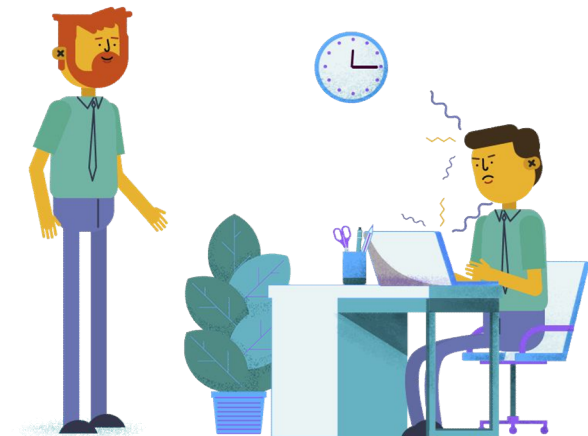


Conheça as 4 principais modalidades de rescisão

- Pedido de demissão.
- Rescisão por acordo - que veio junto com a reforma trabalhista.
- Demissão sem justa causa.
- Demissão por justa causa.
- Demissão por término de contrato de experiência.
- Demissão antecipada do contrato de experiência



Demissão

O processo de demissão/ desligamento trata-se da formalização da rescisão do contrato de trabalho entre o empregado e o empregador. Existem diferentes tipos de demissão e, para cada uma, particularidades que exigem atenção para que não ocorra nenhum equívoco durante o procedimento.

As rescisões contratuais podem ocorrer das seguintes formas:

- Por justa causa;
- Sem justa causa;
- Acordo entre as partes;
- Pedido de demissão;
- Término de contrato de experiência;
- Rescisão antecipada.

Rescisão por justa causa

Quando falamos em contrato de trabalho, logo lembramos de uma série de direitos e obrigações acordadas de forma tácita e expressa pelo empregado e empregador, e que devem ser respeitadas por ambas as partes, enquanto houver a relação de trabalho e emprego.

Essas obrigações, quando não respeitadas, podem ocasionar uma rescisão do contrato de trabalho e, se o fato gerador de tal rescisão for considerado como falta grave, o desligamento pode acontecer por justa causa e a consequência disso é a perda de uma série de direitos trabalhistas.

**Mas afinal, o que
pode caracterizar
uma rescisão por
justa causa?**

Conforme o artigo 482 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- Ato de improbidade;
- Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- 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;
- Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- Desídia no desempenho das respectivas funções;

**Mas afinal, o que
pode caracterizar
uma rescisão por
justa causa?**

- Embriaguez habitual ou em serviço;
- Violação de segredo da empresa;
- Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- Abandono de emprego;
- 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;
- 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;

**Mas afinal, o que
pode caracterizar
uma rescisão por
justa causa?**

- Prática constante de jogos de azar;
- Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

O parágrafo único deste mesmo artigo também esclarece que:

Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Quais verbas são devidas em uma rescisão por justa causa?

Conforme falado anteriormente, se a rescisão por justa causa é uma forma de punir o empregado pela falta de extrema gravidade, o empregador, por sua vez, passa a ser isento do pagamento de uma série de direitos trabalhistas como: aviso prévio, 13º salário, férias proporcionais, saque do FGTS e indenização dos 40% de multa pela rescisão contratual.

Sendo assim, em uma rescisão por justa causa, são devidos pelo empregador apenas os valores a título de:

- **saldo de salários;**
- **férias vencidas + 1/3;**
- **salário-família (quando for o caso);**
- **depósito do FGTS do mês da rescisão.**

O empregador deve ter cautela ao demitir por justa causa

O empregador que pretende realizar uma demissão por justa causa deve atentar-se a três elementos básicos: imediação, proporcionalidade e gravidade.

Imediação: é de extrema relevância que o empregador aplique a devida punição ao empregado no momento em que toma conhecimento do fato ocorrido, haja vista que caso isso não ocorra, pode ser caracterizado como perdão.

Proporcionalidade: deve-se saber aplicar a punição de acordo com o nível de sua gravidade.

Gravidade: antes de demitir o empregado por justa causa, é preciso analisar se a falta realmente possui alta gravidade, conforme atos descritos no artigo 482 da CLT pois, caso não sejam, é importante resguardar a empresa através da aplicação de advertências verbais ou por escrito (de preferência) e, se o problema persistir, pode-se aplicar uma suspensão.

Um ponto a se considerar

é que mesmo que a falta realizada pelo empregado esteja dentro dos critérios estabelecidos pelo artigo 482 da CLT e atenda aos três elementos básicos citados acima, é indispensável que o empregador tenha provas concretas e inquestionáveis a respeito do que originou a demissão por justa causa.

São comuns os casos em que os empregados entram com reclamações trabalhistas contra os empregadores após rescisões por justa causa. Por conta disso, é preciso documentar tudo.

Frente ao exposto, nota-se que é de extrema importância a formalização das advertências por escrito e, de preferência, recolher a assinatura do trabalhador ou das testemunhas, se for o caso. Assim, a empresa se resguardará e será mais fácil argumentar e comprovar a existência dos fatos em juízo final, se for preciso.

Rescisão sem justa causa

Diferentemente da rescisão por justa causa, esta modalidade de demissão ocorre quando não existe falta grave cometida pelo empregado ou empregador e, neste caso, são devidos os pagamentos das seguintes verbas rescisórias:

- **Saldo de salário;**
- **13º salário proporcional;**
- **Férias vencidas;**
- **Férias proporcionais;**
- **Aviso prévio indenizado;**
- **13º salário indenizado;**
- **Férias indenizadas;**
- **Multa rescisória de 40% sobre o valor total depositado do FGTS.**

É importante ressaltar que este tipo de dispensa assegura o empregado ao recebimento do seguro desemprego, caso tenha trabalhado o tempo mínimo necessário para fazer jus ao benefício.

Acordo entre as partes: Antes da Reforma Trabalhista

A lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) trouxe inúmeras mudanças na CLT e, dentre elas, a criação de uma nova modalidade de rescisão contratual: mútuo acordo entre o empregado e o empregador.

O objetivo desta nova modalidade foi acabar com algumas práticas ilegais realizadas constantemente por alguns empregadores. Embora não houvesse qualquer previsão legal a respeito de rescisão por mútuo acordo, eram comuns os casos em que o empregador desligava o colaborador sem justa causa, pagava a multa de 40% e ele devolvia “por fora” para a empresa.

O fato é que essas práticas ilegais eram um risco para o empregador, afinal, se em uma fiscalização fosse confirmada a fraude, a empresa certamente sofreria a aplicação de uma multa (artigo 634 da CLT), além de correr o risco de ter que devolver os 40% do FGTS para o ex funcionário.

Acordo entre as partes: Após a Reforma Trabalhista

Com a criação da rescisão por mútuo acordo, essas práticas ilegais tendem a deixar de existir, porém, o empregador que pretende realizar o desligamento nesta modalidade precisa respeitar algumas regras previstas no artigo 484 A da CLT, que diz:

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Acordo entre as partes: Após a Reforma Trabalhista

Movimentação do FGTS e Seguro Desemprego:

Outro fato importante a respeito deste assunto é que o artigo 484 da CLT ainda esclarece que, caso as partes envolvidas optem por realizar este tipo de rescisão, o colaborador poderá movimentar até 80% do FGTS e não fará jus ao recebimento do Seguro Desemprego.

Multa do FGTS: é devido o pagamento de 10% a título de Contribuição Social

A Caixa Econômica Federal publicou em seu site através de uma circular sob número 807/2018 que, em casos de rescisão por mútuo acordo, não é devido o pagamento de 10% a título de Contribuição Social sobre o FGTS do colaborador.

Desta forma, a multa do FGTS devida pelo empregador é de apenas metade do valor da indenização sobre o saldo, ou seja, 20%.

Acordo entre as partes: Após a Reforma Trabalhista

Em qual ocasião este tipo de rescisão pode ser vantajosa para as partes envolvidas?

A rescisão por mútuo acordo pode ser vantajosa na medida em que ambas as partes envolvidas não tiverem interesse em seguir com o contrato.

Quando não havia a modalidade de rescisão por acordo, por exemplo, presenciei um colaborador que tinha o interesse em se desligar de uma empresa, porém, não o fazia pelo fato de perder alguns direitos com o pedido de demissão.

Como consequência disso, o colaborador, desmotivado, rendia menos e por vários momentos “forçava a barra” para tentar causar uma demissão a pedido do empregador.

O fato é que com o surgimento da modalidade de rescisão por mútuo acordo, constrangimentos como estes citados acima tendem a diminuir, afinal, a partir do momento em que manter o contrato de trabalho não for mais benéfico para as partes envolvidas, tal rescisão poderá ser solicitada e ninguém sairá prejudicado.

Pedido de demissão

Esta modalidade ocorre quando o empregado não deseja mais manter o vínculo trabalhista com o empregador. Neste caso, são devidos os pagamentos das seguintes verbas rescisórias:

Saldo de salário;
13º salário proporcional;
Férias vencidas;
Férias proporcionais.

Vale mencionar que quando o empregado pede demissão, existem duas opções no que diz respeito ao aviso prévio: **optar em cumprir 30 dias de aviso ou indenizar um mês de salário para o empregador.**

Outro ponto importante é que no pedido de demissão, o empregado não poderá sacar o FGTS e não é devida a multa de 40%. Além disso, também não é devido o recebimento de seguro desemprego.

Prazo para pagamento das verbas rescisórias

Para todas as modalidades de demissões citadas acima, o artigo 477 da CLT, § 6º determina que:

a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

Vale lembrar que este mesmo artigo, § 8º, prevê multa equivalente a um salário mensal, caso ocorra atraso no pagamento das verbas rescisórias.