

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO ABC

CARTILHA SOBRE RESCISÃO CONTRATUAL

2023



PREZAD@S BANCÁRI@S

A pandemia de covid-19, associada a uma crise econômica e ao retrocesso em direitos básicos do trabalhador - causados pelas reformas trabalhista, previdenciária e a flexibilização nas leis de terceirização - tem resultado em aumento no desemprego em praticamente todos os setores produtivos.

O momento é extremamente delicado e exige muita responsabilidade, além da busca por informações confiáveis para conseguir assegurar direitos, o que é cada vez mais difícil com as fake news.

O Sindicato, mesmo afastado das rescisões com a reforma trabalhista e com as limitações impostas pela pandemia, segue presente para orientar o bancário, inclusive no momento da demissão.

Qualquer bancári@ pode, portanto, consultar o nosso departamento jurídico antes, durante e depois de sua homologação: basta entrar em contato e solicitar o atendimento.

Para auxiliar, o Sindicato reedita esta cartilha, com noções básicas dos direitos decorrentes da rescisão contratual, para que ninguém caia em nenhuma armadilha.

A cartilha não esgota o tema diante da complexidade que envolve o ato rescisório, mas traz os principais direitos e cuidados necessários.

Leia atentamente e, no ato da dispensa, não deixe de entrar em contato com o Sindicato para agendar um horário com o Departamento Jurídico. Você esclarecerá dúvidas sobre documentos, valores a receber e procedimentos a serem adotados.

Sempre com você,

Sindicato dos Bancários do ABC



PRINCIPAIS TIPOS DE DISPENSAS

1. Dispensa sem justa causa: é o rompimento do contrato que ocorre por iniciativa da empresa.
2. Dispensa a pedido: é o rompimento do contrato que ocorre por iniciativa do empregado.
3. Dispensa por justa causa: é o rompimento do contrato por conduta irregular do empregado.
4. Dispensa por mútuo acordo: é o rompimento do contrato onde empresa e empregado concordam rompê-lo. Essa modalidade foi inserida pela reforma. O empregado não é obrigado aceitar esse acordo.

DIREITOS DECORRENTES DAS DISPENSAS

| DIREITOS | TIPOS DE DISPENSAS | | | | DESCONTO INSS | DESCONTO IRRF | INCIDÊNCIA DE FGTS |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------|
| | DISPENSAS SEM JUSTA CAUSA | DISPENSAS A PEDIDO | DISPENSAS COM JUSTA CAUSA | DISPENSAS POR ACORDO MÚTUO | | | |
| saldo de salário | Sim | Sim | Sim | Sim | Sim | Sim | Sim |
| Aviso Prévio | Sim | Somente se for trabalhado | Não | 20% do valor do aviso | Somente se for trabalhado | Somente se for trabalhado | Sim |
| férias vencidas + 1/3 | Sim | Sim | Sim | Sim | Não | Não | Não |
| férias proporcionais + 1/3 | Sim | Sim | Não | Sim | Não | Não | Não |
| 13º salário | Sim | Sim | Não | Sim | Sim | Sim | Sim |
| 40% FGTS | Sim | Não | Não | 20% de multa | Não | Não | ----- |
| Liberação do FGTS | Sim | Não | Não | 80% do valor do FGTS | ----- | ----- | ----- |
| Seguro-desemprego | Sim | Não | Não | Não | Não | Não | ----- |

CÁLCULOS BÁSICOS

| VERBAS | CÁLCULO |
|---|--|
| Valor do Aviso Prévio | Salário Mensal: 30 x quantidade de dias de aviso |
| Valor das Férias Vencidas + Adicional de 1/3 | Salário Mensal + 1/3 do Salário Mensal |
| Valor das Férias Proporcionais + Adicional de 1/3 | Salário Mensal: 12 x quantidade de meses proporcionais incluindo o aviso prévio + 1/3do valor obtido |
| 13º Salário Proporcional | Salário Mensal: 12 x qualidade de meses até o final do aviso prévio |
| 40% FGTS | Valor constante do extrato do FGTS atualizado, incluindo eventuais depósitos levantados no curso do contrato x 40% |
| FGTS sobre as verbas rescisórias | 8% sobre os valores de aviso prévio, saldo de salario e 13º salário |

Todas as verbas rescisórias deverão ser pagas tendo como base o salário base e a gratificação de função, além de outras verbas pagas habitualmente, tais como ATS (Adicional por Tempo de Serviço) e horas extras.

DESCONTOS CABÍVEIS

1. Previdência Social (2023)

| SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO | ALÍQUOTA |
|---|----------|
| Até R\$ 1.302,00 (um salário mínimo) | 8% |
| De R\$ 1.302,01 a R\$ 2.607,70 | 9% |
| De R\$ 2.607,71 a R\$ 3.911,56 | 11% |
| De R\$ 3.911,57 até R\$ 7.613,80 (teto do INSS em 2023) | 9% |

2. Imposto de renda (janeiro de 2023)

| BASE DE CÁLCULO | ALÍQUOTA | PARCELA A DEDUZIR |
|--------------------------------|----------|-------------------|
| Até R\$ 1.903,98 | Isento | ----- |
| De R\$ 1.903,99 a 2.826,65 | 7,5% | R\$ 142,80 |
| De R\$ 2.826,66 a R\$ 3.751,05 | 15% | R\$ 354,80 |
| De R\$ 3.751 a R\$4.664,68 | 22,5% | R\$ 636,13 |
| Acima de R\$4.664,80 | 27,5% | R\$ 869,36 |

Vale-transporte

Plano de Saúde

Crédito consignado (até 30% de crédito bruto da rescisão)

Faltas

Previdência privada

Seguro de vida

Mensalidade sindical

Eventual adiantamento da 1ª parcela do 13º salário

Os descontos não poderão ultrapassar o valor de 1 salário do empregado, exceto o crédito consignado

AVISO PRÉVIO

Todas as verbas rescisórias deverão ser pagas tendo como base o salário base e a gratificação de função, além de outras verbas pagas habitualmente, tais como ATS (Adicional por Tempo de Serviço) e horas extras.

| TEMPO DE SERVIÇO | QUANTIDADE DE DIAS DE AVISO PRÉVIO |
|------------------|------------------------------------|
| Até 5 anos | 60 dias |
| De 5 a 10 anos | 75 dias |
| De 10 a 20 anos | 90 dias |
| Acima de 20 anos | 120 dias |

O prazo do aviso prévio integra o contrato de trabalho e a sua projeção até o seu término será contabilizada para qualquer fim econômico, tais como os pagamentos de 13º salário, férias proporcionais e FGTS correspondente ao seu período. Além disso, por integrar o contrato de trabalho, é contabilizado também para fins de estabilidades, tais como: gravidez, afastamentos pelo INSS e pré-aposentadoria, estes caso venha ocorrer durante o seu curso.

DISPENSAS QUE ANTECEDEM A DATA-BASE (1º DE SETEMBRO)

Se o banco dispensar sem justa causa o empregado nos 30 dias que antecede a data-base (2 a 31 de agosto), pagará multa equivalente a um salário do empregado. Mas atenção, deve-se observar a projeção do aviso prévio na contagem deste prazo pois o mesmo integra o contrato de trabalho.

Assim:

- 1 - Se o último dia do aviso prévio coincidir com esse prazo, será devida a multa;
- 2 - Se o último dia do aviso prévio ultrapassar o dia 1º de setembro, todas as verbas rescisórias deverão ser pagas acrescidas do reajuste da data-base

PRAZOS

Prazo para entrega dos documentos e pagamento das verbas rescisórias: até 10 dias após o último dia trabalhado. Multa: 1 salário do empregado.

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito em dinheiro, cheque administrativo ou depósito bancário, cujo comprovante deve ser entregue ao empregado no momento da homologação, se for o caso.

CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS

O banco deverá atualizar a CTPS do empregado e anotar a data do seu desligamento em até 48h após o desligamento. É obrigatória a atualização de férias, salários, funções e contribuições sindicais. A atualização poderá ser feita diretamente na CTPS ou em folha avulsa.

A data da dispensa na CTPS deverá corresponder ao último dia do término do aviso prévio, mesmo que este tenha sido indenizado. O banco deverá fazer uma anotação na página de anotações gerais da CTPS constando a data do último dia efetivamente trabalhado.

É proibido ao empregador efetuar anotação desabonadora da vida funcional do trabalhador, como, por exemplo, a dispensa por justa causa.



ATESTADO DE SAÚDE

É obrigatória a realização de exame médico demissional do empregado desligado, que terá direito a uma cópia deste exame. Somente não será necessária a realização se o exame médico periódico estiver dentro do prazo de validade (135 dias).

O empregado somente poderá ser desligado se for considerado apto pelo médico.

TERMOS E GUIAS

O banco deverá entregar ao empregado dispensado sem justa causa ou por mútuo acordo: (Clique sobre o nome dos documentos para visualiza-los)

1. 5 vias do **Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e do Termo de Homologação**
2. 5 vias do **Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho**
3. **Guias para recebimento do Seguro-desemprego** (exceto por mútuo acordo)
4. **Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS** (GRRF)
5. **Demonstrativo de Recolhimento FGTS Rescisório**
6. Extrato do FGTS atualizado até o último depósito.
7. **Comunicação Movimentação do Trabalhador** para o levantamento/recebimento do FGTS.

Nos demais tipos de dispensas é obrigatório entregar apenas os termos dos itens 1 e 2 acima.

É importante conferir o preenchimento destes termos e guias, tais como nomes, endereços, número de documentos, etc, pois qualquer inconsistência causará impedimentos para o levantamento do FGTS e Seguro-desemprego.

Eventuais correções podem ser feitas no campo das ressalvas, em todas as vias com carimbo e assinatura do preposto do banco.

Confira se todos os documentos foram assinados e carimbados pelo banco nos respectivos campos destinados a isso.

Ao assinar os documentos, verifique se estão com a data da homologação correta. Se não estiver correto ou estiver faltando, corrija ou acrescente, respectivamente.

SEGURO-DESEMPREGO

Documentos necessários: guias do Seguro-desemprego, termos de rescisão e homologação, CTPS, RG, CPF e PIS

Locais para dar entrada:

Via Digital:

- Portal [Gov.br](https://gov.br);
- Aplicativo Carteira de Trabalho Digital, nas versões [Android](#) ou [iOS](#);
- Aplicativo SINE-Fácil: [Android](#) ou [iOS](#).
- **Presencial:** Nas Superintendências Regionais do Trabalho, necessário agendamento pela central 158.
- Central de Trabalho e Renda: Praça IV Centenário, 1, Centro, Santo André
- Central de Trabalho e Renda: Rua Mal. Deodoro, 2316, Centro, S.B.Campo
- Atende Fácil: Rua Major Carlo Del Prete, 651, Centro, São Caetano do Sul
- Poupatempo

Prazo: até 120 dias após a homologação.

Terá direito o empregado dispensado sem justa causa que comprovar:

- 1º Seguro-desemprego: contrato de trabalho de no mínimo 12 meses;
- 2º Seguro-desemprego: contrato de trabalho de no mínimo 9 meses;
- 3º Seguro-desemprego: contrato de trabalho de no mínimo 6 meses.

Parcelas: de 3 a 5 parcelas.

O valor da parcela é calculado com base nos 3 últimos salários recebidos, de acordo com a seguinte tabela (2023):

| SALÁRIO MÉDIO (SM) | VALOR DA PARCELA |
|--------------------------------|---|
| Até R\$ 1.954,98 | Multiplica-se SM por 0,8 |
| De R\$ 1.954,98 a R\$ 3.258,63 | O que exceder a R\$ 1.958,98 multiplica-se por 0.5 e soma-se a R\$ 1.563,98 |
| Acima de R\$ 3.258,63 | O valor da parcela será de R\$ 2.215,81 (máximo) |

FUNDO DE GARANTIA

Documentos necessários: termos de rescisão e homologação, CTPS, RG e CPF

Locais para dar entrada: Agências da Caixa Econômica Federal

Desde 02/2020 é possível ser feito o “saque digital”, basta baixar o aplicativo do FGTS para consultar os valores liberados e solicitar o saque, indicando uma conta de sua titularidade para o crédito ser realizado, após cinco dias úteis.

Prazo: não tem prazo, mas a entrada no Seguro-desemprego está condicionada ao levantamento do FGTS.

O empregado dispensado sem justa causa receberá a multa de 40% e os depósitos do FGTS diretamente na Caixa Econômica Federal, ou via aplicativo.

IMPEDIMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO

Os empregados detentores de estabilidades como gestantes/abortos, dirigentes, delegados sindicais, pré-aposentadoria, maternidade, paternidade, afastamentos por doença, acidentes, dentre outras, não poderão ter seus contratos rompidos por iniciativa do banco, exceto por justa causa.

A depender do tipo de dispensa, o empregado também não deverá realizar a homologação se:

1. Não for dada baixa e ou feitas as atualizações na CTPS;
2. Não for apresentado o comprovante de pagamento das verbas rescisórias;
3. Não for disponibilizada a guia de recolhimento da multa de 40% do FGTS;
4. Não for entregue a chave de conectividade para levantamento do FGTS;
5. Não for entregue as guias de Seguro-desemprego;
6. Não for entregue os termos de rescisão e homologação;
7. Não for realizado o exame demissional (exceto se o periódico estiver dentro da validade).

RESSALVAS

A ressalva é uma restrição, exceção, reserva para colocar a salvo um direito do trabalhador. Assim, se o empregado não concordar com qualquer valor apontado no termo, deverá ressalvá-lo especificamente. Também poderão ser anotadas outras ressalvas como eventuais estabilidades, doenças etc.

A ressalva deve ser feita na parte final do termo de homologação, em todas as vias, principalmente a que ficará em poder do banco.

O Sindicato aconselha que o trabalhador sempre coloque uma ressalva ao final nos seguintes termos: “Ficam ressalvados quaisquer direitos que porventura advirem pelo não cumprimento das cláusulas convencionais, dissídios ou dispositivos legais na presente quitação.”

PLANO DE SAÚDE

A convenção coletiva prevê o direito ao empregado dispensado sem justa causa de manter o plano de saúde após o desligamento, pagando o mesmo valor que pagava durante o contrato de trabalho, pelo seguinte prazo:

| TEMPO DE SERVIÇO | PERÍODO DE UTILIZAÇÃO DO PLANO DE SAÚDE |
|------------------|---|
| Até 5 anos | 60 dias |
| De 5 a 10 anos | 90 dias |
| De 10 a 20 anos | 180 dias |
| Acima de 20 anos | 270 dias |

Após esse prazo, o empregado também poderá continuar com o plano de saúde, desde que passe a pagar o seu valor integral (cota parte empregado + cota parte empresa). As condições e prazos para ter esse direito são:

1. Empregado aposentado que contribuiu por mais de 10 anos ao plano: tem direito por tempo indeterminado (vitalício);
2. Empregado aposentado que contribuiu por menos de 10 anos ao plano: tem direito na proporção de 1 ano de contribuição para 1 ano de benefício;
3. Empregado não aposentado: tem direito a permanecer durante 1/3 do tempo de contribuição, limitado a no mínimo 6 e máximo de 24 meses

ATENÇÃO!!! O empregado deverá solicitar ao banco a permanência no plano em até 30 dias da data da dispensa, mediante protocolo. Se não for solicitado dentro deste prazo o empregado perderá o direito. (Clique [AQUI](#) para ver o modelo de carta de solicitação).

CURSO DE REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O empregado dispensado sem justa causa terá direito ao reembolso de até o valor de R\$ 2.023,83 com cursos de qualificação/requalificação profissional.

Prazo: o requerimento deverá ser feito até 90 dias contados da data da dispensa.

O banco efetuará o pagamento diretamente ao curso, após receber as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

O banco poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

O empregado dispensado sem justa causa a partir do dia 2 de agosto de cada ano terá direito ao pagamento da PLR do ano correspondente, proporcionalmente, aos meses trabalhados até o desligamento.

Os valores deverão ser pagos na mesma época em que for pago a PLR aos empregados ativos. Porém, para receber a antecipação que é paga no final de cada ano, o empregado deverá fazer a solicitação por escrito, caso não mantenha a conta corrente no banco.

(Clique [AQUI](#) para ver o formulário de solicitação).

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA - CCV

O Sindicato tem acordo firmado com o banco Itaú e Banco do Brasil para conciliação de conflitos para ex-empregados.

O empregado poderá conciliar, por meio do Sindicato, sem necessidade de ações judiciais, direitos tais como horas extras, 7ª 8ª, intervalo intrajornada, equiparação salarial e salário de substituição.

Os empregados da Caixa Econômica Federal também poderão realizar CCV para conciliar pedidos referentes ao vale alimentação.

Agende um horário no Sindicato para saber mais a respeito.

PROPOSITURA DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

O prazo para propor ação contra o ex-empregador é de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho, trata-se de prazo prescricional, ou seja, se a ação não for proposta dentro deste prazo o ex-empregado perde o direito de reclamar eventuais créditos resultantes das relações de trabalho que o banco tenha deixado de pagar.

A partir do momento da propositura da ação retroage-se 5 anos, sendo assim, se o ex-funcionário deixar para entrar com a ação próximo de completar os 2 anos, poderá reclamar somente 3 últimos anos de contrato.

Esta entidade sindical dispõe deste serviço para os sócios e não-sócios.

Sócio: isento do pagamento de honorários

Não-sócio: 1 salário mínimo ao entrar com a ação e 20% de honorários advocatícios ao final, caso ganhe a ação.

Aos interessados, entrar em contato com o Departamento Jurídico do Sindicato para agendar um horário com os advogados.

Diretoria Executiva do Sindicato dos Bancários do ABC

Gheorge Vitti Holovatiuk – Presidente

Genilson Ferreira de Araújo – Secretário-Geral

Marcelo Alves de Souza – Secretário de Finanças

Belmiro Aparecido Moreira – Secretário de Imprensa e Comunicação

Carina Marasco Leone – Secretária de Esporte e Cultura

Inez Galardinovic – Secretária de Formação Sindical

Itamar José Batista – Secretário de Saúde e Condições de Trabalho

Otoni Pedro Lima – Secretário Jurídico

Hugo Saraiva – Secretário de Relações Sindicais e Sociais

Cartilha Sobre Rescisão Contratual

Sindicato dos Bancários do ABC - 2023

Secretaria Jurídica

Secretaria de Imprensa e Comunicação