

**tr**cap / SOLUÇÕES  
DOMÍNIO 2024

Rescisão

18 de novembro de 2024 às 10h

# Rescisão: Conceitos

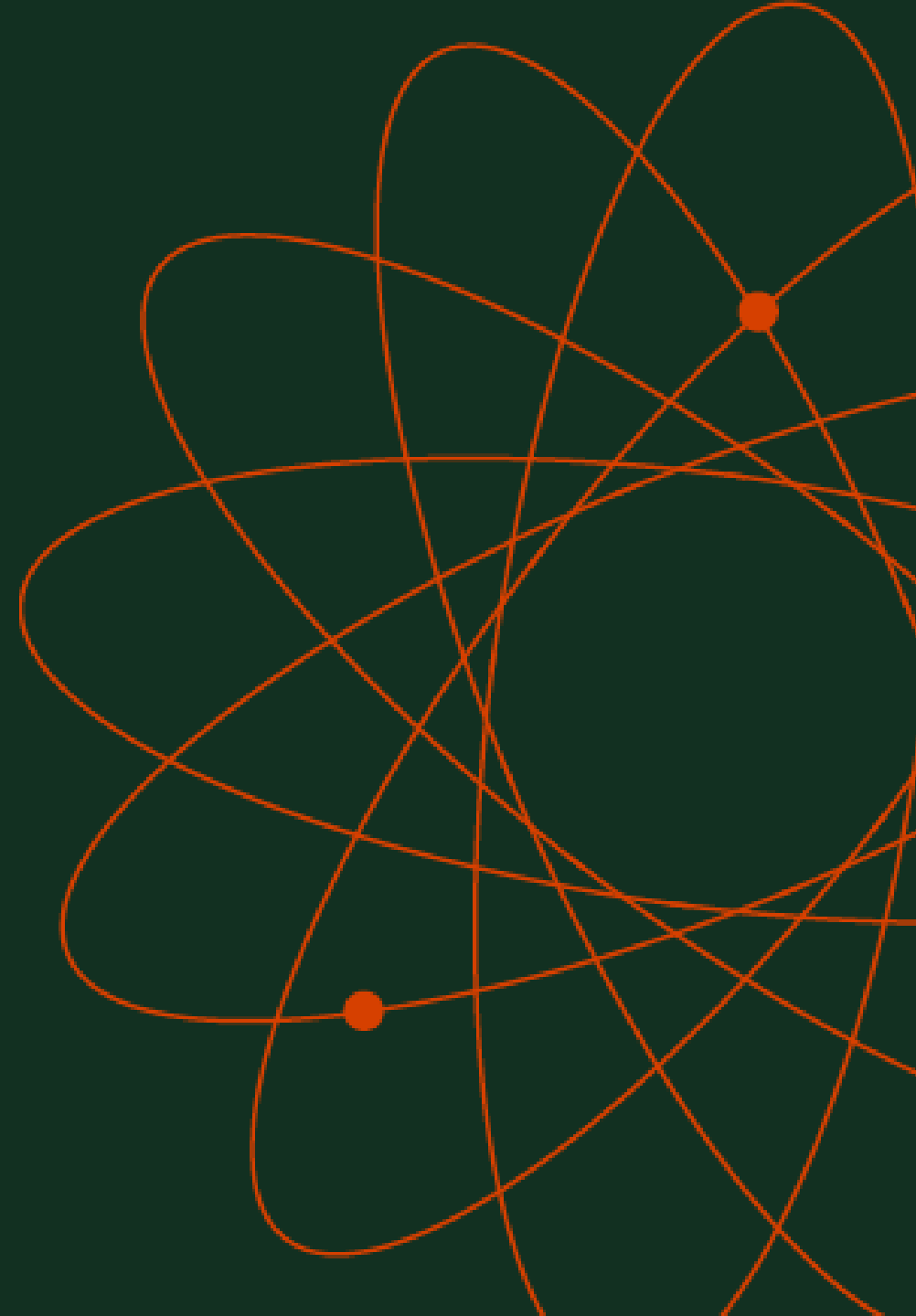
Com **Daiane Menezes** e **Professor Guilherme Santos**

# O que você vai aprender?

- Cuidados na Rescisão
- Aviso Prévio
- Modalidades de rescisão
- Indenização Adicional – Data base
- Rescisão Complementar
- Mudanças e pontos de atenção



# Conceitos



# Cuidados na Rescisão

Antes de calcular a rescisão, temos que ter atenção a alguns pontos:

- Levantamento de Estabilidades
- Exame Demissional
- Valores a serem lançados na rescisão
- Particularidades da norma coletiva (ACT/CCT)

# Estabilidades

A estabilidade é o período em que o emprego está garantido, ou seja, protegido contra dispensa arbitrária (sem justa causa).

O empregado pode pedir demissão durante o período de estabilidade, com a assistência do sindicato, conforme art. 500 da CLT.

O pedido de demissão do empregado estável **só será válido** quando feito com a **assistência** do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

[http:// Como lançar estabilidades?](#)

# Estabilidade Gestante

Previsão Legal: ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), art. 10:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, **desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.**

# Estabilidade Gestante

Atenção às normas complementares:

- Súmula 244 do TST;
- Art. 391-A, CLT;
- Art. 395, CLT e TST RR-71200-95.2009.5.02.0317;
- IN SIT 2/2021



# Estabilidade CIPA

Previsão Legal: ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), art. 10:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado **eleito** para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

# Estabilidade Acidente de Trabalho

Lei 8.213/91, art. 118:

*Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de **doze meses**, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, **após a cessação do auxílio-doença** acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.*

Observem também a súmula nº 378 do TST.

# Estabilidades CCTs

[http://](#)  [Como configurar Estabilidade por Convenção Coletiva?](#)

As convenções e acordos coletivos podem prever estabilidades específicas para a categoria ou ainda para alguma situação específica, tal como:

- Férias
- Aposentadoria
- Retorno de auxílio-doença
- E outras

# Exame Demissional e Toxicológico

O exame demissional deve ser realizado no prazo de 10 dias, salvo se o último exame ocupacional tenha sido realizado dentro de

- 135 dias (empresas de grau de risco 1 e 2, Quadro I, NR 4) ou
- 90 dias (empresas de grau de risco 3 e 4, Quadro I, NR 4).

Exame Toxicológico para motoristas (Art. 168 §§ 6º e 7º da CLT).

<http://Treinamento Exame Toxicológico S-2221>

# Aviso Prévio

CF 88, Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

# Aviso Prévio

O aviso-prévio é a **comunicação antecipada** e obrigatória que uma parte deve fazer a outra para manifestar seu desejo em rescindir um contrato de trabalho.

Podendo o período ser: **trabalhado**, **indenizado**, **misto** e “**cumprido em casa**” ou ainda ser dispensado.

<http://>  [Como gerar Aviso Prévio - Rescisão?](#)

# Aviso Prévio Trabalhado

Quando o empregado permanece trabalhando durante o período do aviso-prévio, seja de iniciativa do empregado ou do empregador.

Quando concedido pelo empregador, o empregado terá sua **jornada reduzida** em 2 horas diárias ou por 7 dias corridos, conforme sua escolha, **sem prejuízo do salário**.

A súmula nº 230 do TST proíbe a troca da redução pelo pagamento do período.

# Aviso Prévio Indenizado

Quando o empregado para de trabalhar no momento da comunicação da extinção do contrato de trabalho, seja de iniciativa do empregado ou do empregador.

Os dias de aviso prévio indenizado integram o tempo de serviço para todos os fins e a projeção dele deve refletir nas anotações da Carteira de Trabalho.



# Aviso Prévio Misto

Quando o empregado inicia o cumprimento do aviso prévio trabalhando, porém a partir de determinado momento o restante do aviso prévio é indenizado, seja por limite do cumprimento do período trabalhado, seja por pedido do empregado ou por liberação do empregador.

[http:// Como informar Aviso prévio misto?](#)

# Aviso Prévio Misto Polêmicas

## Nota Técnica Conjunta SIT/SRT nº 01/2012

### Definição da quantidade de dias do aviso:

- Na data da comunicação do aviso, seja trabalhado ou indenizado.

### Pagamento do aviso-prévio proporcional:

- Inexiste a figura de aviso-prévio misto.
- Exemplo: aviso-prévio de 45 dias, o empregado trabalha os 45 dias, com redução de 2 horas diárias ou 7 dias corridos.

# Aviso Prévio Misto Polêmicas

Há jurisprudência pelo **TST** sobre o aviso-prévio com mais de 30 dias.

- Entende-se que o aviso-prévio proporcional é **direito exclusivo do empregado**.
- Conforme avaliado pelo TST, a proporcionalidade do aviso-prévio apenas pode ser exigida da empresa. Caso contrário, constituiria:

“Alteração legislativa prejudicial ao empregado, o que, pelos princípios que norteiam o ordenamento jurídico trabalhista, não se pode admitir”.

Processo: E-RR-1964-73.2013.5.09.0009

- Dessa forma, o aviso só poderá ser trabalhado no máximo 30 dias.
- O período a partir de 30 dias deverá ser **indenizado**.

# Aviso Prévio Acréscimo de Dias

- A Lei 12.506/2011 prevê que a cada ano de serviço, serão acrescidos 3 dias no aviso-prévio.
- O acréscimo será de no máximo de 60 dias, sendo o tempo total de aviso-prévio no **máximo de 90 dias**.

# Súmulas TST – Aviso Prévio

- Súmula TST nº 10 – Aviso Prévio do Professor em dispensa no término do ano letivo/férias
- Súmula TST nº 44 – Aviso Prévio na cessação das atividades da empresa
- Súmula TST nº 73 – Justa causa no curso do aviso prévio
- Súmula TST nº 163 – Aviso Prévio nos contratos regidos pelo art. 481 da CLT
- Súmula TST nº 182 – Projeção do aviso prévio e indenização adicional
- Súmula TST nº 230 – Substituição da redução da jornada por pagamento
- Súmula TST nº 276 – Renúncia do aviso prévio pelo empregado

# Súmulas TST – Aviso Prévio

- Súmula TST nº 305 – Incidências de FGTS
- Súmula TST nº 348 – Estabilidade e concessão de aviso prévio
- Súmula TST nº 354 – Repercussão das gorjetas no aviso prévio
- Súmula TST nº 371 – Auxílio doença no aviso prévio indenizado
- Súmula TST nº 380 – Início da Contagem do aviso
- Súmula TST nº 441 – Proporcionalidade do aviso prévio

# Modalidades de Rescisão

- Dispensa sem Justa Causa;
- Pedido de Demissão;
- Rescisão de Contrato por Prazo Determinado;
- Rescisão por Acordo - art. 484-A;
- Dispensa por Justa Causa;
- Rescisão Indireta;
- Rescisão por Culpa Recíproca;
- Rescisão de Contrato de Aprendizagem;

# Modalidades de Rescisão

- Término de Contrato de Estágio;
- Rescisão de Contrato Intermitente;
- Rescisão por Falecimento;
- Rescisão por Força Maior Própria;
- Rescisão por Força Maior Imprópria (Fato do Príncipe);
- Extinção da Empresa sem Força Maior; e
- Término de Contrato de Autônomo.



# Rescisão por Aposentadoria



http://

[Como cadastrar Aposentadoria com Rescisão?](#)

Não há extinção de contrato de trabalho pelos motivos:

- Aposentadoria por idade;
- Aposentadoria por tempo de serviço; ou
- Aposentadoria por invalidez.

No caso de aposentadoria por idade ou por tempo de serviço, se o empregador desejar rescindir o contrato, deverá demitir o empregado sem justa causa.

Já se o empregado desejar parar de trabalhar, deve pedir demissão.

Independentemente da modalidade de rescisão, o **saque do FGTS é garantido** ao empregado que se aposenta.

# Controvérsias

O empregado que pede demissão com cumprimento do aviso prévio trabalhado e o empregado impede. Como fica o aviso prévio?

~~IN SRT 15/2010~~ e jurisprudência da JT fixam que deve ser indenizado.

# Controvérsias

É possível descontar 50% dos dias restantes em caso de pedido de demissão durante contrato de experiência?

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

# Controvérsias

**Posso descontar aviso prévio em contrato a prazo determinado?**


Aos contratos por prazo determinado, que **contiverem cláusula asseguratória** do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, **os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado**.

# Controvérsias

## E os requisitos da justa causa?

- ✓ Dolo (intenção) ou culpa (negligência, imprudência ou imperícia);
- ✓ Proporcionalidade da pena;
- ✓ Imediatidade → aplicação da pena no ato da ciência; e
- ✓ Non bis in idem → aplicação de 2 penalidades pelo mesmo ato

# Indenização Adicional – Data Base

[http://](#)  Como pagar Indenização Adicional sem considerar Médias e Adicionais?

Indenização Adicional é o nome dado ao valor pago para o empregado dispensado, sem justa causa, no período de **30 dias que antecede a data de sua correção salarial**.

A indenização adicional equivale a um salário mensal.

Art. 9º da Lei nº 6.708/1979; art. 9º da Lei nº 7.238/1984.

A **data-base** é o período estabelecido entre representantes de trabalhadores, empregadores e entidades sindicais para o **reajuste salarial da categoria**, além da renovação dos instrumentos coletivos, por exemplo.

# Indenização Adicional – Data Base

## Exemplo 1:

- Data Base: 01/04
- Trintídio (30 dias que antecedem a data base): **02 a 31/03**.
- Pode desligar, considerando a projeção do aviso prévio, até 01/03.
- Empregado com **30 dias de aviso**:
- Desligamento em 17/02, com aviso indenizado.
- Projeção → 18/03. **TEM INDENIZAÇÃO**
- Desligamento em 30/01, com aviso indenizado.
- Projeção → 29/02 ou 01/03. **NÃO TEM INDENIZAÇÃO**

# Indenização Adicional – Data Base

## Exemplo 2:

- Data Base: 01/03
- Trintídio (30 dias que antecedem a data base): 30/01 a 28/02.
- Pode desligar, considerando a projeção do aviso prévio, até 29/01.
- Empregado com **60 dias de aviso**:
- Desligamento em 01/12, com aviso indenizado.
- Projeção → 30/01. **TEM INDENIZAÇÃO**
- Desligamento em 30/11, com aviso indenizado.
- Projeção → 29/01. **NÃO TEM INDENIZAÇÃO**



# Rescisão Complementar

Será necessário gerar uma **rescisão complementar** quando o empregado tiver direito de receber valores que não foram quitados na rescisão do contrato de trabalho, em razão de:

- Reajuste salarial advindo de **convenção, acordo** ou **dissídio coletivo** de trabalho;
- Diferenças apuradas em razão de **equivocos** no cálculo das verbas rescisórias; ou
- **Comissões devidas** ao empregado comissionista **após o término** do contrato de trabalho (NT MTE 87/2013).

[http:// Rescisão Complementar | Como calcular rescisão complementar?](http://Rescisão Complementar | Como calcular rescisão complementar?)

# Prazo de Pagamento

## Antes da Reforma Trabalhista (11/2017):

- Até o **primeiro dia útil** imediato ao término do contrato; ou
- Até o **décimo dia**, contado da data da notificação da demissão, quando da **ausência do aviso-prévio**, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

# Prazo de Pagamento

## Depois da Reforma Trabalhista (11/2017):

Art. 477, § 6º 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.

# Fim do Empregador Web e Chave de Saque?

Art, 477, § 10 determina que:

A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para:

- Requerer o benefício do seguro-desemprego; e
- A movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

# PPP Eletrônico

Desde 01/01/2023 o PPP é eletrônico e emitido para todos os trabalhadores que tenham S-2240 enviado ao eSocial.

Para períodos anteriores a essa data, é necessário emitir o PPP físico.

O documento deve ser fornecido sem custo ao trabalhador.

# Obrigatoriedade de homologar

É válida norma coletiva que prevê a homologação das rescisões de contrato de trabalho?

TST-RO-585-78.2018.5.08.0000

TST-RR 10032-37.2019.5.15.0008

[http://](#)  [Decisão TST](#)

**Obrigado!**

# Siga-nos nas Redes Sociais



**Telegram:** Divulgação dos treinamentos, novidades do sistema e dicas.

Acesse: <https://bit.ly/3u91A6n>



**WhatsApp:** Central de Soluções Domínio

Acesse: <https://app.bitly.com/bbt2/>



**Youtube:** @CentraldeSolucoes\_tr

Acesse: <https://bit.ly/3EEALvN>



**Instagram:** @CentraldeSolucoes\_tr

Acesse: <https://bit.ly/3nVNMep>