



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

19 de novembro de
2025

Ano 06 / Nº 596

Informe Estratégico – Procedimentos da empresa em caso de falecimento do empregado

Resumo

O falecimento do empregado extingue automaticamente o contrato de trabalho, exigindo procedimentos específicos. Se decorrente de acidente de trabalho, é obrigatória a emissão da CAT e registro no eSocial, com envio ao INSS até o primeiro dia útil seguinte. A empresa deve solicitar certidão de óbito e comprovação de dependência para pagamento das verbas rescisórias aos dependentes habilitados ou, na ausência destes, aos sucessores indicados em alvará judicial, conforme ordem do art. 1.829 do Código Civil. As verbas incluem saldo de salário, décimo-terceiro salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de um terço e salário-família, se aplicável. No termo de rescisão do contrato de trabalho, deve constar “Rescisão por falecimento do empregado” (código FT1). Não são devidos aviso prévio, multa de 40% do FGTS e seguro-desemprego. O saque do FGTS e PIS/PASEP segue regras específicas para dependentes ou sucessores. A multa do § 8º do art. 477 da CLT não se aplica, conforme entendimento vinculante do TST (Tema 238). Dependentes podem requerer pensão por morte junto ao INSS, benefício que independe de carência e corresponde a 100% da aposentadoria do segurado, rateado entre os beneficiários.

Recentemente, verificou-se que, diante do falecimento de um empregado, uma empresa consignou no termo de rescisão contratual que o vínculo teria sido encerrado “a pedido”, o que revela desconhecimento da legislação, pois essa modalidade se aplica apenas quando o próprio trabalhador manifesta sua vontade de rescindir o contrato. Em outro caso, a empresa informou à viúva que, com a morte do



trabalhador, nenhuma verba rescisória seria devida, o que pode gerar questionamentos judiciais, já que o falecimento não exime o empregador do pagamento dos direitos adquiridos pelo empregado.

O contrato de trabalho pode ser extinto por diversas causas, sendo o falecimento do empregado uma delas, cabendo ao empregador adotar procedimentos específicos para garantir conformidade legal. A ruptura contratual pode ocorrer em razão de acidente de trabalho ou mesmo por doença ou morte natural.

Se a morte decorrer de acidente de trabalho, é obrigatória a emissão imediata da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), com registro no eSocial e envio à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte, conforme [art. 22](#) da Lei nº 8.213/1991.

Em todos os casos, deve-se solicitar à família a certidão de óbito e documentos que comprovem vínculo de parentesco ou dependência, nos termos da [Lei nº 6.858/1980](#), que disciplina o pagamento de valores não recebidos em vida. O pagamento deve ser feito em quotas iguais aos dependentes habilitados perante a Previdência Social ([art. 1º](#) da Lei nº 6.858/1980). A declaração de dependência, documento hábil para comprovar essa condição, é fornecida pela Previdência Social ou órgão competente, devendo conter nome completo, filiação, data de nascimento e grau de parentesco ou relação de dependência.

Na ausência de dependentes, os direitos rescisórios serão pagos aos sucessores indicados em alvará judicial, conforme [art. 1º](#) da Lei nº 6.858/1980, sem a necessidade de abrir um processo formal de inventário ou arrolamento. O [art. 1.829](#) do Código Civil define a ordem de sucessão legítima: descendentes (filhos, netos, bisnetos), ascendentes (pais, avós, bisavós), cônjuge sobrevivente e, na falta destes, os colaterais até o quarto grau (1º grau colateral: irmãos, 2º grau colateral: tios e sobrinhos; 3º grau colateral: sobrinhos-netos e tios-avós; 4º grau colateral: primos (filhos de tios), sobrinhos-bisnetos e tios-bisavós).

Como o contrato se encerra automaticamente na data do falecimento, a empresa deve calcular e pagar, preferencialmente em até 10 dias ([§ 6º](#) do art. 477 da CLT), as verbas rescisórias aos dependentes ou herdeiros habilitados, incluindo saldo de salário, décimo-terceiro proporcional, férias proporcionais acrescidas de um terço e



salário-família, se aplicável. No termo de rescisão, deve constar como causa do afastamento: “Rescisão do contrato de trabalho por falecimento do empregado” (código FT1). Mesmo que o pagamento ocorra após o prazo de 10 dias, não se aplica a multa do § 8º do [art. 477](#) da CLT, pois o falecimento é fato imprevisível e alheio à vontade das partes, entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho no [Tema 238](#).

A empresa deve também orientar sobre o saque do FGTS e do PIS/PASEP. O saldo do FGTS será pago ao dependente habilitado pela Previdência Social, sem necessidade de autorização judicial. Na ausência de dependentes, será pago aos sucessores indicados em alvará judicial, sem a necessidade de abrir um processo formal de inventário ou arrolamento. Depósitos não realizados pela empresa devem ser recolhidos nos prazos legais, não sendo devido qualquer valor de FGTS no recibo de quitação. No caso de morte, não são devidos aviso prévio, multa de 40% do FGTS e seguro-desemprego.

Por fim, os dependentes podem requerer [pensão por morte](#) junto ao INSS, benefício previsto na [Lei nº 8.213/1991](#), que independe de carência e corresponde a 100% do valor da aposentadoria que o segurado recebia ou daquela a que teria direito se aposentado por invalidez na data do óbito. Havendo mais de um pensionista, o valor será rateado em partes iguais, com reversão das cotas quando cessar o direito de algum dependente.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

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

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT