

RESCISÃO CONTRATUAL: direitos e obrigações trabalhistas

Daiane Caroline Bertasso (FAP)

Ana Paula Guimarães (FAP)

RESUMO

Quando se fala em rescisão trabalhista, a relação entre empregado e empregador, na maioria das vezes, é conturbada. Esta pesquisa procurou mostrar a visão dos três protagonistas que fazem parte do processo (empregador, ex-empregados e MTE), e o estudo bibliográfico trouxe as informações para se evitar transtornos que possam vir a atrapalhar o bom andamento desta atividade, em especial, visando manter o bom relacionamento mesmo após o fim do contrato de trabalho.

Palavras-Chave: RH, Rescisão, Verbas Rescisórias.

ABSTRACT

When it is spoken in labor rescission, the relationship between employee and employer most of the time is disturbed. This research tried to show the three protagonists' vision that you/they are part of the process (employer, former-employees and MTE), and the bibliographical study brought the information for if they avoid upset that can come to disturb the good course of this activity especially, seeking to maintain the good same relationship after the end of the labor agreement.

Keywords: RH, Rescission, Verbas Rescisórias

INTRODUÇÃO

Quando se fala em rescisão de contrato trabalhista, a relação entre colaborador e empregador, na maioria das vezes, é conturbada; com este estudo, pretende-se apresentar todos os processos rescisórios e suas implicações, visando manter o bom relacionamento mesmo após o fim do contrato de trabalho.

DESENVOLVIMENTO

Há duas variáveis a serem observadas quanto aos valores e parcelas rescisórias, que são os tipos de contratos estabelecidos entre as partes e a causa que determinou a extinção deste.

Os tipos de contratos e suas causas extintivas são:

- Contrato Por Prazo Indeterminado - não se determina, por ocasião da celebração do contrato, a condição ou termo para sua cessação (art. 443 da CLT).
 - Iniciativa do empregador sem justa causa;
 - Iniciativa do empregador com justa causa;
 - Iniciativa do empregador com justa causa;
 - Iniciativa do empregado – pedido de demissão;
- Contrato por Prazo Determinado - É o contrato de trabalho que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador. Pode ser prorrogado sem nenhuma interrupção dentro de sua vigência, visto que o contrato de trabalho é o mesmo, mas as partes podem estender a sua duração, desde que não ultrapasse o limite de 2 anos;
 - Término normal do contrato de trabalho a termo;

- Rescisão antecipada do contrato cláusula assecuratória do direito recíproco;
- Rescisão antecipada do contrato sem cláusula assecuratória do direito recíproco;
- Aposentadoria por Tempo de Serviço;
- Morte do Empregado;
- Encerramento das Atividades da Empresa;
- Programa Rescisão Voluntária.

A demissão ou extinção significa rescisão de contrato de trabalho entre o empregador e o empregado, e ocorre quando há a cessação definitiva do vínculo empregatício.

A evolução legislativa do tema acompanha os princípios protetores do direito do trabalho e a necessidade de controle de certos fatos sociais. A atual estrutura do art. 477 e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho fixa os efeitos da quitação; os órgãos encarregados de assistir o empregado na rescisão do contrato; os modos e prazos dos pagamentos; bem como as penalidades pela falta de cumprimento das regras estipuladas no artigo. É historicamente posterior ao art. 500 do mesmo diploma legal.

Pela regra do art. 500, o pedido de demissão do empregado estável só seria válido se fosse feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não houver, perante a autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho.

O sindicato profissional da categoria e a autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego são os órgãos habilitados para a prestação de assistência ao empregado. No caso de categoria não organizada em sindicato, a assistência será prestada pela federação respectiva e na falta das entidades sindicais ou da autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego, são competentes o representante do Ministério Público ou, onde houver, o Defensor Público e o Juiz de Paz.

O ato de assistência à rescisão contratual somente será praticado na presença do empregado e do empregador.

Em caso de adolescente é necessária a presença do responsável, ou o empregador poderá ser representado por preposto, assim designado em carta de preposição na qual haja referência à rescisão a ser homologada.

Ressalvada disposição mais favorável prevista em convenção, acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, a homologação da rescisão não poderá exceder o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado e o décimo dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

Os documentos necessários à homologação contratual são:

- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em 4 (quatro) vias;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão;
- Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicável;
- Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social;
- Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade;
- Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
- Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e
- Prova bancária de quitação, quando for o caso.

As verbas rescisórias devidas do empregado variam conforme o tipo de rescisão que está sendo feita e se o mesmo tem ou não mais de um ano, dentre eles está o aviso-prévio, as férias, o décimo terceiro salário e as parcelas indenizatórias.

- Aviso Prévio - O aviso prévio poderá ser dado à parte que deseja a rescisão do contrato de trabalho e tem a duração de 30 dias e pode ser trabalhado ou indenizado; a parte que concede o aviso prévio é que escolhe o tratamento que será dado
 - Aviso prévio trabalhado/concedido pelo empregador;
 - Aviso prévio trabalhado/concedido pelo empregado;
 - Aviso prévio indenizado/concedido pelo empregador;
 - Aviso prévio indenizado/concedido pelo empregado;
 - Liberação do aviso prévio indenizado;
 - Afastamento durante o aviso prévio por motivo de doença ou acidente de trabalho;
- Férias - O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será calculado na forma dos art. 130 e 130-A da CLT, salvo disposição mais benéfica prevista em regulamento, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;
- Décimo Terceiro Salário - O pagamento do décimo terceiro salário corresponde a 1/12 (um doze) avos da remuneração devida em dezembro ou no mês da rescisão, por mês de serviço;
- Parcelas Indenizatórias – multas, indenizações e adicionais;
- Seguro Desemprego – quando dispensado sem justa causa receberá a guia de CD/SD (Comunicação de Dispensa/Seguro Desemprego). Terá direito de recebimento, o desempregado que tiver mais de 6 (seis) meses de casa na mesma empresa, ou 5 (cinco) meses em empregos diferentes nos últimos 3 (três) anos. O valor do Seguro Desemprego é calculado pelo governo, na verdade, são pagos 80% do seu salário, limitado ao teto máximo definido pelo governo e que é alterado sempre que há acréscimo no salário mínimo, não ultrapassando a 2 (dois) salários mínimos.

O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do TRCT será efetuado no ato da assistência, em moeda corrente ou em cheque visado.

É facultada a comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em conta corrente do empregado, ordem bancária de pagamento ou ordem bancária de crédito, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, e o trabalhador tenha sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do § 6º do art. 477 da CLT.

No ato da homologação, deverão ser examinadas a regularidade da representação das partes, a existência de causas impeditivas à rescisão, a observância dos prazos legais, a regularidade dos documentos apresentados e a correção das parcelas e valores lançados no TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) e o respectivo pagamento.

Se for constatado, no ato da assistência, impedimento legal para a rescisão, insuficiência documental, incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente tentará solucionar a falta ou a controvérsia, orientando e esclarecendo as partes.

Não sanadas as incorreções constatadas quanto aos prazos, valores e formas de pagamentos ou recolhimentos devidos, serão adotadas as seguintes providências:

- Comunicação do fato ao setor de Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego; e
- Lavratura do respectivo auto de infração, sem prejuízo da comunicação mencionada, se o assistente for Auditor-Fiscal do Trabalho.

Apresentados todos os documentos referidos, o assistente não poderá deixar de homologar a rescisão quando o empregado com ela concordar.

O assistente especificará no verso das 4 (quatro) vias do TRCT a discordância do empregado em formalizar a homologação, parcelas e complementos não-constantemente no TRCT e quitados no ato da assistência, com os respectivos valores, matéria não solucionada nos termos deste trabalho, assim como a expressa concordância do trabalhador em formalizar a homologação, o número do auto de infração e o dispositivo legal infringido, e quaisquer fatos relevantes para assegurar direitos e prevenir responsabilidades.

Homologada a rescisão contratual e assinadas pelas partes, as 3 (três) primeiras vias vão para o empregado, sendo uma para sua documentação pessoal e as outras 2 (duas) para movimentação do FGTS; e a 4ª (quarta) via para o empregador, para arquivo.

O problema a ser pesquisado são os erros que mais ocorrem nas rescisões de contratos trabalhistas. Assim, este processo permite identificar os erros e propor as devidas soluções. Para tanto, foi utilizado para esse processo um estudo bibliográfico e pesquisa de campo, com a aplicação de três questionários diferentes: um para o órgão público, Ministério do Trabalho, e os outros para as partes interessadas empregador e empregado que utilizam os serviços deste órgão.

Foram analisados os questionários aplicados ao órgão público, Ministério do Trabalho, 10 encarregados do Departamento de Pessoal e 10 ex-empregados no dia de suas homologações, sobre os erros e dificuldades na área, totalizando 21 entrevistados, que colaboraram para que o objetivo desta pesquisa fosse atingido.

Esta pesquisa de campo teve como objetivo divulgar o tipo de rescisão que mais ocorre, os erros, as dúvidas, reclamações e o entendimento sobre o assunto por ambas às partes, contanto com uma questão aberta questionando a ética diante a possibilidade de fazer acordo para burlar a lei.

Em se tratando das opiniões dos conhecimentos, erros e dúvidas, o Ministério do Trabalho, empregadores e ex-empregados apresentaram respostas idôneas, com divergências mínimas. Referente à opinião dos acordos ilegais feitos entre empregados e empregadores para sacar o FGTS, é notável a diferença de opiniões.

O ministério, tentando acabar com a ilegalidade, os ex-empregados em sua maioria visando o que chamam ser benefício financeiro e os empregadores, peça chave, ainda se dividem, uns acreditam ser certo e outros abominam esses acordos.

Tudo depende da atitude dos empregadores, enquanto houver empresas fazendo acordos, existirão empregados solicitando-os, é uma questão de conscientização.

CONCLUSÃO

Conclui-se que existem mínimos detalhes a serem sempre revisados antes de se gerar a rescisão contratual de um colaborador, seja ela por qualquer motivo. A atualização constante de quem trabalha nesta área é de extrema importância, são instruções normativas, comunicados e leis alteradas, que o profissional que almeja a excelência na área, deve estar atento e ciente que um erro pode acarretar uma série de problemas, tanto para o empregador, quanto para o empregado que está se desligando da empresa.

A pesquisa procurou mostrar a visão dos três protagonistas que fazem parte do processo rescisório e o estudo bibliográfico trouxe informações para se evitar transtornos que possam vir a atrapalhar o bom andamento desta atividade em especial.

A junção de leis, ética, comprometimento e responsabilidade tanto do empregador quanto do empregado que deixará a empresa é o que ditará o curso das decisões e atitudes em uma homologação.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, Forense, 1994, 13. ed. revista e atualizada.

GONÇALVES, Gilson. **Resumo prático de cálculos trabalhistas: fórmulas e exemplos**. Curitiba: Juruá, 2007.

_____. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

HASHIMOTO, Aparecida Tokumi. **Contrato de trabalho por prazo determinado previsto na CLT.** Disponível em: <http://ultimainstancia.uol.com.br>. Acessado em: 12 de setembro de 2008.

PINTO, Antonio Luiz De Toledo (col.); WINDT, Márcia Cristina Vaz Dos Santos (col.); CÉSPEDES, Livia (col.). **CLT saraiva acadêmica e constituição federal.** SÃO PAULO: Saraiva, 2006.