

# Demissões têm novas normas

## PORTARIA APONTA A NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO DAS REGRAS À CONSTITUIÇÃO

Portaria n.º 3.283, de 11 de outubro de 1988  
**O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, INTERINO**, no uso das atribuições estabelecidas no artigo 87, II, da Constituição da República Federativa do Brasil;  
**CONSIDERANDO** os direitos sociais previstos no

art. 7.º da Constituição;  
**CONSIDERANDO** o que prevê o art. 477, e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, e  
**CONSIDERANDO** que, em face do decurso do tempo e, principalmente, pelo advento da nova

Constituição, há necessidade inadiável de atualização das "Normas para Homologação de Rescisão de Contratos de Trabalho" nas Delegacias Regionais do Trabalho, Delegacias do Trabalho Marítimo, e demais órgãos, resolve:  
**Art. 1.º** Aprovar as "Normas para Homologação

de Rescisão de Contratos de Trabalho", que a esta acompanham.

**Art. 2.º** Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

EROS ANTONIO DE ALMEIDA

## AS REGRAS PARA HOMOLOGAR RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO

### TÍTULO I DAS FORMALIDADES

#### 1. DA COMPETÊNCIA

São competentes para homologar as rescisões de contrato de trabalho o sindicato profissional respectivo, a autoridade do Ministério do Trabalho ou, na falta destes, as autoridades previstas em lei.

#### 2. DAS PARTES

O ato de homologação exigirá a presença do empregado e do empregador. O empregador poderá ser representado por preposto credenciado e o empregado, excepcionalmente, por procurador com poderes especiais, nos termos da lei civil. Quando se tratar de menor, será obrigatória, também, a presença e assinatura do pai, ou da mãe, ou do responsável legal, que comprovará essa qualidade.

#### 3. DOS DOCUMENTOS

- 3.1 Instrumento de rescisão em (três) vias, sendo uma destinada ao empregador, outra ao empregado, e a terceira para o órgão homologador;
- 3.2 Carteira de Trabalho e Previdência Social — CTPS, com as anotações devidamente atualizadas;
- 3.3 Livro ou Ficha de Registro de Empregados, com as anotações devidamente atualizadas;
- 3.4 Aviso Prévio ou Pedido de Demissão em 3 (três) vias conforme o caso;
- 3.5 Cópia do acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa;
- 3.6 6 (seis) últimas Guias de Recolhimento — GRs — do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS —, ou extrato de conta atualizado;
- 3.7 Autorização para Movimentação da Conta Vinculada — AM;
- 3.8 Comunicação de Dispensa — CD, se for o caso;
- 3.9 Procuração ou Carta de Credenciamento.

#### 4. DO PRAZO

A homologação não poderá exceder ao 10º (décimo) dia subsequente ao término do contrato, ressalvadas as disposições contidas em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa.

#### 5. DAS FORMAS DE PAGAMENTO

O pagamento deverá ser efetuado, integralmente, em moeda corrente, depósito bancário em conta-corrente do empregado, ordem ban-

cária de pagamento, ordem bancária de crédito, cheque administrativo ou especial, desde que o estabelecimento bancário esteja situado próximo ao local de trabalho. Tratando-se de empregado menor ou analfabeto, o pagamento será, obrigatoriamente, em moeda corrente.

#### 6. DO MODELO

Para as rescisões contratuais, adotar-se-á o modelo previsto na Portaria n.º 3.330, de 25.10.72, ou formulário a que se refere a Portaria n.º 3.089, de 14.03.85, e desde que compatível com a legislação em vigor.

### TÍTULO II DOS DIREITOS

#### 1. INDENIZAÇÃO

a. Na ocorrência de despedida arbitrária ou sem justa causa, o valor da indenização será igual a 40% (quarenta por cento) sobre o montante dos depósitos do FGTS, da correção monetária e dos juros capitalizados, dos depósitos não efetuados, inclusive dos decorrentes de verba salarial devida na rescisão.

b. A indenização referente ao período anterior ao regime do FGTS será a prevista nos artigos 478, 479 e 498, todos da CLT, bem como no artigo 32, § 3º da Consolidação das Leis da Previdência Social — CLPS, e art. 2º da Lei n.º 2.959, de 17.11.56.

c. Nos contratos a prazo determinado, com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada e desde que executada, caberá o pagamento do aviso prévio de, no mínimo 30 (trinta) dias. Não existindo, no entanto, tal cláusula, a indenização será equivalente a metade dos salários devidos até o final do referido contrato.

d. Será devido pagamento de uma indenização adicional pagado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base.

#### 2. AVISO PRÉVIO

a. A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao pagamento do aviso que será, no mínimo, de 30 (trinta) dias;

b. A falta do aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo;

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

d. Será facultado ao empregado despedido ar-

bitrariamente ou sem justa causa, reduzir a jornada diária em duas horas ou faltar durante 7 (sete) dias corridos, sem prejuízo do salário. Tratando-se de empregado rural, 1 (um) dia por semana.

#### 3. FÉRIAS

O pagamento das férias em dobro, simples ou proporcionais, conforme o caso, será calculado na forma do artigo 130 da CLT, acrescido de, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal.

#### 4. 13.º SALÁRIO

O pagamento do 13.º (décimo terceiro) salário, corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro ou no mês da rescisão, por mês de serviço. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como um mês integral. Essa gratificação é devida, inclusive, na rescisão contratual por iniciativa do empregado.

#### 5. OUTROS DIREITOS

a. O empregado perceberá o saldo salarial correspondente aos dias trabalhados e não pagos, inclusive as horas extras e outros adicionais;

b. Os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da dispensa e ao imediatamente anterior, que ainda não tenham sido recolhidos ao banco depositário, serão pagos diretamente ao empregado;

c. O pagamento dos adicionais ao salário será feito na forma da lei, sendo a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) a do normal;

d. Os adicionais integram a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, inclusive para fins de pagamento do 13.º (décimo terceiro) salário, férias, repouso semanal e depósitos fundiários. Para a sua integração, leva-se em conta a média das horas dos respectivos períodos, aplicando-se o valor de sua remuneração na data do pagamento;

e. Quando o empregado perceber por tarefa ou peça, o pagamento será feito pela média do período aquisitivo do respectivo direito. Tratando-se de comissões, levar-se-á em conta a média percebida nos doze últimos meses, ou período inferior;

f. O demonstrativo das médias deverá constar no verso do instrumento de homologação.

**6. DA PRESCRIÇÃO**  
 Os créditos resultantes das relações de trabalho urbano prescrevem em 5 (cinco) anos, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato. Tratando-se de empregado rural, até

o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato.

### TÍTULO III DS DISPOSIÇÕES GERAIS

1. As rescisões contratuais por justa causa somente serão homologadas quando, expressamente, o empregado reconhecer a falta praticada, perante o agente homologador.

2. Não se procederá a homologação, tendo em vista que é vedada a dispensa, nas seguintes hipóteses:

- a. da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto;
- b. do empregado eleito para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes — CIPAs — desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
- c. do empregado sindicalizado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;
- d. dos demais empregados com garantia de emprego por força de acordo, convenção coletiva, sentença normativa ou lei;
- e. durante o período de interrupção ou suspensão contratual.

3. O disposto nas alíneas "a", "b", "c" e "d" do item anterior não se aplica aos casos em que o empregado pedir demissão.

4. O agente homologador tem o dever de tentar solucionar eventuais controvérsias, podendo, inclusive, recusar-se a proceder ao ato homologatório, ou, conforme o caso, efetuar-lo mediante ressalva.

5. Na ocorrência de morte do empregado, será homologado a rescisão contratual quando houver interesse.

6. Qualquer compensação no pagamento a que fizer jus o empregado não poderá exceder ao equivalente a um mês de sua remuneração.

7. Quando a rescisão contratual for de iniciativa do empregado, o pedido de demissão será ratificado na presença do agente que então o homologará e, quando estável, na forma do art. 500 da CLT.

8. Os descontos obedecerão aos dispositivos legais e/ou convencionais.

9. As dúvidas e omissões das presentes Normas serão resolvidas pelo Delegado Regional do Trabalho e pelo Delegado do Trabalho Marítimo.