Rescisão contratual: como calcular e quais os seus direitos

Independente se você é uma multinacional ou um microempreendedor individual, se tiver funcionários, precisa saber calcular a rescisão contratual. Esses valores representam hoje o maior problema relacionado a passivos trabalhistas. Um dado divulgado pela Justiça do Trabalho mostra que 30% dos casos que chegam ao órgão apontam erros no pagamento de direitos após demissão de funcionário.

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe algumas mudanças nesse processo e visa melhorar bastante o desligamento de profissionais e as negociações entre o empregado e a empresa. Por exemplo, as rescisões não precisam ser homologadas pelos sindicatos, podendo ser feita diretamente com os empregadores, agilizando o cálculo e o pagamento. A nova lei também permite que a empresa negocie os valores em alguns casos.

Por isso, entender o que é preciso pagar e quanto é preciso pagar desburocratiza bastante o processo e evita problemas judiciais no futuro. Neste post, ensinamos como fazer isso corretamente e sem muita dificuldade.

O que diz a lei

De acordo com o Artigo 477, da Lei 5452/43 da CLT, todo trabalhador tem direito a uma indenização no final do seu contrato, paga pelo empregador, desde que não haja motivo para cessação do vínculo empregatício. As verbas rescisórias que devem ser quitadas pela empresa, incluem os seguintes

cálculos:

- Saldo do salário do mês trabalhado;
- Férias proporcionais;
- Décimo terceiro proporcional;
- Multa para o valor do FGTS;
- Depósito do FGTS;
- Aviso prévio;
- Férias vencidas;
- Saque do FGTS.

Dependendo do tipo de contrato e do motivo da demissão, os itens acima podem ser pagos ou não.

Como calcular a rescisão contratual

Levando em conta os itens citados no tópico anterior, vamos mostrar como você faz para calcular a rescisão contratual.

Saldo do salário do mês trabalhado

O saldo do salário inclui os valores que o empregado trabalhou no mês da demissão. A empresa pode programar a notificação da rescisão contratual, de forma que não haja esse saldo. Contudo, principalmente para grandes instituições, esse controle é quase impossível.

O cálculo é feito multiplicando o número de dias trabalhados naquele mês pelo valor da diária do funcionário. Deve-se sempre considerar o salário bruto (valor sem descontos) equivalente a 30 dias. Caso seja um salário variável – situações onde o trabalhador recebe por produção, por exemplo -, calcula-se uma média salarial dos últimos 6 meses.

Férias

Existem dois cálculos na rescisão contratual para as férias. O primeiro é para funcionários que têm férias vencidas, ou seja, aqueles que já completaram 1 ano que usufruíram desse benefício. O cálculo é feito de forma muito simples. Deve-se considerar o salário bruto e somar um terço desse valor.

Por exemplo, se o funcionário recebe R$ 1.200,00 de salário, um terço desse valor é R$ 400,00. A conta da rescisão contratual para férias seria 1200 + 400 = R$ 1.600,00 de férias vencidas.

Já se o trabalhador não completou 1 ano de empresa ou se não tem férias vencidas, basta fazer o cálculo proporcional desse ano, semelhante ao que mostramos com o salário, mas dessa vez considerando 12 meses.

Décimo Terceiro salário

O cálculo para rescisão contratual do Décimo Terceiro salário segue a mesma proporção das contas anteriores. Esse benefício é pago para aquelas pessoas que não foram demitidas por justa causa ou fizeram algum tipo de acordo com seus empregadores.

Cada mês trabalhado é o equivalente a 1/12 do Décimo Terceiro e, portanto, deve ser pago no momento da quebra de contrato. O empregador também deve incluir nesse valor o equivalente ao Aviso Prévio.

FGTS

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço representa três cálculos na rescisão contratual de um funcionário: a multa, o depósito e o saque. Cada um deles é feito de forma diferente e o seu pagamento varia de acordo com o tipo de demissão.

O valor do depósito do FGTS é de 8% sobre o Aviso Prévio – trabalhado ou indenizado -, o saldo do salário e o Décimo

Terceiro. A multa do FGTS representa 40% do valor que a empresa deposito em seu tempo de serviço. Se houve acordo na demissão, o valor da multa pode cair para 20%.

Por último, o saque do FGTS, é o valor que o funcionário saca do seu Fundo de Garantia. Esse valor representa o montante de 80% do que está guardado quando o trabalhador fez acordo com a empresa.

É preciso lembrar que o FGTS é pago apenas em casos onde o funcionário não foi demitido por justa causa.

Aviso prévio

Há casos onde a empresa abre mão de o funcionário cumprir o Aviso Prévio e paga essa indenização. Essa situação também pode ocorrer quando é feito um acordo. O cálculo na hora da rescisão contratual é feito da mesma forma para quem tem menos e para quem tem mais de um ano na empresa.

A base para o cálculo do Aviso Prévio indenizado é sempre o último salário recebido por aquele funcionário. Sobre esse valor será acrescido todos os benefícios pagos pela empresa, além e horas extras, gratificações, bônus por desempenho, adicional noturno etc.

Então, o cálculo do Aviso Prévio é sempre o último salário do empregado, acrescido de qualquer benefício garantido.

Rescisão Contratual que não foi paga corretamente gera quais multas para a empresa?

Não podemos deixar de responder essa, que é uma das perguntas mais comuns sobre rescisão contratual. O não pagamento dos

direitos previstos pela CLT gera certamente algumas multas para a empresa.

A primeira delas que citamos é a multa do Artigo 477, que prevê o pagamento de um salário do trabalhador, com as devidas correções. O artigo da CLT diz que a empresa precisa quitar seus débitos junto ao funcionário até o primeiro dia útil após o término do contrato de trabalho ou até 10 dias após a demissão, quando não há cumprimento do aviso prévio.

A segunda multa é referente ao Artigo 467, prevista caso o trabalhador entre com processo judicial para pagamentos atrasados dos benefícios da demissão. Esse valor compete a 50% do valor da rescisão.

É importante observar todos os valores que devem ser pagos na rescisão contratual e evitar essas e outras multas, além de encargos com processos judiciais.

Você ainda tem alguma dúvida sobre esses cálculos? Deixe seu comentário que ajudamos um pouco mais!