



Informe Estratégico – Cuidados para evitar a multa do art. 477 da CLT

1 - No “ranking” dos assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho em 2023, identificados até novembro, a **multa do § 8º do art. 477 da CLT** aparece em **3º lugar**, com 310.571 processos, ficando atrás somente de horas extras (1º lugar, com 343.670 processos), e da multa de 40% do FGTS (2º lugar, com 331.207 processos).

2 – Basicamente, a multa é devida nos casos em que o empregador deixa de cumprir o **prazo de até 10 (dez) dias**, contados a partir da data de término do contrato individual de trabalho, previsto no § 6º do [art. 477](#) da CLT, em relação a, pelo menos, uma das seguintes exigências:

- a) Quando o empregador deixa de entregar ao empregado os documentos relativos à ruptura de seu contrato individual de trabalho, ou seja, a **documentação rescisória que comprova a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes**, como, por exemplo, o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), e as guias para recebimento do FGTS e para percepção do seguro-desemprego;
- b) Quando o empregador deixa de **pagar as verbas rescisórias** ao empregado.

Em não sendo observado o **prazo legal de até 10 (dez) dias**, contados a partir da data de término do contrato, seja quanto à entrega dos documentos rescisórios ou quanto ao pagamento das verbas rescisórias, o empregador incorrerá na exigência de pagamento da multa ao empregado, exceto quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Até mesmo quando o acerto rescisório for **depositado em conta bancária**, ou na hipótese em que o **empregado pedir demissão**, ou quando for **dispensado por justa causa**, o empregador deverá observar rigorosamente as exigências do § 6º do [art. 477](#) da CLT.

A multa será aplicada independentemente de o contrato individual de trabalho ter sido ajustado por prazo indeterminado, determinado ou por experiência, visto que a CLT não faz distinção, e o **fato gerador da multa** é o decurso do prazo de até 10 (dez)

dias.

3 - Apesar de § 8º do [art. 477](#) da CLT prever que a multa será no **valor equivalente ao salário** do empregado, a jurisprudência sedimentada do Tribunal Superior (TST) é no sentido de que a **base de cálculo da multa** não é somente o salário básico do trabalhador, mas compreende o **somatório das parcelas salariais** que percebeu como contraprestação pelos serviços prestados, como comissões, percentagens e gratificações, além de outras. "Isso porque o termo salário, disposto no § 8º do mencionado artigo, equivale à **soma dos títulos de natureza salarial**, conforme se aduz do art. 457, §1º, da CLT. Esta soma, portanto, deve ser a base de cálculo para a multa em discussão" ("in" [RR-10095-37.2021.5.03.0134](#), 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 19/08/2022).

4 - Para fazer a **contagem do prazo** de até 10 (dez) dias, previsto no § 6º do [art. 477](#) da CLT, o empregado deverá observar a existência ou não de cumprimento do aviso prévio, no cômputo total do contrato de trabalho.

Para a contagem do prazo, para quitação dos direitos rescisórios e entrega dos documentos rescisórios, deve-se **excluir** o primeiro dia (a data de término do contrato de trabalho), **incluindo**, contudo, o dia do vencimento.

Importante registrar que a **jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho** tem considerado **dia útil**, para o fim da contagem do prazo da multa do § 8º do [art. 477](#) da CLT, aquele em que haja expediente em agência bancária, que permita o pagamento das verbas rescisórias.

A **jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho** também tem manifestado o entendimento que para efeito de contagem do prazo para pagamento das verbas rescisórias e entrega dos documentos rescisórios, ocorre a sua prorrogação para o **primeiro dia útil subsequente** quando o vencimento for **sábado, domingo ou feriado** ("in" [RR-21158-93.2016.5.04.0332](#), 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 04/02/2022). Porém, se o prazo se encerrar num **sábado, domingo ou feriado**, sugere-se antecipar o pagamento rescisório e entregar os documentos rescisórios no **dia útil anterior**, evitando prorrogar o pagamento para o primeiro dia útil subsequente, pois tal cuidado poderá evitar eventuais questionamentos na Justiça do Trabalho.

Importante ressaltar que prazo é de **até 10 (dez) dias**, o que não significa que obrigatoriamente deve ser cumprido no último dia do prazo, podendo **ser antecipado**. O cuidado que o empregador deve ter é de não ultrapassar o prazo, pois isso dará margem ao pagamento da multa prevista no § 8º do [art. 477](#) da CLT, representando um dispêndio financeiro desnecessária para a empresa.

5 - A seguir serão apresentados alguns exemplos quanto à correta contagem do

prazo, para evitar a aplicação da multa do § 8º do [art. 477](#) da CLT:

a) Se o empregado foi dispensado sem justa causa em **08/01/2023**, segunda-feira, com aviso prévio indenizado, o termo inicial da contagem do prazo do § 6º do [art. 477](#) da CLT, para pagamento das verbas rescisórias e entrega dos documentos rescisórios, dar-se-á na terça-feira, dia **09/01/2023**, encerrando-se no dia **18/01/2023**, quinta-feira.

b) Se o empregado foi dispensado sem justa causa em **06/01/2023**, sábado, com aviso prévio indenizado, o termo inicial para a contagem de prazo irá recair no próximo dia útil, qual seja, no dia **08/01/2023**, segunda-feira, devendo as verbas rescisórias serem pagas até o dia **17/01/2023**, **quarta-feira**, bem como, no mesmo prazo deverão ser entregues os documentos rescisórios.

c) Se o empregado foi dispensado sem justa causa no dia **06/01/2024**, sábado, com o aviso prévio trabalhado de trinta dias, com início em **08/01/2024**, segunda-feira, e término em **06/02/2024**, terça-feira, que é o fim do contrato de trabalho. No caso, a contagem do prazo do § 6º do [art. 477](#) da CLT terá início em **07/02/2024**, quarta-feira, e término no dia **16/02/2024**, sexta-feira, data final para a entrega dos documentos rescisórios e pagamento dos haveres rescisórios.

6 - Para mais informações sobre **aviso prévio**, acesse o [informe estratégico](#) que aborda o assunto.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT