

A rescisão do contrato de trabalho é um dos temas que mais geram dúvidas no setor de recursos humanos das empresas, tendo em vista não só as diversas formas contratuais, mas também as modalidades de rescisão contratual[1] existentes, que repercutem diretamente nas verbas rescisórias[2] a serem quitadas e nos documentos a serem entregues aos empregados, bem como o prazo para cumprimento de tais obrigações, e os efeitos de sua transgressão.

Sendo assim, e visando a redução do passivo trabalhista, em razão do impacto empresarial da inobservância destas regras, essencial a consulta de advogado especialista na área, para que este direcione as melhores estratégias rescisórias para condução dos recursos humanos e da própria gestão financeira. Motivo pelo qual, importante que as empresas estejam atentas à todas as especificidades da modalidade rescisória do caso concreto.

Um dos aspectos mais relevantes a ser observado pela empresa é quanto ao prazo para quitação das verbas rescisórias e a entrega da documentação ao empregado, como, por exemplo, as guias para saque de FGTS, que é de 10 (dez) dias contados do término do contrato de trabalho, conforme artigo 477, parágrafo 6º, da CLT. Ocorre que, em caso de descumprimento deste prazo, com algumas exceções, a empresa deverá indenizar o empregado demitido, no valor correspondente a 1 (um) salário nominal, a teor do mesmo artigo 477, parágrafo 8º, da CLT.

Outra questão de destaque é quanto a rescisão por justa causa, isto porque, a não aplicação imediata da penalidade ao trabalhador, pode resultar em sua reversão pela justiça do trabalho. Quanto ao termo **IMEDIATO**, há acentuada discussão na jurisprudência, pois, tudo dependerá dos fatos motivadores da rescisão, e se são necessários ou não maiores esclarecimentos sobre os acontecimentos. Este tema está em voga, tendo em vista a discussão de sua aplicabilidade aos trabalhadores que se recusarem a tomar vacina contra COVID-19.

Estas e outras questões atinentes à rescisão do contrato de trabalho geram inúmeros problemas, especialmente quanto ao ajuizamento de reclamações trabalhistas. E o CNJ[3] em 2020[4], por meio de estudo anual, conhecido por “Justiça em Números”, apurou que a principal matéria debatida na Justiça do Trabalho é exatamente sobre esse tema, o que demonstra o desconhecimento técnico de pequenas, médias e grandes empresas. Desta forma, importante que as empresas atuem corretamente nas rescisões, evitando, inclusive, prejuízos econômicos.

[1] Modalidades de rescisão contratual, de forma exemplificativa: a) rescisão sem justa causa; b) rescisão por justa causa do empregado ou do empregador; c) pedido de demissão; d) rescisão antecipada do contrato por prazo determinado; e) rescisão por morte; f) rescisão por acordo entre as partes; f) rescisão por extinção da empresa, entre outras.

[2] Verbas Rescisórias: (i) saldo de salário; (ii) férias + 1/3 constitucional (proporcional ou vencidas); (iii) 13º salário; (iv) aviso prévio; (v) FGTS (proporção de levantamento); (vi) multa sobre o FGTS (percentual) e; (vii) seguro-desemprego.

[3] CNJ - Conselho Nacional de Justiça

[4] <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>