 FECHAMENTO DE EMPRESA

Quando ocorre o fechamento da empresa, por qualquer motivo, o empregado tem os mesmos direitos trabalhistas equivalentes a uma rescisão sem justa causa. É importante ressaltar que o empregador que assume o risco de atividade econômica da empresa, e neste caso, é injusto que o empregado sofra qualquer prejuízo.

Em caso de morte do Empregador é garantida ao empregado uma indenização que será paga em dobro. Art.497 CLT.

9.5.2 RESCISÃO INDIRETA

A rescisão indireta geralmente é solicitada pelo empregado, e ocorre quando o empregador não cumpre com suas obrigações contratuais, ou através dos motivos exemplificados conforme art. 483 da CLT. Para efeitos de verbas rescisórias, a rescisão indireta equipara-se com uma rescisão sem justa causa conforme item **9.5 deste livro**.

9.6 RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO A PRAZO

A rescisão antecipada do contrato de trabalho a prazo (contrato determinado) pode ocorrer quando existir entre as partes o arrependimento, neste caso os art. 479 e 480 da CLT dispõem sobre uma indenização que será devida pela parte que tomou a iniciativa. Vejamos o que diz os artigos.

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. (Vide Lei nº 9.601, de 1998).

Este artigo, obriga ao empregador a pagar ao empregado uma indenização correspondente a 50% dos dias restantes independentemente de qualquer aspecto. Caso a rescisão seja a pedido do empregado, o empregador poderá solicitar a indenização caso seja comprovado que o afastamento do empregado lhe trouxe prejuízo, fato que é muito difícil comprovar.

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. (Vide Lei nº 9.601, de 1998).

RESCISÃO ANTECIPADA DE CONTRATO DETERMINADO Regido pelo art. 479 da CLT.	
COM MENOS DE UM ANO	COM MAIS DE UM ANO
Saldo de salário (art. 462 da CLT).	Saldo de salário (art. 462 da CLT).
Ind. Art. 479 CLT	Ind. Art. 479 CLT
	Férias vencidas, se ainda não as tiver gozado (art. 146 da CLT).
	Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).
Férias proporcionais (Súmulas nºs 171 e 261 do TST).	Férias proporcionais (Súmulas nºs 171 e 261 do TST).
Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).	Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).
13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62).	13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62).
Multa de 40% do FGTS, art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.	Multa de 40% do FGTS, art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.

9.6.1 CLÁUSULA ASSECURATÓRIA DE DIREITO RECÍPROCO (RESCISÃO ANTECIPADA)

Nos casos em que ocorrer rescisão do contrato de trabalho, e que o contrato de trabalho do empregado em seu regimento, siga o artigo 443 da CLT (prazo determinado), este, garante a parte prejudicada uma indenização correspondente a 30 dias do seu salário (aviso prévio).

Art. 481 – Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

SÚMULA 163 TST – AVISO PRÉVIO.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.

EXERCÍCIO PARA FIXAR

Todos os contratos onde, em seu regimento conforme Art. 443 da CLT (contrato por período determinado), em suas especificações devem seguir as regras abaixo.

As exceções estão assim relacionadas:

- Se o contrato determinado, com exceção à regra tenha especificações em seu regimento onde segue para pagamento de indenizações conforme o Art. 479 CLT: Corresponde ao pagamento de uma indenização à metade dos dias que faltam para terminar o contrato determinado.
- Se o contrato determinado, com exceção à regra tenha especificações em seu regimento onde segue para pagamento de indenizações conforme o Art. 481 CLT: Corresponde ao pagamento de uma indenização de 30 dias.

RESCISÃO ANTECIPADA DE CONTRATO DETERMINADO	
Regido pelo art. 481 da CLT – PELO EMPREGADOR	
COM MENOS DE UM ANO	COM MAIS DE UM ANO
Saldo de salário (art. 462 da CLT).	Saldo de salário (art. 462 da CLT).
Aviso prévio	Aviso prévio
	Férias vencidas, se ainda não as tiver gozado (art. 146 da CLT).
	Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).
Férias proporcionais (Súmulas nºs 171 e 261 do TST).	Férias proporcionais (Súmulas nºs 171 e 261 do TST).
Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).	Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).

13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62).	13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62).
Multa de 40% do FGTS, art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.	Multa de 40% do FGTS, art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.

RESCISÃO ANTECIPADA DE CONTRATO DETERMINADO Regido pelo art.481 da CLT – PELO EMPREGADO	
COM MENOS DE UM ANO	COM MAIS DE UM ANO
Saldo de salário (art. 462 da CLT).	Saldo de salário (art. 462 da CLT).
(-) Aviso prévio (§ 2º do art. 487 da CLT)	(-) Aviso prévio (§ 2º do art. 487 da CLT)
	Férias vencidas, se ainda não as tiver gozado (art. 146 da CLT).
	Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).
Férias proporcionais (Súmulas nºs 171 e 261 do TST).	Férias proporcionais (Súmulas nºs 171 e 261 do TST).
Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).	Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).
13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62). Não tem direito à multa dos 40% do FGTS.	13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62). Não tem direito à multa dos 40% do FGTS.

9.7 RESCISÃO COM JUSTA CAUSA

Ao empregado demitido por justa causa, quando caracterizada fará jus às seguintes verbas rescisórias:

DISPENSA COM JUSTA CAUSA	
COM MENOS DE UM ANO	COM MAIS DE UM ANO
Saldo de salário (art. 462 da CLT).	Saldo de salário (art. 462 da CLT).
	Férias vencidas, se ainda não as tiver gozado (art. 146 da CLT).
	FGTS – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho sem mencionar o código.

Para que seja caracterizada a justa causa é necessário que sejam identificados dois elementos:

Esses, essenciais para que o empregador tenha a segurança jurídica para providenciar este tipo de desligamento, são eles:

- **A primeira é a gravidade** – Ao empregador, cabe o direito de aplicar a punição ao empregado sempre através de prova, que poderá ser:
 - Advertência Verbal;
 - Advertência escrita;
 - Suspensão;
 - Demissão.

- **A segunda é o Tempo:** A aplicação da punição deverá ser temporal, ou seja, em seguida à falta.

O empregador não deve aguardar que o período de aplicação transcorra por um longo período de tempo, que poderá ser entendido como um perdão tácito. Dentre outras hipóteses que autorizam o empregador a rescindir o contrato por justa causa, estão explicitados no Art. 482 da CLT.

9.8. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR – REFORMA TRABALHISTA

A Reforma trabalhista por meio do art. 484-A da CLT, criou a extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador.

Quando houver o acordo entre as partes para a extinção do contrato de trabalho, neste caso serão devidas as verbas trabalhistas:

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA Art. 484-A CLT	
COM MENOS DE UM ANO	COM MAIS DE UM ANO
Aviso-prévio POR METADE (art. 484-A da CLT).	Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço (art. 487 da CLT e Lei nº 12.506/2011). Por metade (art.484-A da CLT)
Saldo de salário (art. 462 da CLT).	Saldo de salário (art. 462 da CLT).
Férias proporcionais (art. 147 da CLT).	Férias proporcionais (art. 147 da CLT).
Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) (art. 7º, inciso XVII da CF).	Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) (art. 7º, inciso XVII da CF).
	Férias vencidas se ainda não as tiver gozado (art. 146 da CLT).
	Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) (art. 7º, inciso XVII da CF).
13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62).	13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62).
POR METADE Multa de 40% do FGTS, Art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.	POR METADE Multa de 40% do FGTS, Art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.
<p>A extinção do contrato de trabalho prevista neste acordo entre empregador e empregado, permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do Art.20 da lei nº8.036/1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.</p> <p>Para cada ano de serviço completo o trabalhador tem direito a três dias a ser acrescentado na contagem do aviso prévio – Lei nº 12.506/2011).</p>	

A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

9.9 CÓDIGOS DE MOVIMENTAÇÃO DO FGTS

Para que seja garantido o saque do FGTS do Trabalhador, é necessário que o agente responsável pelo trâmite rescisório providencie um código de liberação, este código deve ser gerado através do portal do empregador na plataforma da conectividade social.

Abaixo relação de códigos de movimentações e suas modalidades.

CÓDIGOS DE MOVIMENTAÇÃO E CÓDIGO DE SAQUE DO FGTS				
Forma de Desligamento	Cód. De Movimentação	Cód. Saque	GRRF / GFIP	SD ONLINE
Antecipação término de Contrato Por Período de Experiência (empregado)	J	NÃO	GFIP	N
Antecipação término de Contrato Por Período Experiência (empregador)	I1	1	GRRF	S
Antecipação Término de Contrato Por Prazo Determinado (empregado)	J	NÃO	GFIP	N
Antecipação Término de Contrato Por Prazo Determinado (empregador)	I1	4	GRRF	S
Antecipação Término de Contrato Por Prazo Determinado com justa causa (empregador)	H	NÃO	GFIP	N
Aposentadoria (vínculo com Continuidade)	U2	5	GRRF	N
Aposentadoria (Continuidade sem vínculo)	U1	5	GRRF	N
Aposentadoria Por Invalidez	U3	5	GRRF	N
Dispensa por culpa recíproca OU Força Maior	I2	2	GRRF	S
Extinção da Empresa	I1	3	GRRF	S
Morte do empregado	S2	23	GRRF	N
Pedido de demissão Antes de um ano completar	J	NÃO	GFIP	N
Pedido de demissão com Mais de um ano	J	NÃO	GFIP	N
Pedido de demissão de empregado já aposentado	J	5	GRRF	N

CÓDIGOS DE MOVIMENTAÇÃO E CÓDIGO DE SAQUE DO FGTS				
Forma de Desligamento	Cód. De Movimentação	Cód. Saque	GRRF / GFIP	SD ONLINE
Por dispensa com Justa Causa com menos de um ano	H	NÃO	GFIP	N
Por dispensa com Justa Causa com mais de um ano	H	NÃO	GFIP	N
Por dispensa sem Justa Causa com menos de um ano	I1	1	GRRF	S
Por dispensa sem Justa Causa com mais de um ano	I1	1	GRRF	S
Por dispensa sem justa Causa do empregado doméstico	I4	(*)	(*)	(*)
Rescisão Indireta	I1	1	GRRF	S
Término de Contrato Por Período de Experiência	I3	4	GRRF	N
Término de Contrato Por Prazo Determinado	I3	4	GRF	

9.10 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO E-SOCIAL

Sempre que ocorrer a rescisão contratual do empregado, o setor de administração de pessoal deverá informar na plataforma eSocial os eventos de desligamentos são eles:

- **S-2250 – Aviso prévio** – Este evento tem como objetivo comunicar ou cancelar o aviso prévio, geralmente este evento deve ser utilizado quando o funcionário irá cumprir o aviso prévio. O seu prazo para envio são 10 dias corridos após a formalização do desligamento.
- **S-2999 – Desligamento** – Este evento tem o mesmo objetivo de comunicar o desligamento, por motivos na tabela 19 (motivos de desligamentos no novo layout do e-Social). O seu prazo para envio são 10 dias corridos após a formalização do desligamento.

- **S-2298 – Evento de reintegração** – Quando existe a reintegração do funcionário, ou seja, o restabelecimento de vínculo de emprego tornando sem efeito o seu desligamento a empresa deve encaminhar este evento para a base do e-social. Sempre consulte o manual do e-social para este procedimento, nele está especificando as situações que são diferentes de acordo com o contexto, é importante lembrar que para o envio das informações para o e-social deve ser preservada o mesmo número de matrícula para que se evite divergências.
- **S 2399 – Trabalhador sem vínculo** – Este evento será exigido apenas pelas categorias as quais são obrigatórias o evento (s2300) é obrigatório. O seu prazo para ser encaminhado a base do e-Social é o sétimo dia do mês seguinte.

9.11 O QUE VOCÊ PRECISA SABER NA PRÁTICA

Agora que você entendeu os pontos principais sobre a rescisão contratual, é importante que seja observado o quesito da operação, porém é relevante que seja considerado o contexto em que se encontra a organização a qual você atua. Preparamos a seguir um checklist de operação considerando uma empresa de médio porte para entendimento:

- **Antes de formalizar o desligamento tome as seguintes ações:**
 - Verificar possíveis estabilidades do empregado e data base
 - Após formalizar o desligamento solicitar o cancelamento:
 - Seguro de vida
 - Convênio médico
 - Vale-refeição
 - Vale-transporte
 - Conta/corrente no Banco
 - *E-mail* corporativo
 - Exclusão de senhas pelo TI

Solicitar a devolução

- Crachá
- Chaves de armários e mesas
- Telefone celular da empresa
- Veículo da empresa
- Demais materiais utilizados para execução do trabalho

Comunicação

- Portaria e recepção e demais setores onde o empregado tenha acesso exclusivo.

Documentos para homologação do empregado

- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho
- GRRF paga
- Chave de movimentação + Extrato para fins rescisórios do FGTS
- Exame médico de demissão
- Carta de dispensa ou pedido de demissão
- Comprovante de crédito em conta corrente
- Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual
- Espelho de ponto
- Comunicação de Dispensa – CD e Requerimento do Seguro-de-emprego (quando houver);
- CTPS atualizada e com baixa
- Ficha de registro atualizada
- Entrega do PPP (Perfil Profissiográfico Profissional) – Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 – § 4º