



Orientações Consultoria de Segmentos
TRCT Campo 23 – Remuneração do Mês Anterior ao Afastamento

13/03/2014

Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação	4
4.	Preenchimento do Campo 23 – Remuneração Mês anterior afastamento.....	5
4.1	Preenchimento do Campo 25 - Data do Aviso Prévio	5
4.2	Preenchimento do Campo 30 – Categoria do Trabalhador.....	5
4.3	Preenchimento do Campo 63 - 13º salário Proporcional	6
4.4	Preenchimento do Campo 65 - Férias Proporcional	6
4.5	Preenchimento do Campo 69 - Aviso Prévio Indenizado	6
4.6	Preenchimento do Campo 70 - 13º salário (aviso prévio indenizado)	7
4.7	Preenchimento do Campo 71 - Férias (aviso prévio indenizado).....	7
4.8	Conclusão	8
4.9	Informações Complementares	8
4.10	Referências	8
5.	Histórico de alterações.....	9

1. Questão

Abordaremos nesta análise o preenchimento do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho dos seguintes campos: Campo 23 "Remuneração do Mês Anterior ao Afastamento", Campo 25 "Data do Aviso Prévio", Campo 30 "Categorias do Trabalhador", Campo 63 "13º salário Proporcional", Campo 65 "Férias Proporcional", Campo 69 "Aviso Prévio Indenizado", Campo 70 "13º salário (aviso prévio indenizado)", Campo 71 "Férias (aviso prévio indenizado)".

2. Normas apresentadas pelo cliente

Apresenta como embasamento legal para sua solicitação a Portaria nº 1.057 de Julho/2012.

"Campo 23 - Informar o valor da remuneração do trabalhador no mês anterior ao da rescisão contratual. Caso não haja remuneração no mês anterior, informar o valor projetado para 30 dias, no mês da rescisão".

"Campo 25 - Informar a data em que foi concedido o aviso prévio, no formato DD/MM/AAAA".

"Campo 30 - Indicar a categoria do trabalhador, de acordo com o quadro a seguir:

Tabela de Categorias de Trabalhador

Cód. Categoria 01 Empregado

03 Trabalhador não vinculado ao RGPS, mas com direito ao FGTS

04 Empregado - contrato de trab. por prazo determ. (Lei nº 9.601/98)

06 Empregado Doméstico

07 Menor Aprendiz (Lei 10.097/2000)".

"Campo 63 - Na coluna "Valor", informar o valor referente ao Décimo-Terceiro Salário Proporcional devido no mês do afastamento do trabalhador".

"Campo 65 - Na coluna "Valor", informar o valor referente a Férias Proporcionais devidas ao trabalhador".

"Campo 69 - Na coluna "Valor", informar o valor correspondente ao Aviso Prévio Indenizado, se for o caso".

"Campo 70 - Na coluna "Valor", informar o valor correspondente ao Décimo-Terceiro Salário incidente sobre o Aviso Prévio Indenizado".

"Campo 71 - Na coluna "Valor", informar o valor correspondente às Férias incidentes sobre o Aviso Prévio Indenizado".

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

3. Análise da Legislação

Segundo a legislação, salário é o valor pago como contraprestação dos serviços prestados pelo empregado, enquanto remuneração engloba este, mais as vantagens a título de gratificação, prêmios, horas extras, remuneração variável.

Conforme o artigo 457 da CLT: “Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, **as gorjetas que receber**”. O § 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

No parágrafo 1º do mesmo artigo, vemos que o legislador nos confunde ao usar o termo “salário” no que seria devido o termo “remuneração”. O referido parágrafo pontua que: “Integram salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”. Embora o salário possa se apresentar entre várias figuras, se percebe claramente a utilização do termo “salário” ao invés de “remuneração”.

De acordo com o Art. 76 da CLT - **Salário** é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

O aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho por uma das partes, empregador ou empregado, que decide extingui-lo com a antecedência que estiver obrigada por força da lei. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa do empregador, poderá ele optar pela concessão do aviso prévio trabalhado ou indenizado, da mesma forma, quando o empregado pede demissão. De acordo com o art. 487 lei nº 5.452/1943 o aviso prévio, será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que contem até 1 ano de serviço.

O contrato de trabalho por prazo determinado é aquele cuja duração dependa de termo prefixado ou da execução de serviços específicos ou ainda da realização de certo acontecimento passível de previsão aproximada (Artigo 443, § 1º da CLT). A modalidade de contrato por prazo determinado criada pela Lei nº 9.601/98 se distingue daquela prevista na CLT, no que diz respeito a determinadas obrigações e direitos de ambas as partes. Conforme a Portaria MTE nº 1.057/2012, o campo 30- Categoria do Trabalhador do TRCT, deve apresentar as informações da tabela de categoria do Trabalhador.

O 13º salário proporcional ocorre quando o empregado não trabalhou o ano todo, o cálculo deve ser efetuado de forma proporcional ao tempo trabalhado. Isso sempre considerando o mês a partir de 15 dias de serviço. O cálculo para chegar ao valor do 13º salário é feito da seguinte forma: o valor integral do salário deverá ser dividido por 12 e o resultado deve ser multiplicado pela quantidade de meses de serviço do trabalhador dentro do ano vigente, isso conforme a Lei 4.090/1962.

As férias Proporcional é um direito do trabalhador referente ao descanso remunerado em situações de rescisão de contrato. Elas devem ser pagas de acordo com o valor relativo ao período aquisitivo incompleto das férias, na proporção de 1/12 avos por mês de serviço ou fração superior a 14 dias, de acordo com a lei 5.452/1943 -art. 146.

O aviso prévio indenizado corresponde a um valor recebido pelo funcionário pelo desligamento imediato da empresa. Ou o valor descontado das verbas rescisórias no caso do pedido de demissão partir do funcionário, se ele não quiser cumprir o aviso prévio. Considera-se também aviso prévio indenizado quando o empregado se desliga de imediato e o empregador efetua o desconto do valor respectivo em rescisão de contrato, isso baseado no art. 487 da CLT.

O aviso prévio, até Outubro/2011, era de 30 dias conforme estabelece o art. 7º, XXI da Constituição Federal. Com a publicação da “Nova Lei 12.506/2011” a duração do aviso prévio passou a ser contado de acordo com o tempo de serviço do empregado, sendo de 30 (trinta) dias para aquele que tiver até um ano de vínculo empregatício na mesma empresa, acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. Tendo o empregado o aviso prévio projetado, este incidirá e será indenizado sobre 13º sobre aviso prévio e Férias sobre o aviso prévio.

4. Preenchimento do Campo 23 – Remuneração Mês anterior afastamento

Nesse campo, deverá ser preenchido com as informações de remuneração do trabalhador do mês ao anterior ao da rescisão contratual.

Portaria nº 1.057/2012

(..)

“Campo 23 - Informar o valor da remuneração do trabalhador no mês anterior ao da rescisão contratual. Caso não haja remuneração no mês anterior, informar o valor projetado para 30 dias, no mês da rescisão”.

(..)

4.1 Preenchimento do Campo 25 - Data do Aviso Prévio

Primeiramente, cumpre informar que nas rescisões contratuais sem necessidade de assistência e homologação, bem como aquelas em que não for utilizado o Sistema Homolognet, deverá ser utilizado o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) previsto no Anexo I da Portaria MTE nº 1.057/2012.

O anexo VIII da mencionada portaria nº 1.057/2012 estabelece instruções gerais, tanto para impressão como para preenchimento do TRCT. Tais instruções dispõem o seguinte, quanto ao preenchimento do “Campo 25 do TRCT”:

Campo 25 – Informar a data em que foi concedido o aviso prévio, no formato DD/MM/AAAA

Exemplo:

Data do comunicado de desligamento : 30/04/2019

Data do Campo 25 : 30/04/2019

Portaria nº 1.057/2012

(...)

Anexo VIII

Campo 25 – Informar a data em que foi concedido o aviso prévio, no formato DD/MM/AAAA

(...)

4.2 Preenchimento do Campo 30 – Categoria do Trabalhador

Neste campo, deverá ser preenchido com as informações referente a descrição da categoria do trabalhador, conforme determinação da Portaria 1.057/12.

Portaria nº 1.057/2012

(...)

“Campo 30 - Indicar a categoria do trabalhador, de acordo com o quadro a seguir:

Tabela de Categorias de Trabalhador

Cód. Categoria 01 Empregado

03 Trabalhador não vinculado ao RGPS, mas com direito ao FGTS

04 Empregado - contrato de trab. por prazo determ. (Lei nº 9.601/98)

06 Empregado Doméstico

07 Menor Aprendiz (Lei 10.097/2000)”.

(...)

4.3 Preenchimento do Campo 63 - 13° salário Proporcional

Neste campo, deverá ser preenchido com as informações referente a remuneração da quantidade de avos proporcionais ao 13° devido no mês de afastamento do trabalhador. Isso se dá quando o empregado não trabalhou o ano inteiro, e desta forma recebe proporcionais aos meses em que trabalhou.

Exemplo:

Data rescisão: 15/06/2018

Receberá em Rescisão : 06/12 de 13° salário

Na rescisão o empregado deverá receber 6/12 de 13° salário proporcionais, uma vez que o empregado trabalhou apenas 6 meses do ano de 2018.

Lei 4.090/1962

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

(...)

4.4 Preenchimento do Campo 65 - Férias Proporcional

Neste campo, deverá ser preenchido com as informações referente a remuneração da quantidade de avos proporcionais as férias devidas ao trabalhador. Isso se dá quando o empregado não trabalhou o ano inteiro, e desta forma recebe proporcionais aos meses em que trabalhou.

Exemplo:

Data rescisão: 15/06/2018

Receberá em Rescisão : 06/12 de férias

Na rescisão o empregado deverá receber 6/12 de férias proporcionais, uma vez que ele trabalhou apenas 6 meses do ano de 2018.

Lei nº 5.452/1943 – Art. 146

(...)

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

(...)

4.5 Preenchimento do Campo 69 - Aviso Prévio Indenizado

Neste campo, deverá ser preenchido com as informações dos valores da remuneração de aviso prévio indenizado que o empregador tiver direito a receber, se for o caso.

Exemplo:

Empregador que tinha 1 ano de serviço e teve a extinção do contrato

Desligado : 30/06/2018

Salário :1.500,00

Aviso Previo Indenizado :1.650,00 (base de contagem 33 dias) conforme a Lei nº 12.506/2011.

Lei 5.452/1943

Art. 487

(...)

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

(...)

4.6 Preenchimento do Campo 70 - 13º salário (aviso prévio indenizado)

Neste campo, deverá ser preenchido os valores da remuneração do 13º salário proporcional incidente sobre o aviso prévio indenizado.

Exemplo:

Aviso Prévio Indenizado

Quantidade de Aviso Prévio: 45 dias

13º salário (aviso prévio indenizado): 02/12 avos

Lei 4.090/1962

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional:

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro;

(...)

4.7 Preenchimento do Campo 71 - Férias (aviso prévio indenizado)

Neste campo, deverá ser preenchido os valores da remuneração de férias incidente sobre o (aviso prévio indenizado).

Exemplo:

Aviso Prévio Indenizado

Quantidade de Aviso Prévio: 45 dias

Férias (aviso prévio indenizado): 02/12 avos

Lei 5.452/43

(...)

Art. 146, 147 e 148

Art. 146 - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias

Art. 147 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

Art. 148 - A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os efeitos do art. 449.

(...)

4.8 Conclusão

De todo o exposto acima, conclui-se portanto, que os campos do layout do TRCT- Termo Rescisão do Contrato de Trabalho que é o instrumento que quitação das verbas rescisórias, deverá ser preenchidos literalmente com o que consta estabelecido na descrição da Portaria 1.507/2012. Importante ressaltar que, haverá algumas situações que determinados campos o preenchimento não se fará necessário, e a opção será deixar em branco. Sendo assim, é necessário compreender do que se trata cada descritivo dos campos para o devido preenchimento.

“O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias.”

4.9 Informações Complementares

Na visão dos processos junto ao ERP, poderão ter impactos no valor a ser de impresso no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

4.10 Referências

- http://www.semesp.org.br/portal/pdfs/juridico2012/Portarias/PorMTE_2685_26_12_11_integra.pdf
- [Portaria 1.057/2012 - Anexo VIII](#)
- [Lei 5.452/1943 - Art.487](#)
- [Lei 5.452/1943 -Art. 443](#)
- [Lei 4.090/1962](#)
- [Lei 5.452/1943 - Art. 146](#)
- [Art. 487 - CLT](#)
- [Lei 12.506/2011](#)

5. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
FL	13/03/2014	1.00	TRCT Campo 23 – Remuneração do Mês Anterior ao Afastamento	TIIJW3
JO	26/04/2019	2.00	TRCT – Campo 25 – Aviso Prévio	5692162
JO	26/04/2019	3.00	TRCT – Preenchimento Campos 30, 63, 65, 69, 70 e 71	5737214