



DIVERSIDADE E
INCLUSÃO

RECISÃO DE CONTRATO E HOMOLOGAÇÃO



Você já está no **final** do seu contrato?
Tem ideia do que tem que **receber** por
direito?





Quando o momento de se despedir do emprego chega, é essencial saber como fazer todos os cálculos da rescisão de contrato.

No entanto, muitos trabalhadores ainda têm dúvidas sobre como funciona a rescisão contratual, o que eles têm de direito quando isso acontece, dentre outros questionamentos.

Dessa forma, nesta aula vamos explicar para você, os mais importantes detalhes sobre a rescisão de contrato e os direitos trabalhistas que são garantidos no término do contrato.



Já homologação trabalhista é um procedimento necessário realizado logo após a rescisão contratual, em que a empresa é responsável por iniciar esse processo para validar a quebra do vínculo empregatício.

RECISÃO DE CONTRATO E HOMOLOGAÇÃO

- O que é rescisão de trabalho;
- O que é homologação trabalhista?
- Diferença entre rescisão e homologação;
- Mudanças na reforma trabalhista;
- Regras para a rescisão contratual;
- O que deve ser pago;
- Tipos de rescisão contratual;
- O que é descontado;
- Prazo para assinar a rescisão;
- Como funciona a homologação;
- Documentos para homologação;
- Homologação online;
- Aviso prévio;
- Cálculo base da rescisão.

O QUE É RESCISÃO DE TRABALHO?



A rescisão de contrato é a formalização do término do vínculo empregatício entre trabalhador e empresa.

Essa iniciativa pode partir tanto do empregado como do empregador, pelos mais diversos motivos, seja por demissão ou mesmo o funcionário pedindo desligamento.

Vale ressaltar que todo contrato de trabalho possui regras que precisam ser cumpridas, inclusive no momento da rescisão.

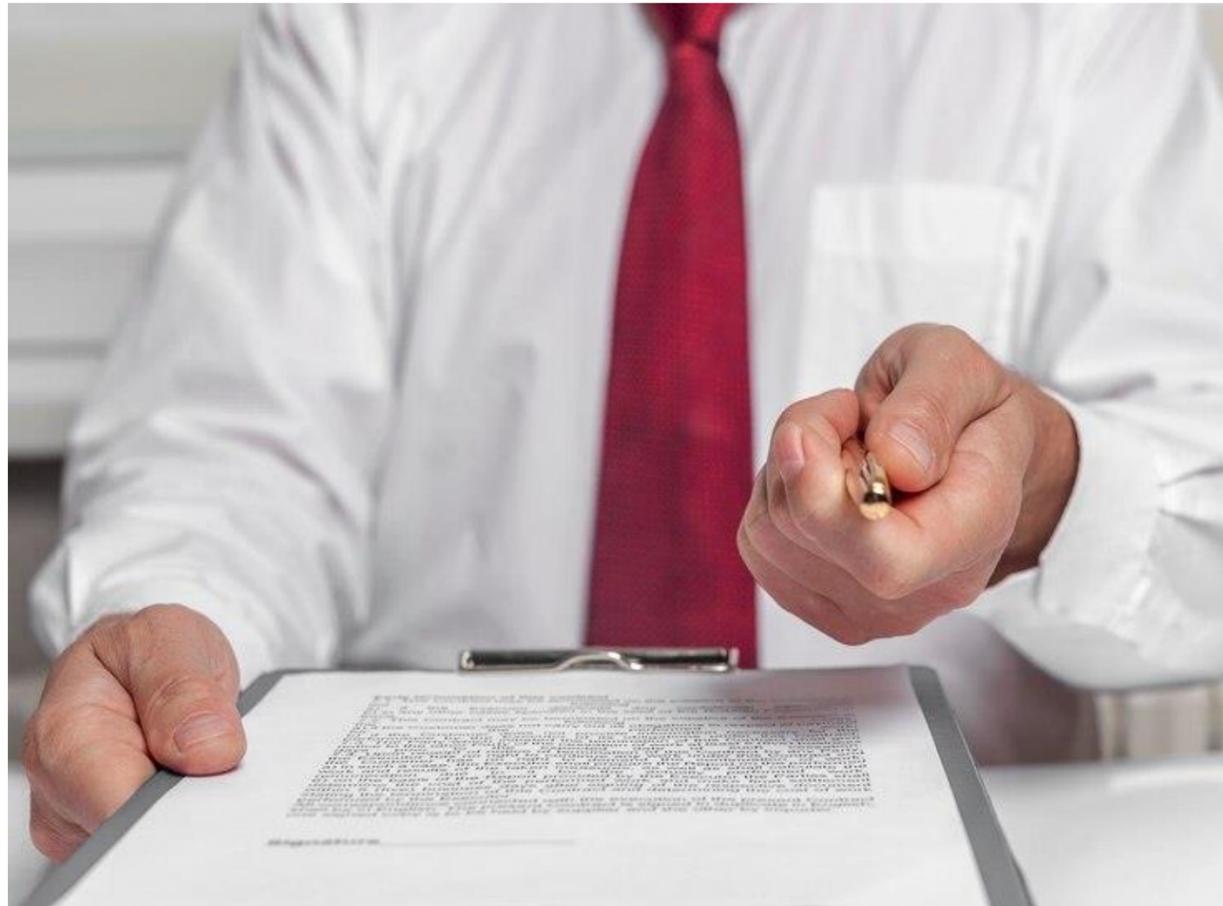
O que é homologação trabalhista?

A homologação trabalhista, é feita para autenticar e confirmar os trâmites realizados durante a demissão de um trabalhador. Isso inclui as verbas rescisórias e o desligamento definitivo do profissional conforme as exigências da lei vigente.

Vale destacar que a homologação só é obrigatória para funcionários em regime CLT, que trabalharam ao menos um ano conforme as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



DIFERENÇA ENTRE RESCISÃO HOMOLOGAÇÃO



Em resumo, a rescisão é o ato de encerrar formalmente o contrato de trabalho, enquanto a homologação é o procedimento de validação desse encerramento, garantindo que ele esteja em conformidade com as leis trabalhistas vigentes.

**PRINCIPAIS
MUDANÇAS QUE A
REFORMA
TRABALHISTA
TROUXE:**

- **Data para pagamento das verbas rescisórias:** o prazo aumentou, e hoje as empresas estão autorizadas a realizar o pagamento até 10 dias após o término do contrato;

- **Pagamento das verbas rescisórias:** além de realizar o pagamento da rescisão de contrato por dinheiro em espécie ou cheque, também é possível realizar via depósito bancário;

- **Dispensa da homologação sindical da rescisão contratual:** o sindicato não precisa mais homologar a rescisão de contrato, independentemente do tempo de trabalho;

**PRINCIPAIS
MUDANÇAS QUE A
REFORMA
TRABALHISTA
TROUXE:**

- **Demissão consensual:** a demissão consensual é parecida com a dispensa sem justa causa, em que o profissional não recebe os valores integrais, e o recebimento se dá por 20% da multa do FGTS, possibilidade de sacar 80% do valor do FGTS e metade do valor devido do aviso prévio;

- **Termo de quitação anual:** documento que permite autonomia entre a empresa e o profissional a respeito das obrigações trabalhistas, podendo ser apresentado ao sindicato da categoria.

Principais regras para a rescisão contratual:

- Identificação do tipo de rescisão contratual de trabalho;
- Pagamento de todas as verbas rescisórias;
- Agendamento do exame demissional;
- Assinatura do termo de quitação anual;
- Assinatura e emissão o TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho);
- Informar o eSocial sobre o fim do contrato de trabalho.



O QUE DEVE SER PAGO:



Os itens que existem no processo de desligamento são sempre os mesmos, apenas os itens que se enquadram em cada tipo de desligamento serão alterados. De acordo com a legislação trabalhista brasileira, o valor refere-se a:

- Saldo do salário e horas extras;
- Décimo terceiro;
- Férias;
- Férias vencidas e proporcionais;
- FGTS;
- Aviso prévio;

O QUE DEVE SER PAGO:

SALDO DO SALÁRIO E HORAS EXTRAS

O saldo salarial é o número de dias trabalhados no mês em que o trabalhador foi demitido ou se demitiu. Este cálculo também inclui adicionais e horas extras.

DÉCIMO TERCEIRO

Quando um funcionário pede demissão ou é demitido, ele receberá seu 13º salário com base na quantidade de meses trabalhados durante o ano. Os empregados perdem o direito a este benefício após serem demitidos por justa causa.



O QUE DEVE SER

PAGO:



FÉRIAS

O período de férias é sempre calculado a partir da data de entrada do empregado e é igual ao valor total mensal acrescido de 1/3 desse valor. Os funcionários têm direito a 30 dias de férias para cada ano de trabalho. Se o empregado não tirar férias após seu período aquisitivo e concessivo, ele terá vencido as férias.

Se ele se afastar e for demitido antes de completar mais um ano de trabalho, terá direito a licença proporcional. Em caso de demissão por justa causa, o empregado só receberá férias vencidas por ter perdido o direito à licença proporcional.

O QUE DEVE SER PAGO:



FÉRIAS VENCIDAS E PROPORCIONAIS

Toda pessoa contratada no regime da CLT tem direito a férias proporcionais a partir do 14º dia de trabalho. Porém, é importante ter ciência sobre o período aquisitivo e concessivo.

Em suma, o período aquisitivo são os 12 meses em que o colaborador trabalha para conquistar o direito às férias. E o período concessivo são os 12 meses seguintes, período que o empregador tem para conceder as férias.

O QUE DEVE SER PAGO:



FÉRIAS VENCIDAS E PROPORCIONAIS

Caso esse prazo não seja cumprido e a pessoa não tire seu período de descanso, tem direito a receber em dobro pelas férias. Algo que deve ser considerado para o cálculo de rescisão.

Quando o contrato é encerrado, a empresa deve pagar 1/12 por cada mês trabalhado pela pessoa, acrescidos de 1/3 do valor — a menos que a demissão seja em justa causa.

Já as férias vencidas e no período concessivo devem ser pagas independentemente do motivo do desligamento.

O QUE DEVE SER PAGO:



FGTS

Além desses direitos, quando dispensado sem justa causa, o funcionário ainda tem o direito de resgatar o seu FGTS e está sujeito a receber pela multa de 40% pelo desligamento.

O FGTS faz parte da natureza laboral que o empregador recolhe do trabalhador todos os meses. Equivale a 8% do salário do colaborador, e esse valor não pode ser deduzido do salário e é custeado pela empresa.

O QUE DEVE SER PAGO:



AVISO PRÉVIO

Por fim, após o desligamento, ainda temos o tempo de trabalho a ser pago, o aviso prévio.

No caso de despedimento sem justa causa, varia consoante a duração do contrato de trabalho, enquanto no caso de demissão corresponde sempre a 30 dias.

1. Demissão sem justa causa

A primeira modalidade é o rompimento do contrato por vontade do empregador, sem a necessidade de apresentar quaisquer justificativas. Afinal, decorre do direito das organizações gerirem os negócios em que atuam.

No entanto, o exercício desse poder conduz a um custo mais elevado, uma vez que se paga a integralidade das verbas rescisórias. Os direitos do trabalhador serão os seguintes:

Principais tipos de rescisão contratual:



1. Demissão sem justa causa

- Saldo de salário;
- Aviso prévio;
- 13.º terceiro salário proporcional;
- Férias vencidas, acrescidas do adicional de 1/3;
- Férias proporcionais, acrescidas do adicional de 1/3;
- Multa de 40% do FGTS.

Principais tipos de rescisão contratual:



2. Demissão com justa causa

A modalidade motivada ocorre quando a pessoa colaboradora descumpre deveres previstos em lei ou em contrato, consistindo na punição máxima da empresa em relação às pessoas colaboradoras. Os direitos, nesse caso, são os seguintes:

- Saldo de salários;
- Férias vencidas, acrescidas de 1/3.

Principais tipos de rescisão contratual:



2. Demissão com justa causa

A justa causa pode ser caracterizada por

- agressões físicas e verbais,
- embriaguez no serviço,
- repetição constante de faltas leves,
- furto ou desvio de mercadorias,
- falsificação de atestados médicos e diversos outros motivos.

A lista completa está prevista no art. 482 da CLT.

Principais tipos de rescisão contratual:



3. Pedido de demissão

Nesta terceira hipótese, a pessoa solicita o rompimento do contrato com a empresa. Na prática, isso libera o empregador das verbas nascidas com a rescisão, quitando-se apenas o que está em aberto. As obrigações são quatro:

- Saldo de salário;
- 13.º terceiro salário proporcional;
- Férias vencidas, acrescidas do adicional de 1/3;
- Férias proporcionais, acrescidas do adicional de 1/3.

A situação, assim como no caso da demissão por justa causa, não dá direito ao recebimento do seguro-desemprego nem ao saque do FGTS.

Principais tipos de rescisão contratual:



4. Rescisão indireta

O pedido de demissão com justa causa ocorre quando, ao descumprir deveres legais ou contratuais, o empregador torna a continuidade do emprego insustentável.

A lista completa de violações está no art. 483 da CLT. Deixar de pagar salários, não oferecer condições de segurança, não pagar as bonificações previstas em contrato, deixar de recolher o FGTS e dar tratamento discriminatório são alguns exemplos.

Principais tipos de rescisão contratual:

A rescisão indireta permite ao empregado romper o contrato de trabalho em situações em que o empregador comete faltas graves que tornam impossível a continuidade da relação empregatícia.



5. Rescisão por culpa recíproca

Se as duas partes descumprirem deveres contratuais ou legais, ocorre a justa causa recíproca. Nessa situação, a maioria dos valores é reduzida pela metade. Confira abaixo o que a pessoa ex-colaboradora recebe nesses casos:

- Saldo de salário;
- Metade do aviso prévio;
- Metade do 13.º salário proporcional;
- Férias vencidas, acrescidas de 1/3, se houver;
- Metade das férias proporcionais, acrescidas de 1/3;
- Indenização de 20% dos depósitos do FGTS.

Principais tipos de rescisão contratual:



5. Rescisão por culpa recíproca

As guias do seguro-desemprego não devem ser fornecidas nesse caso. No entanto, a chave de acesso ao FGTS continua sendo uma das obrigações da empresa.

Principais tipos de rescisão contratual:



6. Demissão por comum acordo

É uma hipótese regulamentada pela Reforma Trabalhista, em que ambos podem romper o vínculo sem justa causa. Isso permite a liberação de parte das verbas para o trabalhador:

- Saldo de salário;
- Metade do aviso prévio;
- 13.º salário proporcional;
- Férias vencidas, acrescidas de 1/3;
- Férias proporcionais, acrescidas de 1/3;
- Multa de 20% do FGTS.

As chaves do FGTS precisam ser liberadas para que a pessoa colaboradora movimente 80% da conta, mas não há Seguro-Desemprego nesse caso.

Principais tipos de rescisão contratual:



7. Falência da empresa

A principal dúvida que os profissionais costumam ter é se eles têm direitos quando a empresa em que trabalham fecha ou declara falência. A resposta é sim, o empregado tem o direito de rescindir o contrato e receber todos os direitos de rescisão sem justa causa.

Após a cessação ou declaração de falência, a iniciativa de rescindir o contrato de trabalho é de inteira responsabilidade do empregador. Isso significa que os funcionários não sofrerão com essa situação. Assim, se uma empresa fechou, deve pagar todas as indenizações devidas à sua equipe.

Principais tipos de rescisão contratual:



O que é descontado na rescisão de contrato de trabalho



INSS: necessária para garantir o acesso a benefícios previdenciários, a contribuição ao INSS é devida pela empresa e pelo trabalhador, e incide no cálculo das verbas rescisórias;

Imposto de Renda Retido na Fonte: a retenção do IRRF deve ser feita com base nas faixas de renda e alíquotas divulgadas pela Receita Federal, resultando em desconto na rescisão;

O que é descontado na rescisão de contrato de trabalho



FGTS: embora o FGTS não seja descontado do colaborador, deve ser recolhido sobre as verbas rescisórias, incluindo a multa na demissão sem justa causa ou por acordo;

Aviso-prévio (não) trabalhado: como explicamos, se a pessoa optar por não cumprir o aviso-prévio ao pedir demissão, a empresa tem o direito de descontar o valor correspondente na rescisão.

O que é descontado na rescisão de contrato de trabalho



Além disso, vale mencionar outras possibilidades como o desconto referente a:

- faltas injustificadas,
- adiantamento salarial,
- vales transporte,
- alimentação e refeição não utilizados,
- plano de saúde/odontológico e empréstimo consignado.

O que é descontado na rescisão de contrato de trabalho



O DP deve estar atento para o fato de que o cálculo equivocado dos descontos pode causar prejuízos à empresa se o desconto for menor do que o devido. Uma situação que pode resultar em cobranças feitas pelos órgãos que recolhem encargos trabalhistas.

Ainda, poder fazer com que a organização seja alvo de uma ação judicial movida pelo ex-colaborador caso o desconto seja maior do que deveria.

Prazo para assinar a rescisão

A assinatura deve ocorrer junto ao pagamento das verbas, data que é estipulada de duas maneiras pela CLT:

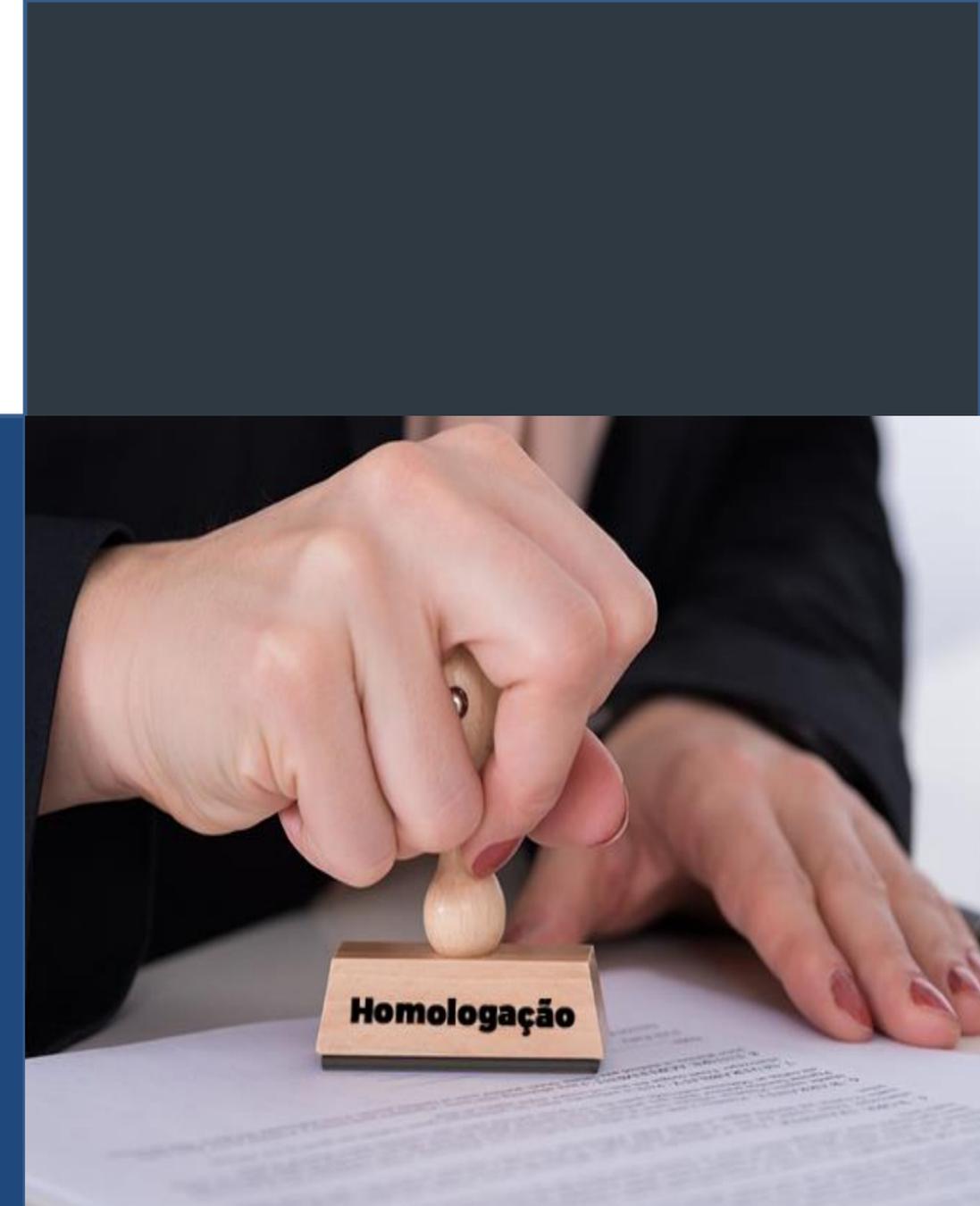
- a primeira é referente a homologação que, quando obrigatória por via judicial, deve ser realizada no primeiro dia útil após a demissão.

- A segunda data estipulada pelo artigo 477 da CLT diz que as verbas rescisórias devem ser pagas 10 dias após a comunicação da demissão, isso quando não houver aviso-prévio.

Em casos de aviso-prévio o pagamento e assinatura da rescisão serão efetuados após o término dos dias de trabalho.

Agora que já falamos um pouco sobre rescisão e entendemos a respeito, vamos falar sobre

HOMOLOGAÇÃO



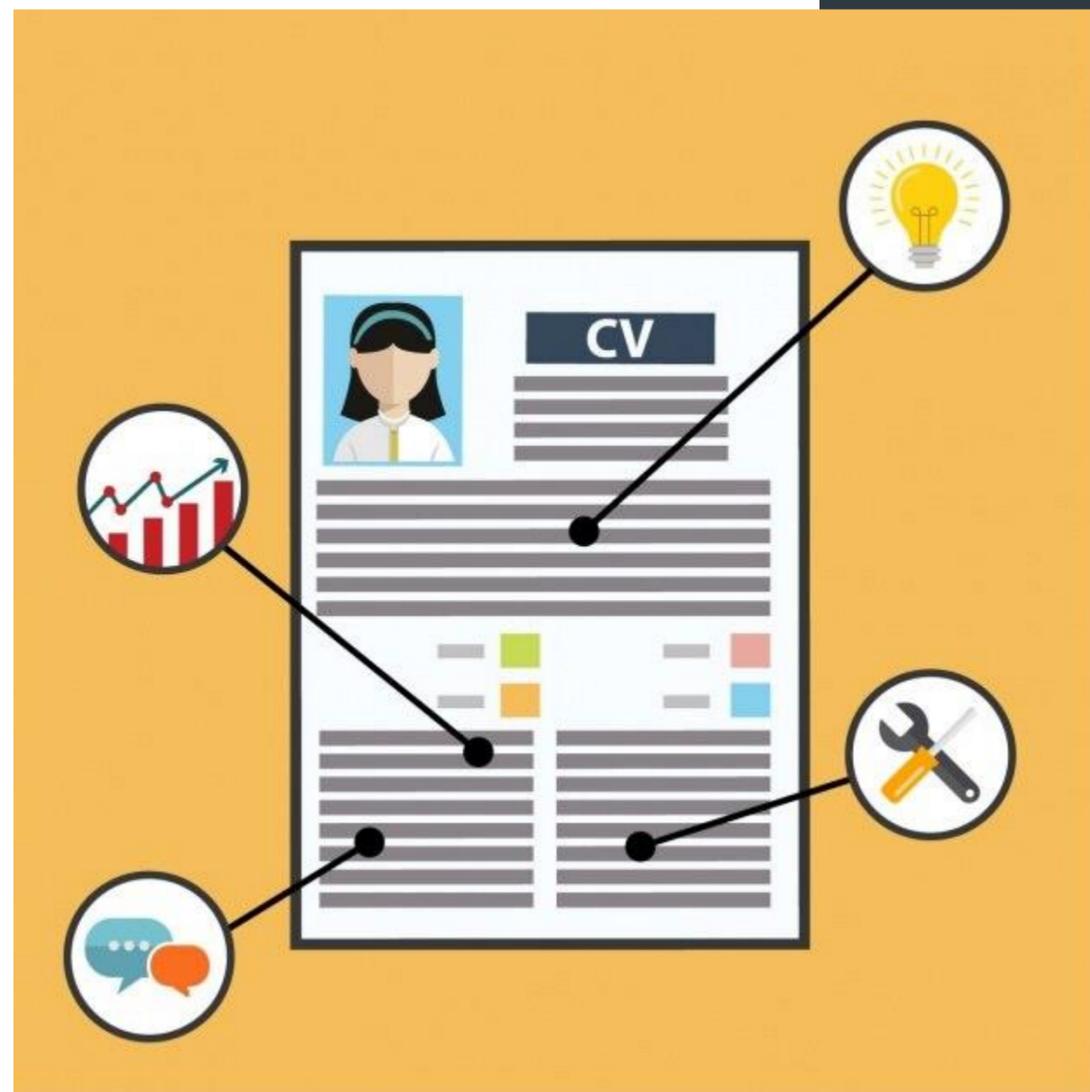
Como funciona a homologação trabalhista:



É necessário reunir determinados documentos e preencher corretamente a homologação, informando os valores rescisórios e o motivo real da quebra de contrato.

O empregador, junto ao setor de Recursos Humanos (RH) da empresa, é responsável por preencher e separar todos os documentos, porém, é dever do colaborador ler e reler com muita atenção antes de assinar.

Como funciona a homologação trabalhista:



É verdade que desde 2017 esse processo não tem mais necessidade de ser avaliado pelo Ministério do Trabalho. Mas, se o sindicato da categoria tiver por escrito essa exigência, a empresa precisa levar o processo para que seja conferido por uma pessoa autorizada do MTE.

Caso haja alguma informação errada, o processo volta para a empresa para que seja alterado de novo e reenviado, até que consiga a aprovação do órgão.

Como funciona a homologação trabalhista:

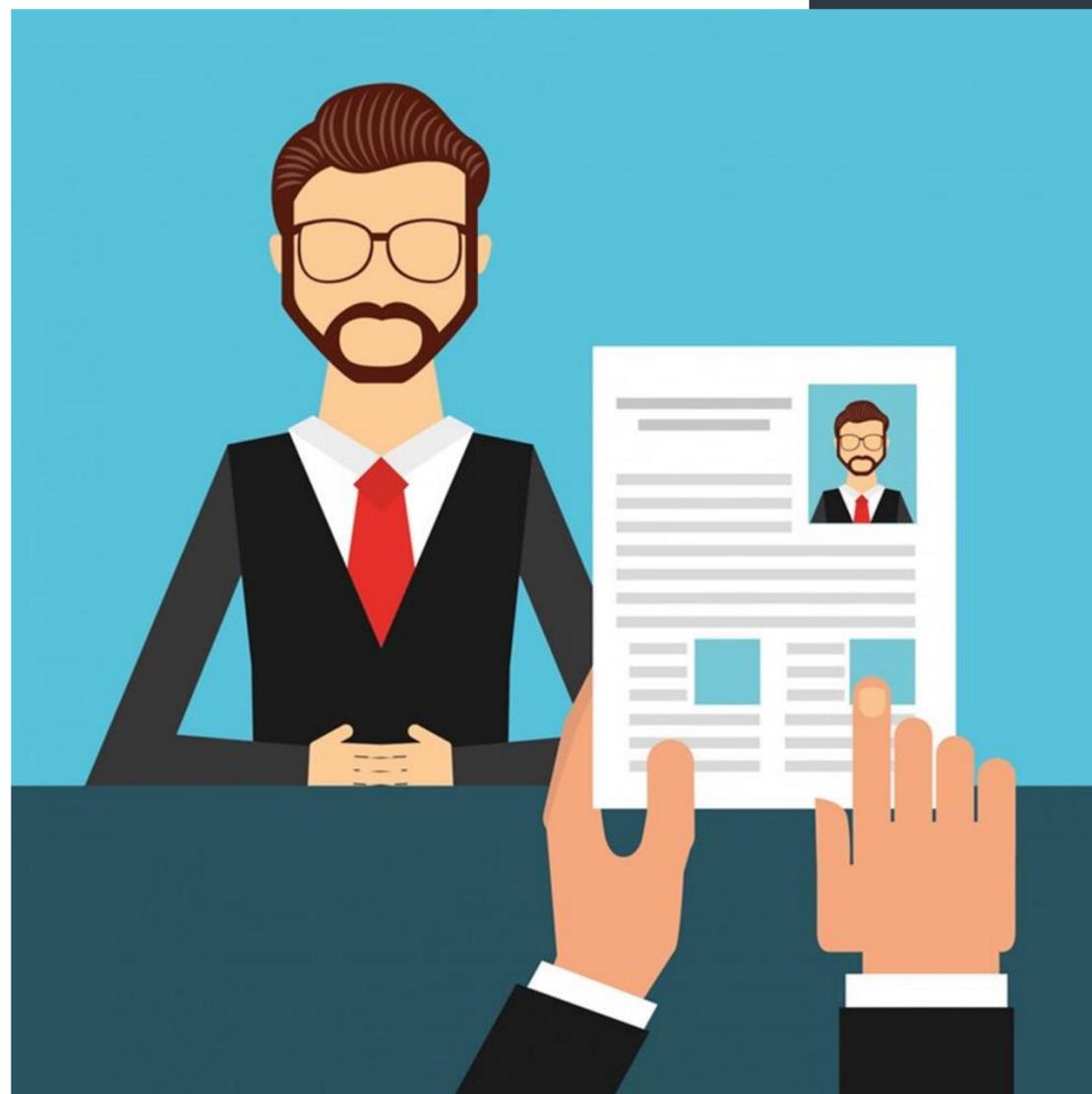


Aqui, é importante saber que o MTE só analisa as informações de acordo com o que estiver escrito.

Por exemplo, se na homologação está descrito que houve uma demissão sem justa causa, o encarregado terá de averiguar se os valores e as datas das verbas rescisórias estão de acordo com o tipo de demissão realizada.

Ou seja, é o colaborador que tem que ler o que foi descrito no processo de homologação para apontar se houve qualquer erro em relação ao tipo de demissão ou erro de digitação nos dados pessoais, por exemplo.

Como funciona a homologação trabalhista:



Um pequeno erro nas informações pessoais, como no nome da mãe, data de nascimento ou número do CPF, pode atrasar em até 15 dias o recebimento das verbas junto à Caixa Econômica Federal.

Por fim, é importante avisar que mesmo após o processo ser aceito pelo MTE, o colaborador ainda pode procurar pelo sindicato e entrar com ação trabalhista contra a empresa, caso acredite que houve injustiça na homologação feita.

Documentos para realizar a homologação:



É preciso apresentar o contrato e o contrato de trabalho para iniciar o contrato , sem necessidade de acordo com o motivo e o processo de início, se justa causa final do contrato, pedido de contrato e consensual.

Em caso de menores de idade, como acontece com o contrato de jovem aprendiz, é necessário a presença de um responsável legal para assinatura também.

Documentos para realizar a homologação:



- **Pedido de demissão:**

- Rescisão 5 vias;
- Carta de preposição;
- Carteira de trabalho atualizada;
- Ficha atualização da CTPS;
- Pedido demissão 3 vias;
- Extrato do FGTS,
- Comprovante de depósito da rescisão;
- Cópia exame médico demissional;
- PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário;
- Relatório com os últimos 12 meses das médias variáveis.

Documentos para realizar a homologação:



- **Término de contrato:**

- Rescisão 5 vias;
- Carteira de trabalho;
- Ficha atualização da CTPS;
- Extrato do FGTS;
- Recolhimento do mês da rescisão;
- Chave da Conectividade Social;
- Comprovante de depósito da rescisão;
- Exame médico demissional;
- PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário;
- Relatório com os últimos 12 meses das médias variáveis.

Documentos para realizar a homologação:



- **Rescisão sem justa causa:**
 - Rescisão 5 vias;
 - Carta de preposição;
 - Aviso prévio 3 vias:
 - Carteira de trabalho atualizada;
 - Ficha de atualização da CTPS;
 - Extrato do FGTS;
 - GRRF – quitada;
 - Chave conectividade social;
 - Comprovante de depósito da rescisão;
 - Atestado médico demissional;
 - PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário;
 - Relatório com os últimos 12 meses das médias variáveis;
 - Guias do Seguro Desemprego.

Documentos para realizar a homologação:



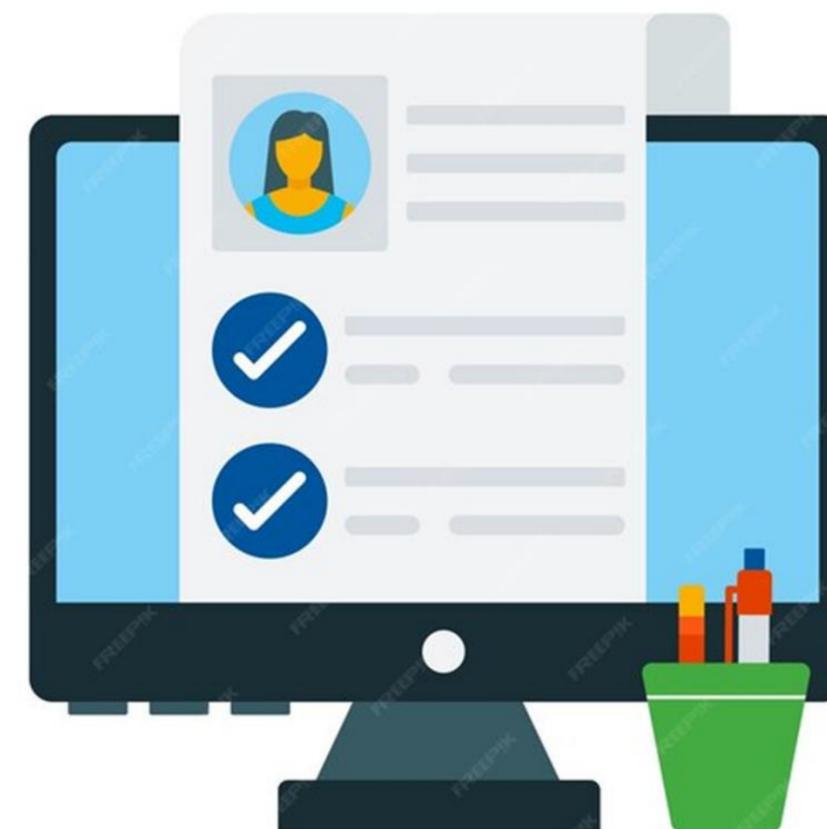
Vale sempre verificar junto à empresa e ao seu estado, a necessidade dos documentos pois podem sofrer atualizações e em alguns casos pode não haver a necessidade de realizar a homologação presencial.

A homologação deve ser realizada após um dia útil do término do contrato, em que todos os trâmites legais já foram feitos e assim facilitando para que o processo ocorra corretamente.

É possível fazer a homologação do contrato online?

Sim, é possível realizar a homologação do contrato de trabalho de forma online. Com a evolução tecnológica e a necessidade de agilidade nos processos, diversas empresas e escritórios de advocacia têm adotado sistemas e plataformas digitais.

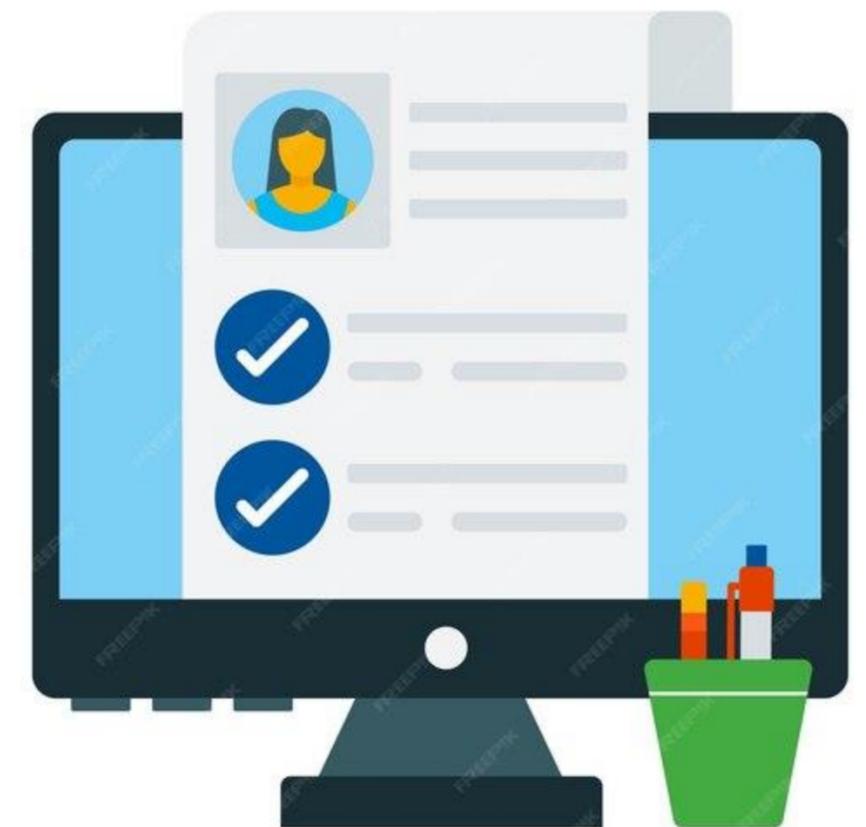
Com elas, é possível realizar a homologação contratual de forma eletrônica. Nesses casos, o empregador e o empregado utilizam um sistema ou plataforma online para registrar todas as informações relacionadas à rescisão do contrato de trabalho.



É possível fazer a homologação do contrato online?

Isso inclui os valores das verbas rescisórias e a assinatura eletrônica das partes envolvidas. Essa modalidade de homologação proporciona maior facilidade, agilidade e segurança no processo.

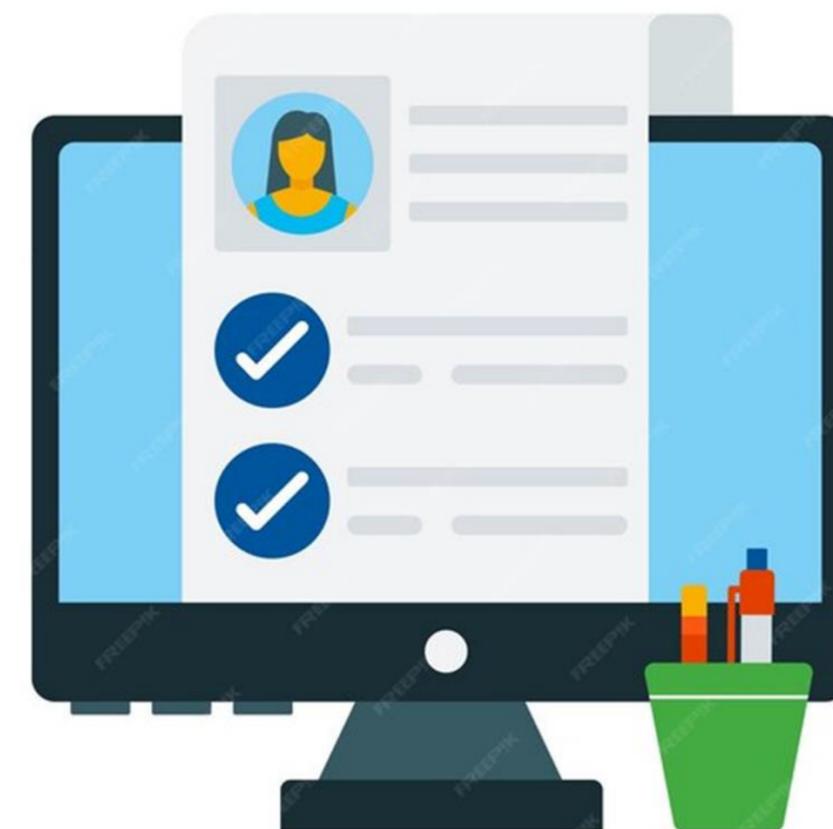
E isso não é por acaso, uma vez que ela elimina a necessidade de deslocamento físico para a realização da homologação. Isso gera economia de tempo e de dinheiro tanto para a empresa quanto para o trabalhador.



É possível fazer a homologação do contrato online?

No entanto, é importante ressaltar que a validade da homologação online depende do cumprimento de requisitos legais e da aceitação das partes envolvidas. Além disso, é fundamental utilizar plataformas confiáveis e seguras.

Ou seja, sempre é crucial observar as normas e regulamentações vigentes. Em caso contrário, é possível que haja a desconsideração da homologação ocorrida.



O que acontece se não fizer a homologação?



O empregador que não fizer ou não cumprir com os prazos estipulados pela CLT, pode ser multado no valor de um salário mensal do ex-empregado em questão.

Não fazer a homologação quando ela for necessária junto ao MTE ou não cumprir com os prazos determinados geram o mesmo valor de multa.

AVISO PRÉVIO

Sempre que o contrato de trabalho não tiver uma data pré-determinada para a sua extinção, é obrigação das partes envolvidas realizarem o aviso-prévio de no mínimo 30 dias.

Entretanto, é importante saber que a Lei nº 12.506/11 estabelece que esse prazo pode ser estendido com base no tempo de casa do colaborador. Assim, fica definido o acréscimo de 3 dias a cada ano de serviço, até o máximo de 60 dias, chegando a um total de 90 dias.

AVISO PRÉVIO

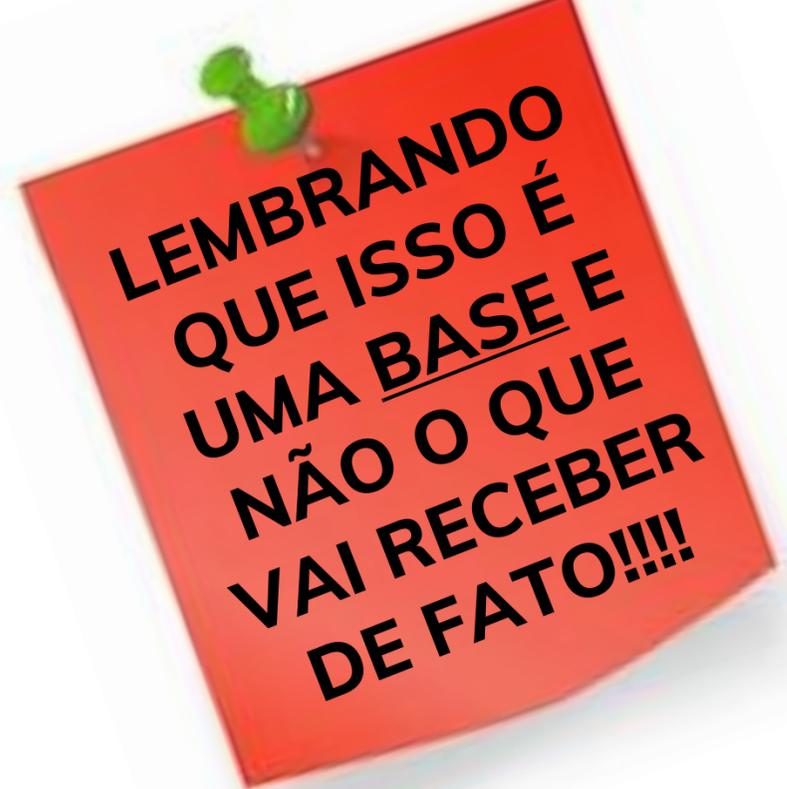
Ainda, existem situações em que a pessoa não cumpre os 30 dias de aviso-prévio trabalhando, caso a empresa assim decida. Contudo, o valor referente a esses dias deve ser pago de qualquer forma.

No caso do colaborador se recusar a cumprir o aviso-prévio, essa situação se inverte e dá origem a uma indenização que deve ser paga à empresa, referente a 30 dias de trabalho. A quantia é normalmente descontada da rescisão.

O aviso-prévio deve ser comunicado pelo menos 30 dias antes da data em que se pretende que o vínculo empregatício chegue ao fim. A regra vale para ambas as partes.

As exceções ocorrem quando a empresa opta pelo fim imediato do contrato, o que leva ao aviso-prévio indenizado que tem um prazo de 10 dias para ser pago. E quando a rescisão acontece por justa causa, caso em que não existe nenhum tipo de aviso-prévio.

AVISO PRÉVIO



Para finalizar, você sabe já como fazer os cálculos para ter uma BASE do que vai receber?

Acesse o QR CODE para ter uma ideia de como são feito os cálculos.



www.nurap.org.br



*DIVERSIDADE E
INCLUSÃO*

