

MANUAL DE PROCESSOS – RESCISÃO

A rescisão do contrato de trabalho ocorre tanto por parte da empresa quanto por parte do empregado. Deve ser informado formalmente em ambos os casos, através do aviso prévio.

OBS: Para que a empresa possa rescindir com funcionário será necessário que os depósitos de FGTS estejam todos quitados.

Tipos de Rescisões:

Término de Contrato de Experiência

Tanto a empresa quanto ao empregado tem o direito de encerrar o contrato de experiência, a comunicação deverá ser apresentada por escrito, no dia do término ou no último dia de trabalho caso o término coincida nos dias em que o funcionário não trabalhe.

O empregado terá direito as seguintes verbas:

- ▶ Saldo de Salário (dias trabalhados)
- ▶ Férias proporcionais
- ▶ 1/3 férias proporcionais
- ▶ 13º salário proporcional
- ▶ E outras verbas rescisórias de direito

Prazo para pagamento: As verbas rescisórias devem ser pagas até 10 dias contando a data do desligamento.

GRRF: Guia de recolhimento de fundo de garantia, nesta guia estará o valor referente ao FGTS do mês, o vencimento ocorre juntamente com as verbas rescisórias.

Pedido de Dispensa antecipada ao término do Contrato de Experiência

O empregado tem livre arbítrio de solicitar a dispensa antes de terminar o contrato. A solicitação deve ser por escrito.

O empregado terá direito as seguintes verbas:

- ▶ Saldo de Salário (dias trabalhados)
- ▶ Férias proporcionais
- ▶ 1/3 férias proporcionais
- ▶ 13º salário proporcional
- ▶ E outras verbas rescisórias de direito

A empresa poderá descontar 50% dos dias restantes ao término de contrato de experiência do funcionário, mediante comprovação dos prejuízos causados pelo afastamento antecipado conforme art. 480 da CLT.

Prazo de Pagamento: 10 dias da data do pedido de dispensa.

No pedido de dispensa o empregado não tem direito ao saque do fundo de garantia, o saque somente ocorrerá nos casos:

*Aposentadoria *03 anos sem vínculo empregatício *Compra de imóvel *No caso de emergência e moléstia graves

Dispensa em Contrato de Experiência Antecipado pela empresa

A qualquer momento a empresa tem o direito de dispensar um empregado antes do término de contrato.

A dispensa deverá ser formalizada por escrito.

O empregado terá direito as seguintes verbas:

- ▶ Saldo de Salário (dias trabalhados)
- ▶ Férias proporcionais
- ▶ 1/3 férias proporcionais
- ▶ 13º salário proporcional
- ▶ E outras verbas rescisórias de direito

A empresa deverá indenizar em 50% o valor dos dias restantes ao término contrato, art. 479 CLT.

Entende-se que o empregado fará jus à indenização adicional uma vez que a rescisão antecipada se equipara a rescisão sem justa causa.

GRRF: Nesta guia estarão os valores referentes ao FGTS do mês (rescisão) e mais 50% do saldo em conta do FGTS (multa rescisória).

Prazo para Pagamento: 10 dias a contar da data da dispensa.

Pedido de Dispensa

O empregado deverá comunicar a empresa por escrito (sendo de próprio punho) o pedido de dispensa e ficará a critério do mesmo decidir se cumprirá o aviso prévio de 30 dias ou não. Caso não queira cumprir o aviso, a empresa poderá descontar 30 dias, salvo acordo coletivo, que não permitem o desconto do aviso prévio, se o empregado apresentar declaração comprovando uma nova admissão em outra empresa.

O empregado terá direito as seguintes verbas:

- ✚ Saldo de Salário (dias trabalhados)
- ✚ Férias proporcionais
- ✚ 1/3 férias proporcionais
- ✚ 13º salário proporcional
- ✚ E outras verbas de direito

No pedido de dispensa o empregado não tem direito ao saque do fundo de garantia, o saque somente ocorrerá nos casos:

*Aposentadoria *03 anos sem vínculo empregatício *Compra de imóvel *No caso de emergência e moléstia graves

Dispensa sem Justa Causa

A empresa poderá dispensar a qualquer momento um empregado, desde que o comunique formalmente, sendo assim a empresa terá que optar por umas das duas formas de avisos:

Aviso prévio indenizado: a empresa pagará ao empregado de 30 a 90 dias de indenização (conforme período trabalhado na empresa), 1/12 avos 13º salário indenizado e 1/12 avos de férias indenizadas e o respectivo 1/3 de férias. Neste caso a empresa terá o prazo de 10 dias da data da dispensa para a quitação da rescisão.

Aviso prévio trabalhado: o empregado terá direito a optar entre 23 dias trabalhados com 07 dias de folga ou redução de 02 horas em sua jornada diária de trabalho durante os 30 dias. Neste caso a empresa terá o prazo de 10 dias da data do término dos 30 dias do aviso para a quitação da rescisão.

O empregado terá direito a todas as verbas descritas nas demissões anteriores observando o tipo de aviso prévio. A empresa fará o recolhimento da multa rescisória (GRRF) nos mesmos prazos do pagamento das verbas rescisórias.

Direito ao seguro desemprego, o empregado deve avaliar juntamente com o Órgãos competentes as regras exigidas e carências. Conforme Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015.

Acordo entre as partes (Reforma Trabalhista)

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador”.

Se o funcionário tiver direito a 30 dias de aviso indenizado, receberá 15 dias na rescisão;

Empresa pagará 20% de multa do FGTS;

Restante das verbas trabalhistas (dias trabalhados, 13º salário e férias vencidas/proporcionais) continuam sendo pagos integralmente, sem alterações;

O funcionário poderá sacar até 80% de seu FGTS, os outros 20% devem continuar retidos na Caixa;

Funcionário não poderá dar entrada no Seguro-Desemprego.

Dispensa por Justa Causa

Conforme o artigo 482 da CLT, a rescisão do contrato de trabalho por justa causa dá direito ao empregador (desde que devidamente comprovado) de reincidir o contrato de trabalho, quando o empregado comete:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço; importante, devido ser uma doença moderna, deve ser avaliado antes possível tratamento;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. *(Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966.*

O aviso deverá ser formal, se o empregado se recusar a assinar a demissão, deverá ser assinado por duas testemunhas. O empregado terá direito a seguintes verbas:

- ✉ Saldo de salário (dias trabalhados)
- ✉ Férias vencidas (conforme OIT 132)
- ✉ 1/3 de férias vencidas

Obs.: A Delegacia Regional do Trabalho (MTE) e os sindicatos, sempre alertam que de modo geral há números acentuados de processos trabalhistas nestes casos. Orientamos antes de formalizar a demissão avaliar com o advogado que defende a empresa para ter a certeza que há as comprovações necessárias.

Homologações

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) excluiu a obrigatoriedade de homologação da rescisão para empregados com mais de um ano de tempo de serviço perante o Sindicato e/ou MTE. Salvo acordo coletivo que conste a previsão para homologação.

Em razão dessa alteração, muitos questionamentos têm sido feitos sobre os procedimentos para levantar o FGTS, se a empresa optar em homologar deve informar a MegaOffice.

*Documentação necessária para homologações:

- ✉ Carteira profissional (CTPS): com as devidas atualizações e baixo do contrato;
- ✉ Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) em 5 vias;

- ✚ Termo de Homologação em 5 vias assinado;
- ✚ Requerimento Seguro Desemprego (SD) em 2 vias assinados (se houver);
- ✚ Guia de Recolhimento Rescisório (GRRF) em 2 vias pagas (se houver);
- ✚ Demonstrativo GRRF;
- ✚ Extrato de FGTS para fins rescisórios;
- ✚ Carta Preposto, quando não for o representante legal;
- ✚ Pagamento rescisão;
- ✚ Atestado Médico Demissional;
- ✚ Aviso prévio ou pedido de demissão,
- ✚ Chave de Conectividade,
- ✚ Ficha Registro,
- ✚ Os 3 últimos Contracheques,
- ✚ PPP se necessário,
- ✚ Ou conforme solicitação do sindicato.

Multa Data Base Sindicato

A multa prevista no artigo 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, ou seja, quando houver rescisão do contrato de trabalho no período de 30 dias que antecede a data-base da categoria do empregado, não será devida quando houver a extinção do contrato de experiência, uma vez que ela só é devida quando ocorre rescisão sem justa causa.

Como solicitar a MegaOffice?

A rescisão do contrato de trabalho ocorre tanto por parte da empresa quanto por parte do empregado. Deve ser informado formalmente em ambos os casos, através do aviso prévio.

Informação a Megaoffice via solicitação de serviço pelo Portal Domínio Atendimento, imediatamente a rescisão formalizada. Ou caso a empresa precise do comunicado (aviso prévio) deve nos solicitar.

Envio de Lançamentos para cálculos da rescisão;

- ✚ Horas extras,
- ✚ Adicionais noturnos,
- ✚ Comissões,
- ✚ Faltas,
- ✚ Horas de atrasos,
- ✚ DSR (descanso semanal remunerado),
- ✚ Descontos de vale transporte proporcional ou Integral (não devolvido),
- ✚ Vale refeição proporcional ou Integral (não devolvido),
- ✚ Plano de Saúde,
- ✚ Adiantamento de vales,
- ✚ Outros.

A MegaOffice tem o prazo para envio de 2 dias úteis, a contar da data de recebimento da última informação. O ideal é a empresa enviar os lançamentos 2 dias após a rescisão.

OBS: Para que a empresa possa rescindir com funcionário será necessário que os depósitos de FGTS estejam todos quitados.

Solicitar com antecedência e sempre alinhando juntamente com a Megaoffice o prazo que a empresa necessita de prévia de valores.