


COLEÇÃO ORIENTAÇÕES PARA O EMPRESÁRIO



Rescisão
do contrato
de trabalho
e homologação



FECOMERCIO SP



Olá, empreendedor!

Sabemos que o momento de **demitir um empregado não é nada agradável** nem simples. O mesmo ocorre quando somos pegos de surpresa com a notícia de que um empregado de confiança deixará a empresa.



De toda maneira, demissões fazem parte do cotidiano dos negócios. Por isso, **é importante que você saiba como proceder da melhor maneira possível diante dessa situação** a fim de evitar eventuais desentendimentos e, sobretudo, multas por erros ou omissões com o término do contrato de trabalho.

Este e-book tem exatamente o propósito de ajudá-lo a entender todos os passos do processo de demissão, que foi levemente alterado pela Reforma Trabalhista, em vigor desde novembro de 2017.





Ainda que a reforma não tenha aperfeiçoado todas as normas que versam sobre as relações de trabalho, **não podemos ignorar que o texto promoveu mudanças** que dizem respeito ao pagamento das verbas de rescisão e desburocratizou a homologação, última etapa do término do contrato de trabalho.

Por exemplo, agora, quando ocorre a demissão de um empregado, você não precisa mais encaminhá-lo ao sindicato da categoria profissional para homologar o desligamento – salvo exceções que vamos explicar nas próximas páginas.





É importante estar ciente dessas exceções, assim como dos prazos de pagamento e das demais etapas do processo de demissão, para se preservar de multas e processos judiciais.

Neste e-book, você fica sabendo das regras sobre os principais tipos de demissão, dos prazos de cada etapa do desligamento, em quais situações se deve homologar o fim do vínculo trabalhista e até das multas que predominantemente incidem nesse processo.



Boa leitura!



Tipos de rescisão



Antes de entender o passo a passo da rescisão do contrato de trabalho, é importante que você, empreendedor, saiba que o vínculo de emprego pode ser encerrado de diversas formas. As mais comuns são quando o empregado pede demissão ou quando a empresa toma a decisão de mandá-lo embora.

Para esses e tantos outros casos, a legislação trabalhista estabelece regras que determinam a maneira que o contrato deve ser encerrado e as eventuais indenizações a serem pagas.

[Confira os principais tipos de rescisão](#)



SEM JUSTA CAUSA

Ocorre quando a empresa demite o empregado sem que ele tenha causado um motivo que justifique **o término do vínculo de emprego.**



SEM JUSTA CAUSA



Nesse caso, devem
ser pagas as verbas da rescisão:

- > Salário proporcional aos dias trabalhados do mês não pago em holerite;
- > Férias vencidas mais um terço;
- > Férias proporcionais mais um terço;
- > Décimo terceiro salário proporcional e multa de 40% sobre os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).
- > Aviso-prévio
- > Seguro-desemprego

SEM JUSTA CAUSA

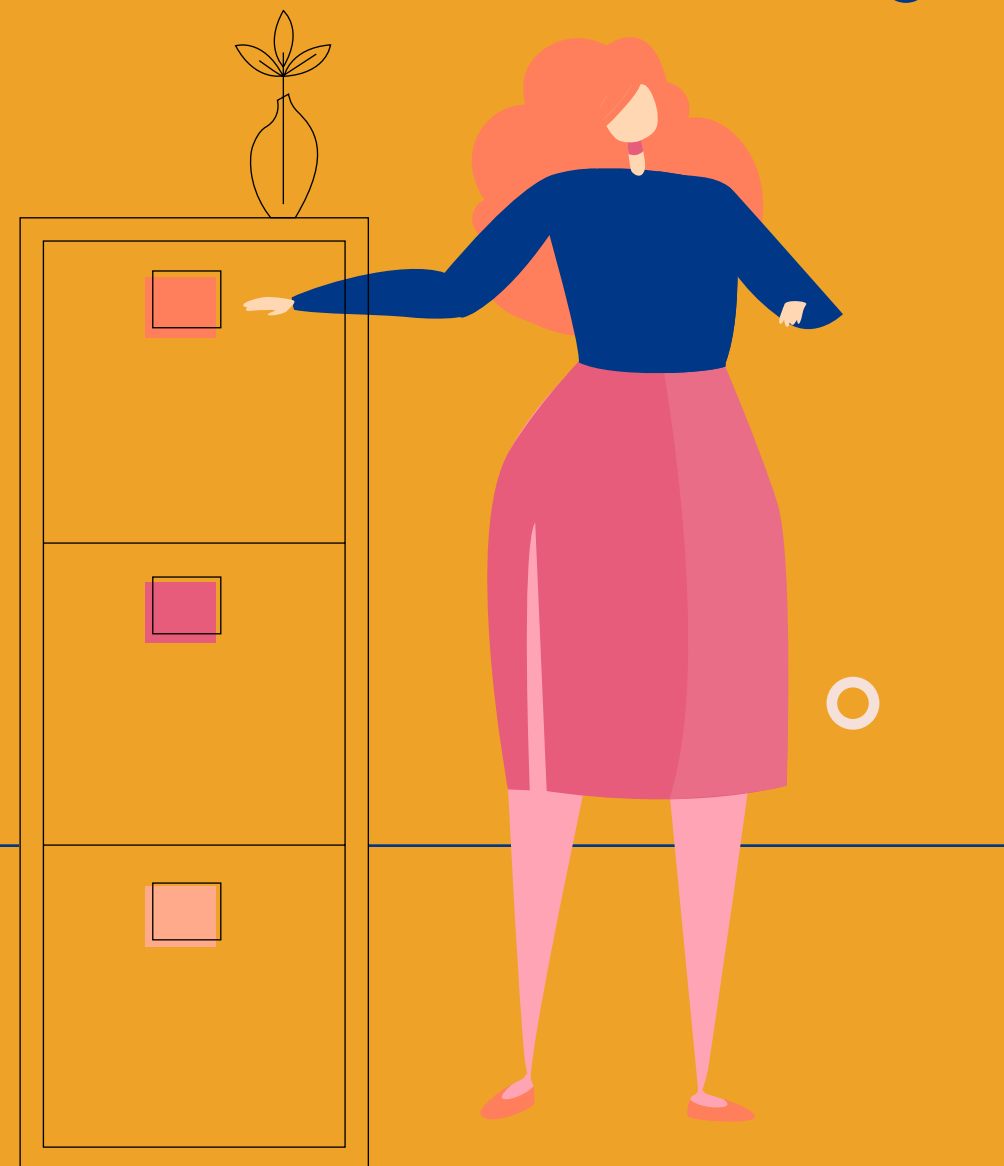
A empresa pode exigir que o trabalhador cumpra o aviso-prévio ou indenizá-lo. Além disso, deve prover os documentos necessários para que o ex-empregado dê entrada no seguro-desemprego e no saque do FGTS.



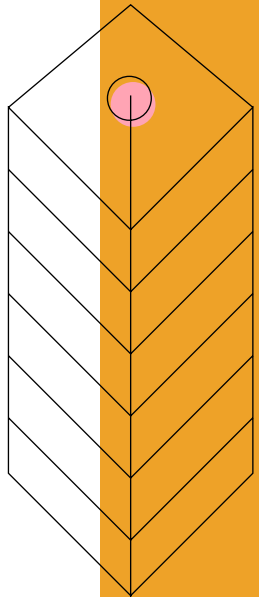


POR JUSTA CAUSA

Situação em que a rescisão se deve a **infrações ou faltas graves** previstas na CLT, sendo que o empregado é dispensado recebendo apenas as férias vencidas mais um terço e o saldo do salário.



POR INICIATIVA DO EMPREGADO



Quando o empregado toma a iniciativa de deixar o emprego, ele ainda deve cumprir um período na empresa (aviso-prévio). Se não o fizer, terá os valores correspondentes a esses dias descontados da rescisão, que, nesse caso, inclui o saldo salarial, as férias vencidas e as férias proporcionais com os acréscimos legais e o décimo terceiro proporcional.



●

CONTRATO
TEMPORÁRIO
E CONTRATO
POR PRAZO
DETERMINADO



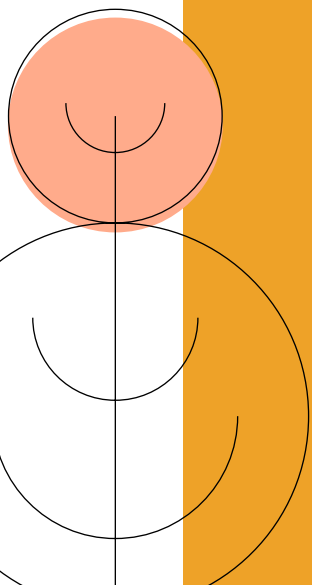
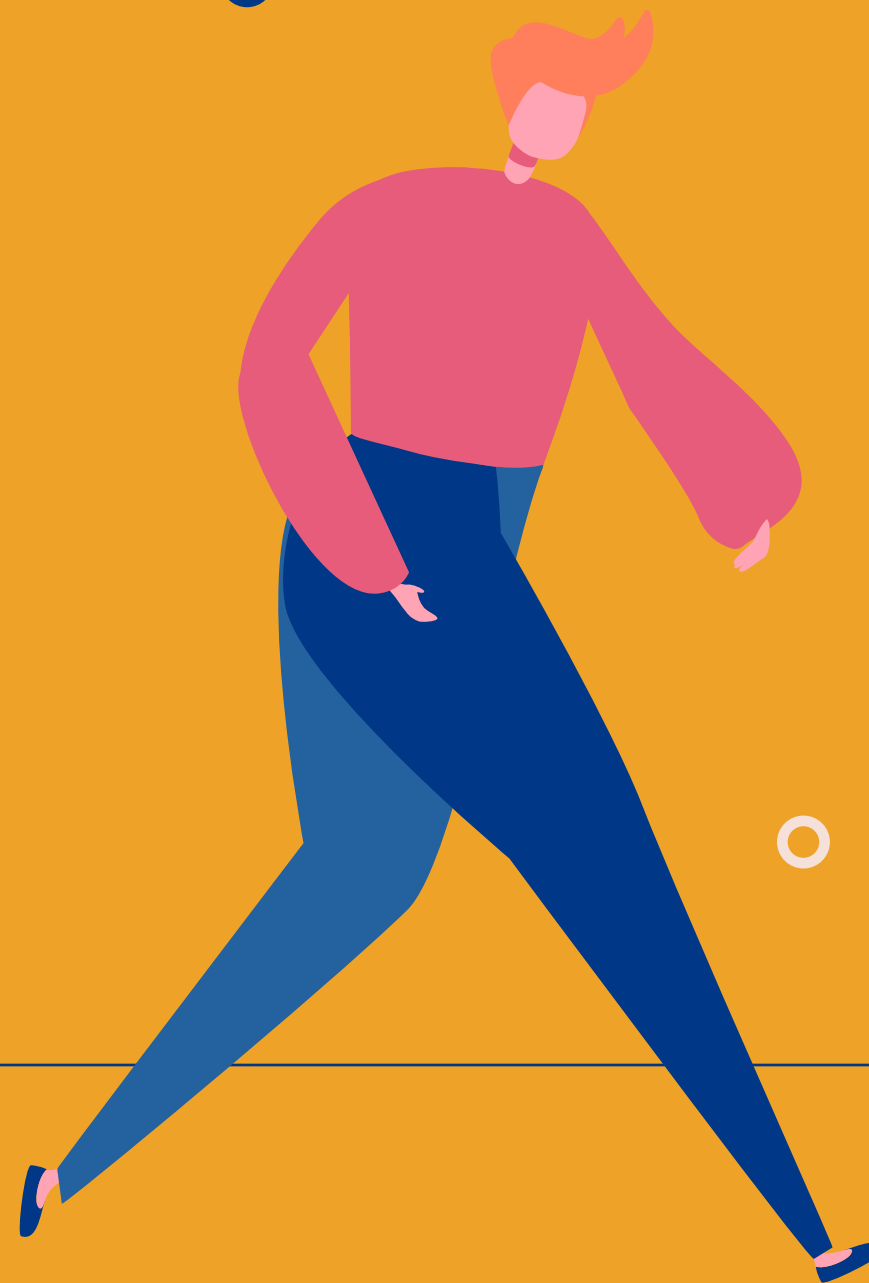
Trata-se do emprego cujo encerramento tem prazo definido na contratação. O empregado tem direito às verbas rescisórias, exceto a multa sobre o FGTS e o aviso-prévio.

→

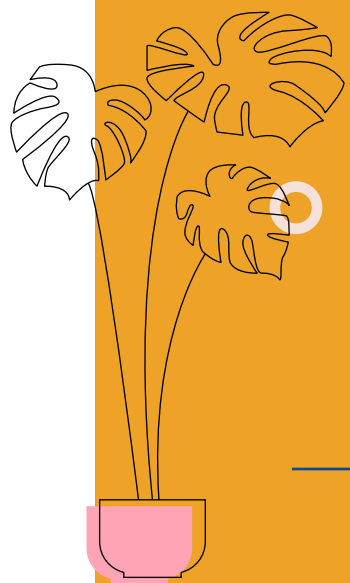
RESCISÃO INDIRETA



Término do contrato de trabalho quando o empregador comete falta grave, reconhecida em processo judicial. Deverão ser pagas ao empregado todas as verbas rescisórias, **como se tivesse sido uma demissão sem justa causa.**



RESCISÃO POR CULPA RECÍPROCA



Caracteriza-se quando empregador e empregado cometem faltas trabalhistas.

O empregado deve receber:

- > o saldo do salário e as férias vencidas acrescidas de um terço;
- > as demais verbas rescisórias (multa do FGTS, férias proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro salário proporcional e aviso-prévio) são reduzidas pela metade.

COMUM ACORDO

A Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade de empregado e empregador entrarem em acordo sobre o fim da relação de trabalho. Nesse caso, a empresa deve pagar somente a metade da indenização do aviso-prévio e da multa sobre o saldo do FGTS (20%).

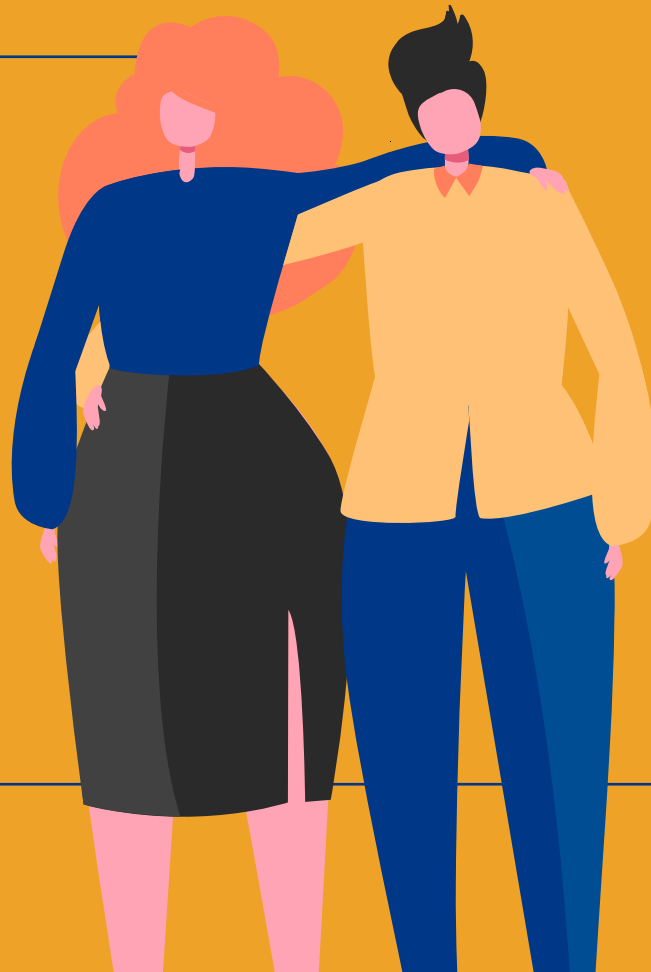


COMUM ACORDO

As demais verbas devem ser pagas integralmente. Esse tipo de demissão limita o saque do FGTS a 80% dos valores depositados e impede o trabalhador de dar entrada no seguro-desemprego.



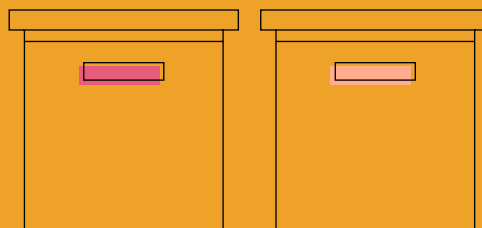
PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV)



Ocorre quando a empresa decide **reduzir o quadro de empregados**, abrindo a possibilidade para aqueles que tiverem interesse em deixar o estabelecimento anunciarem essa intenção. As regras do plano podem estar contidas em um regulamento interno, em cláusula de instrumento coletivo de trabalho ou serem estabelecidas por acordo com o sindicato dos trabalhadores.

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV)

- Em geral, os empregados que aderem ao PDV **ganham benefícios**, mas não recebem os valores da multa por demissão sem justa causa e perdem o direito ao seguro-desemprego.



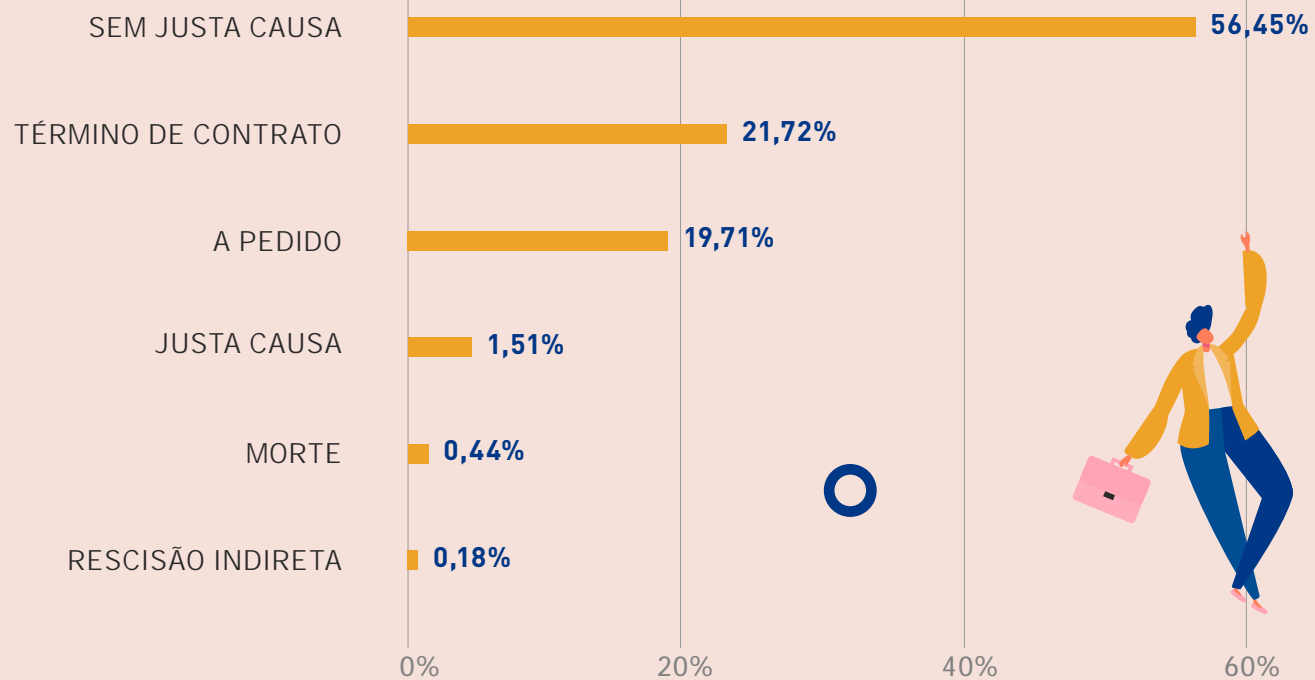
POR MORTE



Em caso de morte do empregado, **as verbas rescisórias devem ser pagas aos dependentes**. Quando ocorre falecimento do empregador, com conseqüente fim da atividade empresarial, os empregados têm direito a todas as verbas rescisórias de uma demissão sem justa causa.



PORCENTUAL POR TIPO DE DEMISSÃO EM 2017



FONTE: MICRODADOS RAIS 2017

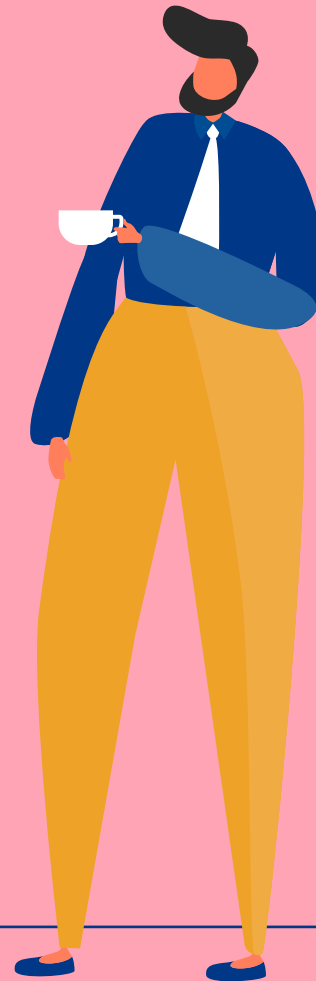
Como funciona o aviso-prévio

O anúncio da demissão, seja por decisão da empresa, seja por iniciativa do trabalhador, **não significa o fim do vínculo de emprego.** Após essa notificação, inicia-se o aviso-prévio.



O aviso-prévio é o período em que o funcionário deve comparecer ao trabalho após ter pedido demissão ou ter sido informado de que será demitido sem justa causa.

Entenda como funciona:



EMPRESA DEMITE

Após o anúncio da demissão, a empresa pode exigir que o empregado cumpra o aviso-prévio trabalhado.

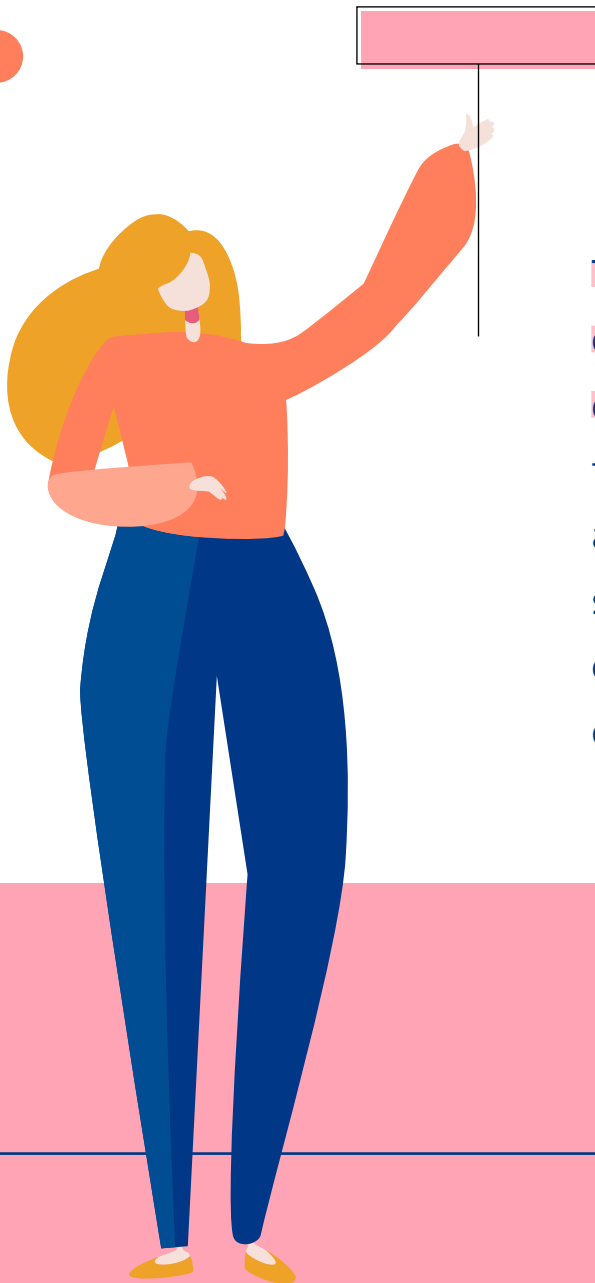
O período de aviso dura, no mínimo, 30 dias. Para cada ano trabalhado na empresa, acrescentam-se três dias ao tempo de aviso prévio proporcional, cujo máximo pode chegar a 90 dias.



EMPRESA DEMITE



O empregador, contudo, pode exigir que o empregado cumpra aviso-prévio trabalhado por, no máximo, 30 dias, de maneira que o período restante (de até 90 dias) deve ser indenizado.



Também é possível dispensar o empregado de trabalhar durante o aviso-prévio. Isso, no entanto, não desobriga a empresa de pagar o salário dos dias em que o empregado foi dispensado de cumprir o expediente.



EMPREGADO

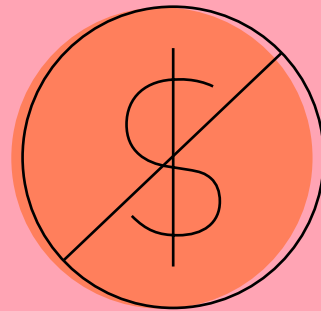
PEDE DEMISSÃO




O empregado deve cumprir o período de aviso-prévio de 30 dias. Caso decida sair de imediato, a empresa pode descontar da rescisão os valores referentes a esse período, como se o trabalhador tivesse faltado em dias de expediente comum.



JUSTA CAUSA

Vale lembrar que em caso de demissão por justa causa, não há aviso-prévio trabalhado nem pagamento de indenização.



	JOÃO	SALÁRIO R\$ 1.000	TEMPO DE CASA 5 ANOS	TIPO DE RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA, DISPENSADO DO AVISO-PRÉVIO	PAGAR OU DESCONTAR – EMPREGADO A.P. NORMAL 30 DIAS – PAGAR: R\$ 1.000 A.P. PROPORCIONAL 15 DIAS – PAGAR: R\$ 500 TOTAL A PAGAR: R\$ 1.500
	MARIA	SALÁRIO R\$ 1.000	TEMPO DE CASA 5 ANOS	TIPO DE RESCISÃO PEDIU DEMISSÃO, SEM CUMPRIR AVISO-PRÉVIO	PAGAR OU DESCONTAR – EMPREGADO A.P. NORMAL 30 DIAS – DESCONTAR: R\$ 1.000 A.P. PROPORCIONAL 15 DIAS – PAGAR: R\$ 500 TOTAL A DESCONTAR: R\$ 500
	JOSÉ	SALÁRIO R\$ 1.000	TEMPO DE CASA 5 ANOS	TIPO DE RESCISÃO POR JUSTA CAUSA	PAGAR OU DESCONTAR – EMPREGADO NÃO PAGA NEM DESCONTA

*A.P. – AVISO-PRÉVIO

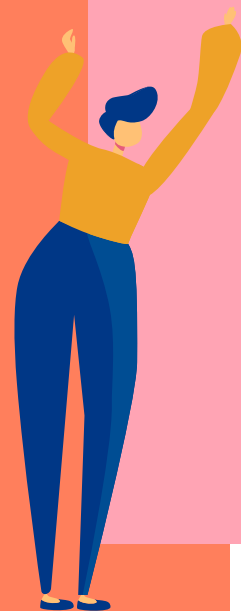
Pagamento
da rescisão
do contrato
de trabalho



Esse é um ponto em que você, empreendedor, **deve redobrar a atenção**, uma vez que pode haver confusão em função de alterações promovidas pela Reforma Trabalhista.

O que é importante saber é que a empresa deve pagar os valores da rescisão em até dez dias após o término do contrato de trabalho.

E não se esqueça: o contrato de trabalho é encerrado após o aviso-prévio. Se esse período não for trabalhado, os dez dias contam a partir da notificação da demissão.



10 DIAS

PRAZO MÁXIMO PARA PAGAMENTO DA
RESCISÃO APÓS O FIM DO CONTRATO



Homologação



A homologação é a última etapa do processo de demissão, mas não necessariamente precisa ser realizada.

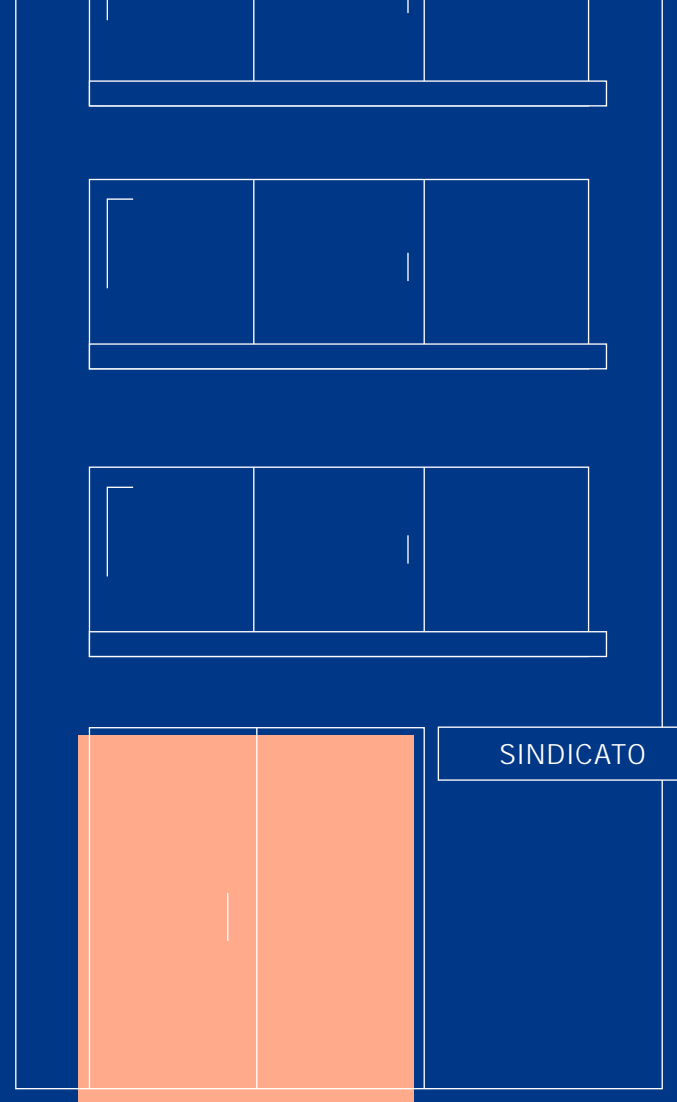
Em resumo, é o procedimento no qual o ex-empregado deve comparecer ao sindicato da sua categoria profissional para assinar a documentação referente à rescisão do contrato de trabalho.



Desde novembro de 2017, quando entrou em vigor a Reforma Trabalhista, a homologação se tornou facultativa. Desse modo, não existe mais a obrigatoriedade de o ex-empregado ir ao sindicato formalizar a demissão.

É importante ter em mente que a lei apenas tirou a obrigatoriedade da homologação, o que não significa que não possa ser realizada.

Entenda como era a homologação e como ficou após a reforma:



●

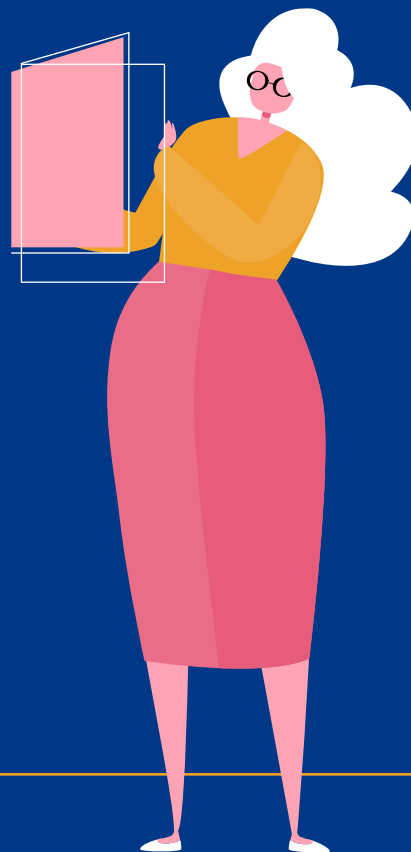
ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

○

Quando ocorria a demissão, a homologação era obrigatória para todos os empregados que tivessem ao menos um ano de atuação em uma empresa.



O funcionário deveria formalizar o procedimento no sindicato da sua categoria profissional. Na ausência de uma entidade representativa na região em que o empregado trabalhava, a homologação poderia ser efetuada em um órgão vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Caso



também não houvesse unidade da pasta no município, o procedimento era encaminhado ao Ministério Público.

O TRABALHADOR
DEMITIDO COM MENOS
DE UM ANO DE EMPRESA
NÃO PRECISAVA FAZER
A HOMOLOGAÇÃO.

COMO FUNCIONA A HOMOLOGAÇÃO AGORA

O procedimento se tornou facultativo. Assim, a empresa não é mais obrigada a encaminhar o ex-empregado ao sindicato para formalizar a demissão.



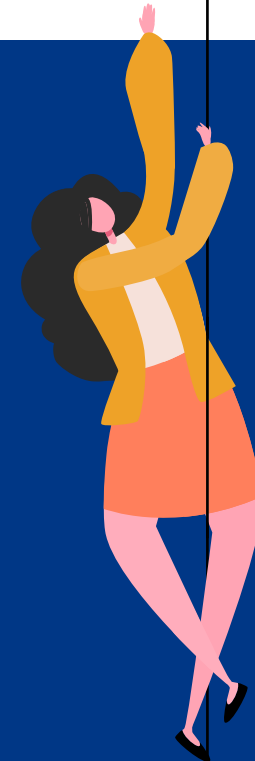
Desse modo, o processo de rescisão contratual é encerrado na própria empresa, quando o empregado assina os documentos referentes ao desligamento e às verbas rescisórias – em caso de demissão sem justa causa, também devem ser entregues as guias do seguro-desemprego e do saque dos depósitos do FGTS.





Mas ainda há um caso em que a homologação deve ser feita: quando o procedimento é estipulado como regra da categoria profissional. Para isso, é necessário que conste na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que rege as relações trabalhistas entre empregadores e empregados do ramo de atividade.

A HOMOLOGAÇÃO SÓ É OBRIGATÓRIA SE ESTIPULADA EM CONVENÇÃO COLETIVA.



FIQUE DE OLHO!



A CCT dos comerciários da capital paulista 2021/2022 – celebrada em 27 de outubro de 2021 pela FecomercioSP e pelo Sindicato dos Comerciários de São Paulo – prevê que a assistência nas rescisões dos contratos de trabalho faça parte do processo de demissão das empresas que aderirem ao Regime Especial de Piso Salarial (REPIS).

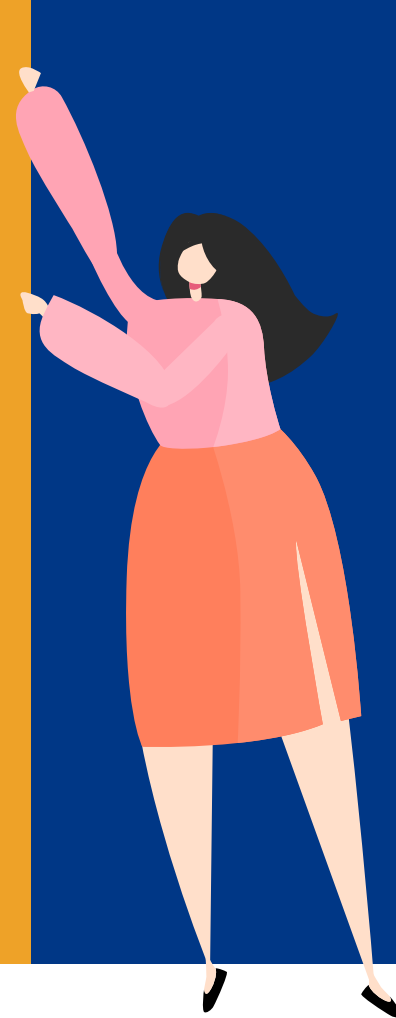
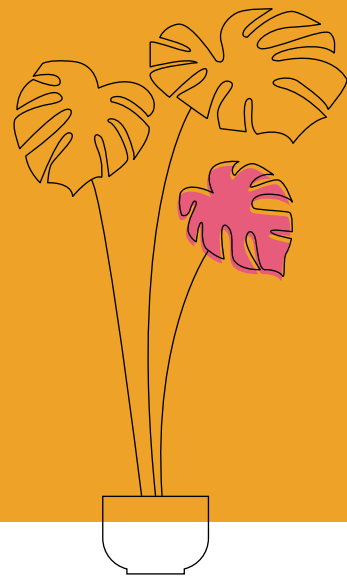
ACESSE A NOVA CCT DOS COMERCIÁRIOS
DA CAPITAL PAULISTA:

<https://fecomsp.co/84evzj>

COMO ENCONTRAR A CCT

Entre em contato com o sindicato
do seu ramo de atividade ou
faça uma busca no site

[http://www3.mte.gov.br/sistemas/
mediador/ConsultarInstColetivo](http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo)



Questionamentos na Justiça



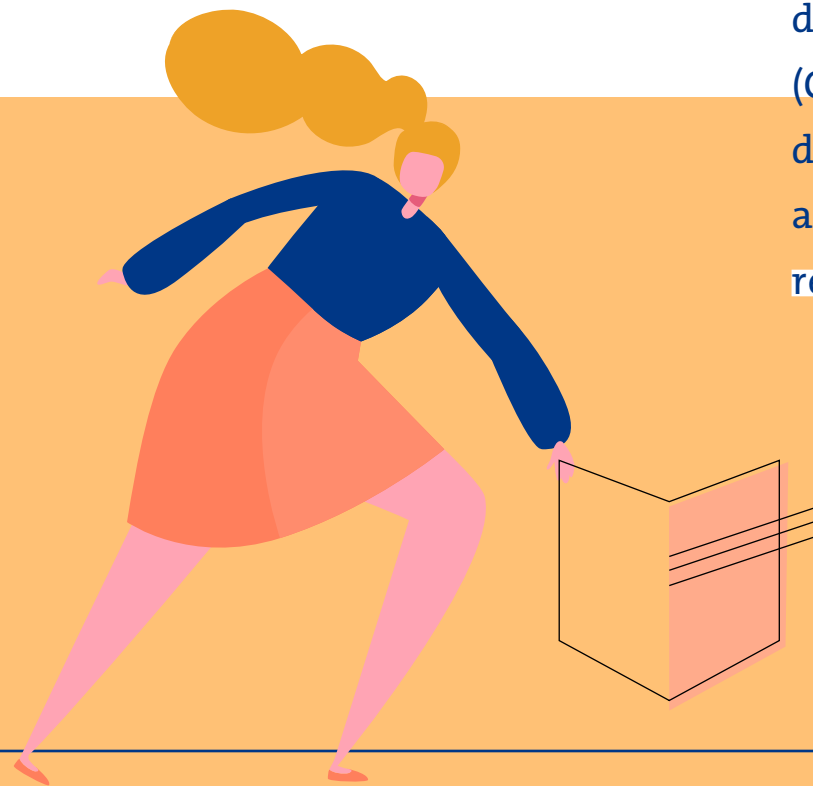
A vantagem da rescisão contratual realizada na empresa é tornar a demissão de um empregado mais célere, **eliminando a formalização da homologação**. No entanto, o empreendedor deve saber que a responsabilidade sobre os cálculos das verbas rescisórias recai sobre a empresa.

Fique ciente de que nada impede o ex-empregado de questionar os valores ou qualquer outra eventual irregularidade na Justiça do Trabalho. Nesses casos, o empregado tem até dois anos após a rescisão do contrato para ajuizar ação trabalhista.



Atenção com a carteira de trabalho

A legislação determina que, ao fim do contrato laboral, o empregador deve providenciar a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado e comunicar o desligamento aos órgãos competentes, além de pagar os valores das verbas rescisórias no prazo de dez dias.



EMPREENDEDOR, UM AVISO IMPORTANTE

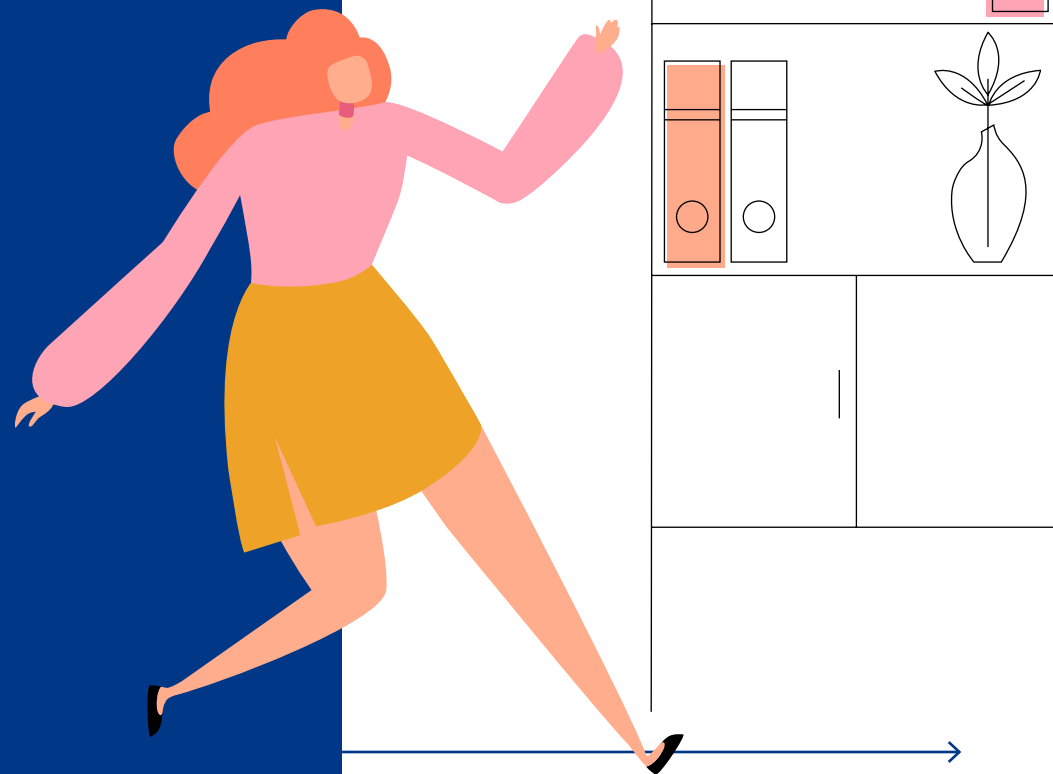
Não sinalize na carteira o motivo da demissão, sobretudo em caso de justa causa, uma vez que o **empregado pode entrar com um processo por danos morais.**



Multas

A empresa que descumpre a legislação trabalhista fica sujeita a multas.

No caso do término do contrato de trabalho, destaca-se a punição por falta de pagamento das verbas rescisórias no prazo de dez dias. O valor corresponde a um salário do empregado.



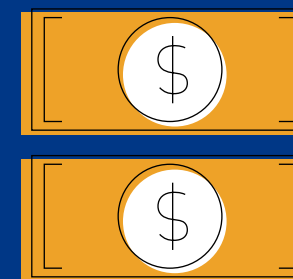
Também há a chamada “multa da data-base”, que ocorre quando o empregado é demitido sem justa causa dentro do período de 30 dias que antecede a data-base da categoria profissional. A indenização também é de um salário mensal.



Ressaltamos a importância de o empreendedor seguir as regras da CCT da categoria profissional para evitar eventuais penalidades, inclusive no que diz respeito a demissões.



Vale lembrar que a empresa que mantém empregado sem registro fica sujeita à multa de R\$ 3 mil por empregado irregular – quando se trata de micro ou pequena empresa, o valor é de R\$ 800.



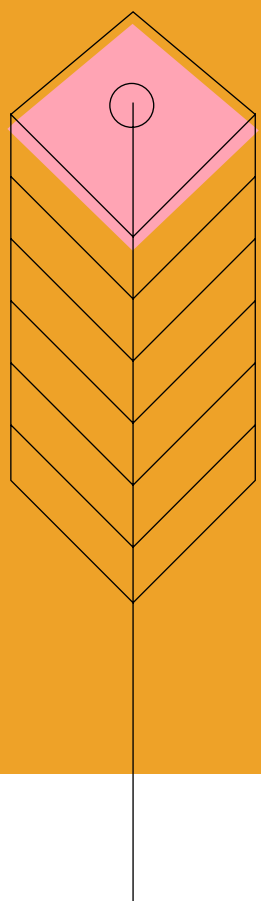
2.

Passo
a passo



COMO FUNCIONA
A RESCISÃO DO
CONTRATO DE
TRABALHO SEM
JUSTA CAUSA

A demissão sem justa causa é o tipo que exige mais obrigações por parte da empresa. Entenda como funciona na tabela a seguir:



	DOMINGO	SEGUNDA	TERÇA	QUARTA	QUINTA	SEXTA	SÁBADO
1ª SEMANA		DEMISSÃO, A PEDIDO DO TRABALHADOR OU POR INICIATIVA DA EMPRESA					
2ª SEMANA				PRAZO MÁXIMO PARA PAGAR A RESCISÃO, SE NÃO HOUVER AVISO-PRÉVIO TRABALHADO			
3ª SEMANA							
4ª SEMANA							
5ª SEMANA			FIM DO AVISO-PRÉVIO MÍNIMO				
6ª SEMANA							PRAZO MÁXIMO PARA PAGAR A RESCISÃO, SE HOUVER AVISO-PRÉVIO TRABALHADO



1º PASSO

DEMISSÃO

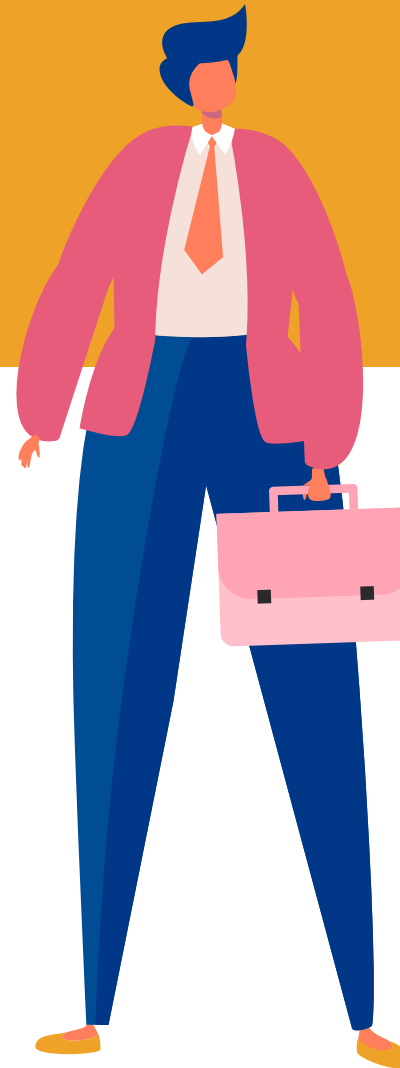
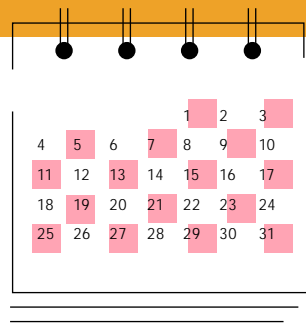
Empregador anuncia ou
trabalhador entra com
pedido de demissão.



2º PASSO

AVISO-PRÉVIO

Empregado deve trabalhar por 30 dias ou ser indenizado caso seja dispensado do cumprimento ou impedido de trabalhar. Se pedir demissão sem cumprir o aviso, o valor dos dias não trabalhados será descontado da rescisão.

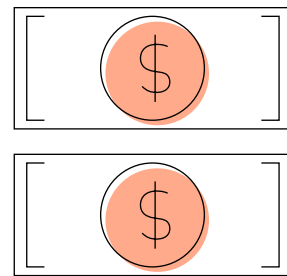




3º PASSO

PAGAMENTO DA RESCISÃO

Empresa tem prazo de dez dias para fazer o pagamento da rescisão.

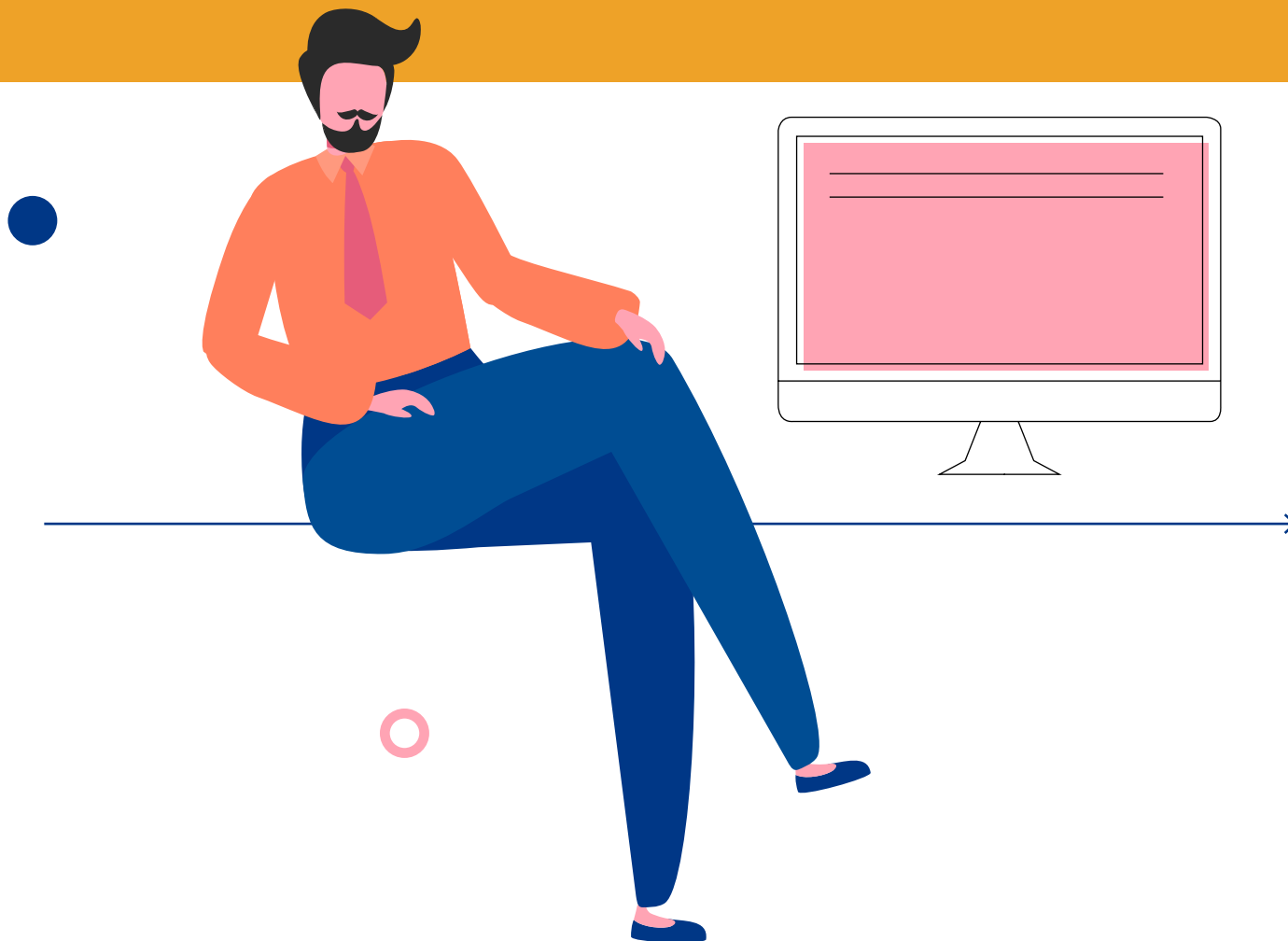




4º PASSO

E-SOCIAL

Empresa deve informar a demissão do empregado no sistema em até dez dias após a conclusão do aviso-prévio.



5º PASSO

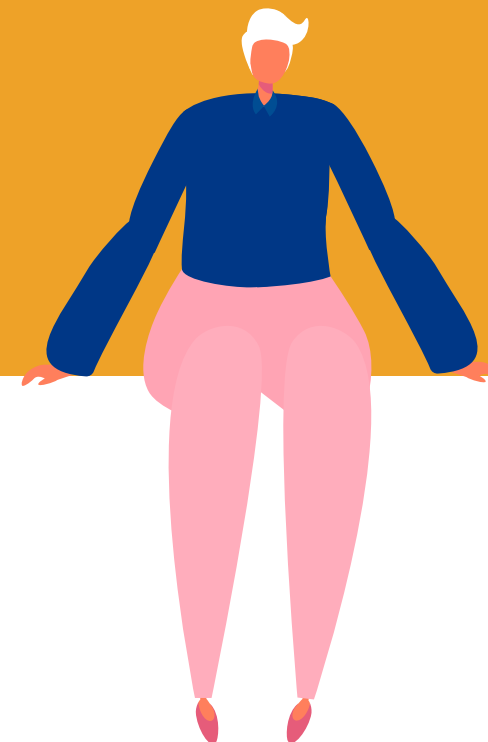
HOMOLOGAÇÃO

Reforma Trabalhista tornou o procedimento facultativo.

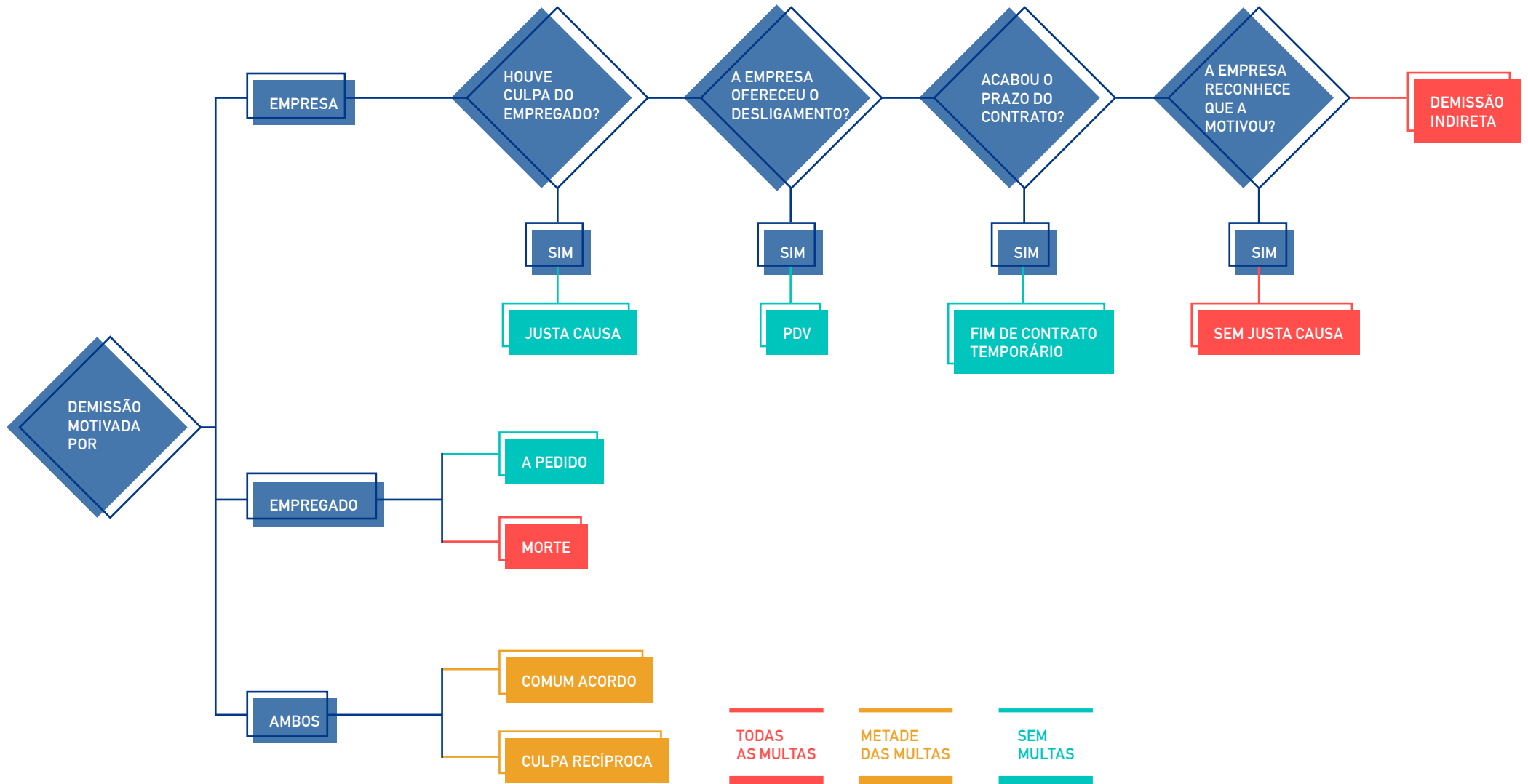
Saiba a situação em que pode ocorrer:

PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT)



























Homologação da rescisão pode constar como regra na CCT da categoria profissional. Desse modo, a empresa não está dispensada de cumprir o procedimento.



MULTAS POR TIPO DE RESCISÃO



O QUE PAGAR EM CADA TIPO DE RESCISÃO

TIPO DE DEMISSÃO	SALÁRIO (PROPO.)	FÉRIAS VENC. (+1/3)	FÉRIAS (PROP.)(+ 1/3)	13º (PROP.)	MULTA FGTS	AVISO-PRÉVIO	SEGURO-DESEMPRGO
SEM JUSTA CAUSA	SIM	SIM	 100%	 100%	 40%	 100%	SIM
JUSTA CAUSA	SIM	SIM	0%	0%	0%	0%	NÃO
A PEDIDO	SIM	SIM	 100%	 100%	0%	 100%	NÃO
CONTRATO TEMPORÁRIO E POR PRAZO DETERMINADO	SIM	NÃO	 100%	 100%	0%	0%	NÃO
INDIRETA	SIM	SIM	 100%	 100%	 40%	 100%	SIM
CULPA RECÍPROCA	SIM	SIM	 50%	 50%	 20%	 50%	NÃO
COMUM ACORDO	SIM	SIM	 100%	 100%	 20%	 50%	NÃO
PDV	SIM	SIM	 100%	 100%	0%	CONFORME REGULAMENTO DO PDV	NÃO
MORTE	SIM	SIM	 100%	 100%	 40%	0%	NÃO

presidente
Abram Szajman


superintendente
Antonio Carlos Borges



Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

produção  TUTU
MARÇO 2023