

11 DIREITOS NA HORA DA DEMISSÃO

É de fundamental importância saber quais os direitos dos trabalhadores na hora da rescisão do contrato de trabalho. Deve-se ter especial atenção no caso de demissões sem justa causa, pois o Brasil ratificou a Convenção 158 da OIT, que proíbe demissões imotivadas.

Todo trabalhador deve saber como fazer o pré-cálculo de quanto vai receber pelas verbas rescisórias para evitar surpresas. Analisaremos as verbas rescisórias que os comerciários têm direito quando da rescisão do contrato de trabalho. Vamos nos ater às principais espécies de rescisão contratual:

- a) dispensa sem justa causa;
- b) pedido de demissão;
- c) aposentadoria;
- d) falecimento;
- e) dispensa por justa causa.

11.1 CARTA DE DEMISSÃO

Sempre que a demissão for imposta pelo empregador por justa causa este deverá comunicar o motivo da rescisão por escrito ao empregado, conforme asseguram as Convenções Coletivas.

11.2 DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Quando o empregado for dispensado e tiver de cumprir o aviso prévio, sua jornada de trabalho será reduzida em duas horas, ou poderá trabalhar 23 dias corridos e faltar ao serviço por 7 dias corridos sem prejuízo do salário⁸⁰.

80. Artigo 488, parágrafo único da CLT.

O empregado que obtiver novo emprego antes do término do aviso prévio, fica dispensado do cumprimento integral do referido aviso, devendo receber, em tal caso, a remuneração proporcional aos dias efetivamente trabalhados. Consulte seu Sindicato.

Quando o empregado for dispensado de cumprir o aviso prévio deverá receber o salário relativo ao mesmo. Neste caso o prazo de pagamento das verbas rescisórias é de 10 dias⁸¹, a contar do último dia trabalhado.

11.3 DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Quando o empregador manda o empregado embora sem justa causa são devidas as seguintes verbas rescisórias:

- aviso prévio (que pode ser trabalhado ou indenizado quando a dispensa é imediata.
- 13º salário proporcional (correspondente aos meses trabalhados);
- férias vencidas (quando houver);
- férias proporcionais (contando-se sempre do mês que o empregado começou a trabalhar);
- adicional de 1/3 sobre férias;
- comissões, DSR, horas extras, prêmios, gratificações, adicional noturno, etc.(quando houver);
- saldo de salários (correspondente aos dias trabalhados do mês);
- FGTS, 8% sobre os dias trabalhados e 13º salário;
- 40% sobre o total dos valores referentes ao F.G.T.S., inclusive os depositados no banco;
- rescisão na forma do código 01, para fins de liberação do FGTS.
- fornecimento da Comunicação de Dispensa, preenchido e assinado pelo empregador.
- Indenização adicional.

81. Muitos empregadores utilizam o expediente de mandar o empregado cumprir o aviso prévio em casa. Essa é uma manobra ilegal. Ou o trabalhador cumpre o aviso prévio trabalhando ou é dispensado de cumpri-lo e as verbas rescisórias têm de ser pagas no prazo de 10 dias. Ver art. 477, parágrafo 6º, letra b, da CLT. O TST, em julgamentos de dissídios coletivos, tem concedido aviso prévio de 60 dias.

Descontos

- INSS;
- INSS sobre 13º salário;
- vale transporte;
- vale Refeição;
- adiantamento de salário;
- outros descontos autorizado pelo empregado.

11.4 PEDIDO DE DEMISSÃO

Quando o empregado não quer continuar trabalhando na empresa ele pede demissão e tem direito a receber as seguintes verbas rescisórias:

- 13º salário proporcional (correspondente aos meses trabalhados iniciando-se sempre no mês de janeiro, de cada ano ou da admissão);
- férias vencidas (quando houver);
- adicional de 1/3 sobre as férias;
- férias proporcionais;
- saldo de salários (correspondente aos dias trabalhados no mês);
- comissões, horas extras, DSR, prêmios, gratificações, adicional noturno, etc.

Descontos

- INSS;
- INSS sobre 13º salário;
- vale refeição;
- vale transporte;
- aviso-prévio (quando o empregado pede demissão e não quer cumprir o aviso-prévio, o empregador pode descontar o

- equivalente a um mês de salário)⁸². Consulte seu Sindicato.
- outros descontos autorizados pelo empregado.

11.5 VERBAS DEVIDAS EM CASO DE APOSENTADORIA

Quando da aposentadoria do empregado não é necessário o empregador proceder a rescisão do contrato de trabalho. Quando a aposentadoria é de iniciativa do empregado, os direitos são iguais ao pedido de demissão; quando é por iniciativa do empregador, os direitos são iguais à dispensa sem justa causa.

11.5.1 DESCONTOS

Ao aposentar o trabalhador fica isento de contribuição para o INSS⁸³. Se o aposentado voltar a trabalhar, ele tem de continuar contribuindo para a Previdência.

11.6 VERBAS DEVIDAS EM CASOS DE FALECIMENTO

Caso o empregado venha falecer, seus dependentes ou sucessores terão direito a receber as seguintes verbas⁸⁴:

- 13º salário proporcional;
- férias proporcionais;
- Férias vencidas;
- adicional de 1/3 sobre férias;
- saldo de salário, comissão, DSR, horas extras, gratificações, adicional noturno, etc.(se houver);
- FGTS: 8% sobre salários, 13º salário, comissões, DSR, grati-

82. Artigo 487, parágrafo 2º da CLT.

83. Cf. Lei 8.829, de 16 de abril de 1994, artigo 24.

84. O pagamento aos dependentes ou sucessores, dos valores, não recebidos em vida pelo respectivo titular, está garantido pela Lei 6.858 de 24.11.80.

ficações, adicional noturno, horas extras, etc.(se houver).

- auxílio funeral⁸⁵.

11.7 DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Pela atual legislação, as razões que levam o patrão a demitir o empregado não estão sujeitas a um exame prévio pela Justiça. O ato do empregador que dispensa o empregado por justa causa tem efeitos imediatos. Somente através de uma apreciação posterior da Justiça do Trabalho, com toda a sua demora, poderá o trabalhador provar a inexistência da Justa Causa. Tal situação espera há muito tempo por mudanças.

Para piorar ainda mais a situação, a CLT define os casos de justa causa de forma imprecisa, dando margem a inúmeras interpretações, possibilitando ao empregador rescindir de imediato o contrato de trabalho.

Por tudo isso, o trabalhador demitido por justa causa deve procurar de imediato o seu Sindicato para buscar orientação sobre se realmente houve ou não justa causa.

Os direitos do trabalhador demitido por justa causa são:

- férias vencidas e proporcionais, se houver, acrescidas de um terço prevista na Constituição;
- saldo de salários, horas extras, DSR, comissões, gratificações, prêmios, adicional noturno, etc.(se houver).

Lembramos que o trabalhador dispensado por justa causa possui direito a férias proporcionais, considerando que o Decreto nº 3.197, publicado em 6/10/99, estabelece que a Convenção nº 132 da OIT deve ser executada e cumprida inteiramente.

11.8 HOMOLOGAÇÃO

A legislação trabalhista⁸⁶ estabelece que a rescisão de contrato dos empregados com mais de um ano de serviço deve se

85. Alguns Sindicatos têm em suas convenções auxílio funeral pago pela empresa.

86. Artigo 477 da CLT.

realizar sob a fiscalização do Sindicato e, na inexistência deste, da Delegacia Regional de Trabalho (DRT). Esse ato é chamado de homologação, quando são conferidos os cálculos dos direitos que o empregado tem a receber, seja no caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão.

No caso de empregados com menos de 1 ano de serviço, a legislação não prevê homologação e o pagamento é realizado na própria empresa, mas você deve consultar o seu Sindicato para saber se a convenção coletiva local não estabelece a obrigatoriedade de homologação no Sindicato inclusive de empregados com menos de 1 ano no serviço.

O fato do empregado assinar o recebimento das quantias constantes da folha de rescisão não significa que estão quitados os seus direitos, dando-os por cumpridos. A sua assinatura só atesta que recebeu os valores constantes da folha, podendo reclamar perante a Justiça do Trabalho as diferenças que porventura houverem, inclusive horas extras trabalhadas e não pagas. No entanto, face ao enunciado 330 do TST, deve-se ressaltar eventuais divergências ou diferenças quando estas se referirem a verbas rescisórias, evitando assim futuros problemas no desenvolvimento da ação trabalhista.

Como muitas empresas pagam “*por fora*”, o empregado fica surpreso com a quantia que tem a receber no momento da rescisão, principalmente o valor referente ao FGTS. Algumas empresas costumam fazer o acerto da diferença depois da homologação, mas nem sempre isso acontece. Fique atento e exija seus direitos através do seu Sindicato.

Quando o empregado está dispensado do aviso prévio, o prazo para homologação é de 10 dias. Quando ele o cumpriu, deve ocorrer no dia imediato após o fim do aviso. Se esses prazos não forem cumpridos por culpa da empresa, ela terá de pagar ao trabalhador uma multa correspondente a um salário do empregado.

O pagamento das verbas rescisórias deve ser feito em moeda corrente, em cheque administrativo da empresa, ou depósito em conta corrente.

Os Sindicatos e a Federação possuem um departamento

específico para fazer as homologações e advogados para encaminhar sua ação trabalhista.

11.9 SAQUE DO FUNDO DE GARANTIA

Quando o empregado é dispensado sem justa causa, levanta todos os valores depositados na sua conta vinculada acrescidos de juros, correção monetária e a multa de 40%, prevista na Constituição.

Quando o empregado pede demissão ou é demitido por justa causa, não tem acesso imediato aos valores depositados em sua conta, podendo apenas levantá-los nas seguintes hipóteses:

a) extinção total da empresa, fechamento de qualquer de seus estabelecimentos, supressão de parte de suas atividades, ou ainda falecimento do empregador individual, sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão do contrato de trabalho;

b) aposentadoria pela Previdência Social;

c) falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes;

d) pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro de Habitação (SFH);

e) liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário;

f) pagamento total ou parcial do preço da aquisição de moradia própria;

g) quando permanecer 3 anos ininterruptos sem crédito de depósitos;

h) extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1979.

Os depósitos do FGTS são corrigidos mensalmente no 10º dia de cada mês, logo é bom aguardar a virada do mês para proceder ao saque.

11.10 SEGURO DESEMPREGO

O Seguro Desemprego⁸⁷ é o auxílio coberto pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho, e tem por finalidade prover a assistência financeira temporária do trabalhador desempregado.

Para ter direito ao Seguro Desemprego o trabalhador terá que preencher os seguintes requisitos:

- ter recebido salário (de pessoa jurídica ou pessoa física) nos últimos seis meses imediatamente anteriores à data de sua demissão, ou seja, ter trabalhado com carteira assinada e recolhido à Previdência Social.

- ter sido demitido sem justa causa. No ato da rescisão contratual o empregador deverá entregar ao empregado demitido o formulário do Seguro Desemprego devidamente preenchido e assinado, juntamente com o Termo de Rescisão Contratual e demais documentos necessários.

- ainda não ter obtido novo emprego.

- não estar em gozo de outro benefício previdenciário, exceto o auxílio acidente de trabalho e o auxílio suplementar.

O empregado poderá encaminhar o seu requerimento do Seguro Desemprego em qualquer agência da Caixa Econômica Federal ou Posto de Atendimento do Ministério do Trabalho, após decorridos os primeiros sete dias de sua demissão. O requerimento deverá ser acompanhado da Carteira de Trabalho e do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

O valor do benefício será definido com base na média dos salários recebidos nos últimos três meses anteriores à dispensa, não podendo ser inferior a um salário mínimo.

Uma vez recebido o benefício, o trabalhador somente poderá requerê-lo novamente decorrido um período mínimo de 16 meses do último recebimento e desde que preencha novamente os requisitos necessários.

87. Lei 7.998/90 – Art. 7º Inciso IV do Art. 201 e Art. 239 da Constituição Federal.

O benefício poderá ser cancelado, mesmo que o trabalhador já tenha recebido parte dele, pelos seguintes motivos:

- for admitido em novo emprego;
- iniciar o recebimento de outro benefício previdenciário, exceto o auxílio acidente de trabalho, o auxílio suplementar ou o abono de permanência no serviço;
- falsidade nas informações necessárias à habilitação;
- fraude, visando a percepção indevida do benefício;
- morte do segurado (o seguro desemprego é intransferível).