

DISPENSA DE PESSOAL

- **AVISO PREVIO**

Toda dispensa ou pedido de demissão de funcionário deve ser avisado ao RH imediatamente para que seja tomadas as medidas cabíveis.

Quando o gestor recebe um pedido de demissão por parte do funcionário, o primeiro passo consiste em solicitar que o funcionário escreva uma carta de próprio punho para formalizar a solicitação. Trata-se de uma medida indispensável para proteger a empresa quanto às futuras questões trabalhistas. Na carta deve constar o motivo do pedido, a data e a indicação se o funcionário irá cumprir ou não o aviso prévio.

Em caso de dispensa, o responsável deve entrar em contato com a Cúria no RH para solicitar o aviso prévio que também pode ser cumprido ou indenizado. Quem escolhe se ira cumprir ou não é quem esta dando o aviso. No caso de pedido de demissão o funcionário quem escolhe e em caso de dispensa a Paróquia quem escolhe.

Vale destacar que o aviso prévio tem o objetivo de garantir um tempo para o empregado conseguir um novo emprego. Por isso, quando se opta pelo seu cumprimento, o trabalhador pode escolher por reduzir em duas horas diárias a sua jornada de trabalho ou faltar os últimos sete dias do trabalho sem prejuízo do salário.

- **PRAZOS PARA PAGAMENTO**

Quando o aviso prévio é cumprido, a empresa tem o prazo de um dia útil para pagar os vencimentos após a rescisão. Nas demissões sem o cumprimento dos 30 dias ou em demissão por justa causa, o prazo muda para até 10 dias corridos, a partir da data da comunicação de demissão.

- **PAGAMENTOS RESCISORIOS**

O funcionário que pede demissão tem o direito de receber certos valores. O saldo do salário do mês em curso deve ser pago observando a data de demissão.

O trabalhador recebe, também, o 13º salário proporcional aos meses trabalhados. Quando existem férias vencidas, elas devem ser pagas, somando as férias do ano corrente que, por sua vez, são remuneradas proporcionalmente mais o adicional de 1/3.

No cálculo da rescisão, deve ser descontado o INSS e o FGTS. A empresa recolhe o FGTS equivalente ao período trabalhado, mas o colaborador não

pode sacar o valor e não recebe a indenização compensatória de 40% sobre o FGTS.

Além de todos os pagamentos mencionados nos casos de quem se demite, o trabalhador que é desligado sem justa causa tem o direito de sacar o FGTS mais multa de 40% sobre todos os depósitos feitos pela empresa durante o contrato.

- **EXAME MEDICO DEMISSSIONAL**

Assim como na admissão, na rescisão também deve ser feito o exame medico demissional.

O gestor deve solicitar ao funcionário que realize o exame no ato da assinatura do aviso prévio. Este que deve ser feito na clinica que a Paróquia desejar. Todo exame tem um custo que varia de clinica para clinica e é arcado pela própria Paróquia.

- **CTPS**

A Paróquia também tem que solicitar que o funcionário apresente imediatamente sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para anotações de baixa e atualizações necessárias.

Esta deve ser entregue o quanto antes no RH da Cúria para que seja atualizada e devolvida no ato da homologação com o funcionário.