



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA – LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

DAILANY DE ALMEIDA SILVA

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: COM FOCO NA DEMISSÃO
SEM JUSTA CAUSA EM UMA EMPRESA DO RAMO AGROPECUÁRIO DA
CIDADE DE ITAITUBA-PARÁ**

Itaituba - PA
2023

DAILANY DE ALMEIDA SILVA

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: COM FOCO NA DEMISSÃO
SEM JUSTA CAUSA EM UMA EMPRESA DO RAMO AGROPECUÁRIO DA
CIDADE DE ITAITUBA-PARÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Itaituba para
obtenção de título de Bacharel em Ciências
Contábeis.

Orientador: Esp. Augusto Cesar Amorim do
Nascimento

SILVA, Dailany de Almeida. Rescisão de contrato de trabalho: com foco na demissão sem justa causa em uma empresa do ramo agropecuário da cidade de Itaituba-Pará. /, Dailany de Almeida Silva– Itaituba: FAI, 2023.

49 f.: il.

Orientadora: Prof. Esp. Augusto Cesar Amorim do Nascimento.

Trabalho de Conclusão de Curso Graduação em Bacharelado de Ciências Contábeis – Faculdade de Itaituba, 2023.

1. 1. Rescisão. 2. Demissão sem Justa Causa. Prof. Esp. Augusto Cesar Amorim do Nascimento II. Faculdade de Itaituba. Itaituba, BR – PA, 2023

DAILANY DE ALMEIDA SILVA

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: COM FOCO NA DEMISSÃO
SEM JUSTA CAUSA EM UMA EMPRESA DO RAMO AGROPECUÁRIO DA
CIDADE DE ITAITUBA-PARÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Itaituba para
obtenção do título de Bacharela em Ciências
Contábeis.

Orientadora: Prof. Esp. Augusto Cesar
Amorim do Nascimento

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ Nota: _____

Prof. Augusto Cesar Amorim do Nascimento, Especialista.

Avaliadora 1: _____ Nota: _____

Profa. Adriana Alcobase Souza Araújo, Especialista.

Avaliadora 2: _____ Nota: _____

Profa. Maria Danielle Lobato Paes, Mestra.

Resultado: _____ Média: _____

Itaituba – PA, ____ de março de 2023

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus por ter me dado forças para enfrentar estes desafios, ao meu irmão, ao meu pai, a alguns amigos de turma e a todos aqueles que acreditaram e me incentivaram a correr atrás de meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus por ter me mantido no caminho certo durante esta jornada com saúde e forças para chegar até o final. A Ele minha eterna gratidão.

Ao meu pai que sempre estive ao meu lado me apoiando e incentivando ao longo de toda a minha trajetória. Ao meu irmão Alessandro que é meu maior exemplo de ser humano, por ser minha fonte de inspiração.

E um agradecimento especial para minha mãe, minha vó e minha tia (in memória). Que onde estiverem sei que estão cuidando de mim.

Agradeço ao meu orientador professor Augusto Cesar Amorim por aceitar e conduzir o meu trabalho de pesquisa por possibilitar a execução e a finalização deste trabalho.

Aos meus amigos de turma, em especial Andresa Pereira, Dheison Santos, Leonardo Santos e Lígia Maria, pelas dicas e acolhimentos. E a minha prima Gisely Gaspar de Almeida por termos prosseguido juntas essa caminhada.

As minhas irmãs de alma Brenda Freitas e Thais Fernandes por estarem em minha vida, e aguentado passar mais essa fase comigo, e que não importa a distância vocês sempre estarão comigo.

Ao meu namorado Fernando Torres que sempre me incentivou a continuar a caminhada, e nunca mediu esforços para me ajudar quando precisei.

Também agradeço a todos os meus professores do curso de ciências contábeis pelos ensinamentos e excelência da qualidade técnica de cada um, e a Faculdade de Itaituba.

Às pessoas com quem convivi ao longo desses anos de curso, que me incentivaram e que certamente tiveram impacto na minha formação acadêmica, que contribuíram direta ou indiretamente para a realização desse trabalho.

*O SENHOR é o meu pastor,
nada me faltará.*

*Deitar-me faz em verdes
pastos, guia-me mansamente a
águas tranquilas.*

*Refrigera a minha alma; guia-
me pelas veredas da justiça, por
amor do seu nome.*

*Ainda que eu andasse pelo
vale da sombra da morte, não
temeria mal algum, porque tu estás
comigo; a tua vara e o teu cajado me
consolam.*

(Salmos 23; 1-4)

RESUMO

Toda empresa privada passa por contratação de funcionários, mas em determinado momento, esse relacionamento entre empregador e empregado não é mais saudável, esse é o momento em que é necessário desfazer o vínculo empregatício, através das rescisões de contrato de trabalho. Havendo muitas maneiras de encerrar esse contrato, podendo ser os seguintes tipos de rescisões: sem justa causa, com justa causa, indireta ou comum acordo. Cabe aos envolvidos decidir qual modalidade faz mais sentido para cada relação trabalhista, cada um deles possui particularidades, principalmente quando o assunto é o pagamento das verbas rescisórias. Esta pesquisa descreve como os processos ocorrem, e relata quais as obrigações o empregador deve ter em relação ao seu empregado durante o processo. Portanto, neste trabalho há a explanação de forma teórica, através de pesquisas literárias dos processos pertinentes às rescisões contratuais com foco na modalidade sem justa causa, que pode ocorrer desde uma insatisfação da empresa com o desempenho do colaborador à uma necessidade de corte de custos.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho; Rescisão do Contrato de Trabalho, Demissão sem Justa Causa

ABSTRACT

Every private company goes through hiring employees, but at a certain point, this relationship between employer and employee is no longer healthy, this is the moment when it is necessary to undo the employment relationship, through the termination of the employment contract. There are many ways to terminate this contract, which may be the following types of termination: without cause, with cause, indirect or by mutual agreement. It is up to those involved to decide which modality makes the most sense for each employment relationship, each of them has particularities, especially when it comes to the payment of severance pay. This research describes how the processes occur, and reports what obligations the employer must have in relation to his employee during the process. Therefore, in this work there is a theoretical explanation, through literary research of the processes relevant to contractual terminations with a focus on the modality without just cause, which can occur from the company's dissatisfaction with the employee's performance to a need to cut costs.

Keywords: Employment Contract; Termination of the Employment Contract, Dismissal without Just Cause

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
TST Tribunal Superior do Trabalho
CPF Cadastro de Pessoa Física
PIS Programa de Integração Social
PASEP Patrimônio do Servidor Público
TRCT Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho
INSS Instituto Nacional do Seguro Social
IRPF Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas
Art. Artigo

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Férias Proporcionais.	28
Quadro 2 – Tipos de demissão	35
Quadro 3 – Motivos para demissão sem justa causa.....	36
Quadro 4 – Quem elabora a rescisão contratual da empresa.....	36
Quadro 5 – Verbas rescisórias pagas.....	37
Quadro 6 – Prazo para pagamento da rescisão.....	38

Sumário

1 INTRODUÇÃO	9
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	9
2.1 CONCEITOS DA CONTABILIDADE.....	10
2.2 DIREITO TRABALHISTA: CONCEITO E HISTÓRIA DA EVOLUÇÃO	12
2.2.1 Direito Trabalhista: Conceito	12
2.2.2 História e evolução do direito trabalhista no Brasil.....	12
2.3 CONTRATOS DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	13
2.3.1 Contrato de Trabalho por Prazo Determinado	14
2.3.2 Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado	14
2.4 EMPREGADO E EMPREGADOR	14
2.4.1 O papel do empregador	14
2.4.2 Finalidades do empregado.....	15
2.4.2.1 A contratação e o registro do empregado	15
2.5 RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO	17
2.5.1 Rescisão sem justa causa.....	17
2.5.2 Rescisão com justa causa.....	19
2.5.3 Rescisão indireta	20
2.5.4 Rescisão de comum acordo.....	21
2.6 VERBAS RESCISÓRIA	22
2.6.1 Remuneração.....	22
2.6.2 Deduções.....	23
2.6.3 Prazos para pagamento	24
2.6.4 Aviso-Prévio	25
2.6.5 Descanso Semanal Remunerado	25
2.6.6 Férias	26
2.6.7 Décimo Terceiro Salário	27
2.7 DIREITOS DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA.....	28
3 METODOLOGIA	30
3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA.....	30
3.2 PÚBLICO ALVO	31
3.3 COLETA E ANÁLISE DE DADOS	31
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	32
5 CONCLUSÃO.....	38
REFERÊNCIAS.....	39
APÊNDICE	42

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como tema Rescisão De Contrato De Trabalho: com foco na demissão sem justa causa em uma empresa do ramo agropecuário da cidade de Itaituba Pará.

Este tem por objetivo descrever a contabilidade e os procedimentos para demonstração da rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, possibilitando assim a apresentação dos seus procedimentos, da rescisão de contrato de trabalho sem justa causa assim como os direitos do trabalhador, através de uma revisão de bibliográfica.

Por isso justificou-se a realização desta pesquisa, visto que a mesma pode servir como guia para demonstrar o vínculo empregatício entre empregador e empregado, fornecendo assim informações sobre quais as principais incidências da demissão sem justa causa e quais atitudes são tomadas pelo empregador com relação ao empregado. Desta maneira, serão abordadas teses que dizem respeito às formas das rescisões de contrato de trabalho, com ênfase na quebra de contrato por iniciativa do empregador sem justa causa, verbas devidas pelo empregador quando o empregado for desligado do seu serviço, as principais normas e leis, conforme a CLT.

A metodologia adotada nessa investigação iniciou através da pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa do problema proposto, o método utilizado para conseguir dados e informações inerentes a temática foi a entrevista através da aplicação de um questionário, os resultados obtidos com a coleta dos dados através da pesquisa, pontuando as positivities e negatividades nesta área da contabilidade, a trabalhista, que é uma área que está em constante movimento.

O trabalho está dividido, entre a introdução, onde é apresentado todo o estudo de forma resumida e o que compõe essa pesquisa; a Fundamentação teórica, onde serão abordados conceitos acerca da contabilidade de modo geral; direitos trabalhistas e suas particularidades; contratos de trabalho e relação de emprego sendo prazo determinado e indeterminado; relação empregado e empregador; tipos de rescisões de contrato de trabalho; verbas rescisórias; e direitos da demissão sem justa causa. E os resultados e discussão da pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONCEITOS DA CONTABILIDADE

A contabilidade é a ciência que tem por objetivo o estudo das variações quantitativas e qualitativas ocorridas no patrimônio (conjunto de bens, direitos e obrigações) das entidades (qualquer pessoa física ou jurídica que possui um patrimônio).

Segundo Santos (2006), a teoria da contabilidade é um processo de comunicação de informação econômica para fornecer informações de tomada de decisão pelos administradores da entidade. A Contabilidade adquire cada vez maior importância no contexto atual, dado o crescimento das corporações, entidades e empresas, que exige grande eficácia dos profissionais contábeis, para que sejam capazes de trabalhar a infinita gama de informações que são necessárias ao estudo e controle do patrimônio das entidades.

“A contabilidade se vale de contas instrumentos básicos de controle da unidade monetária vigente e das demonstrações contábeis como elos de comunicação entre os administradores do patrimônio” (CARDOZO, 2016, p. 12).

Por meio de princípios práticos e técnicos a contabilidade, tem como finalidade registrar os eventos administrativos, permitindo o controle dos diversos componentes do patrimônio ou riqueza e as mudanças ocorridas nesses componentes durante certo período de tempo ou exercício social.

O surgimento da Contabilidade está relacionado ao desenvolvimento econômico da sociedade, tendo uma evolução lenta até a criação da moeda, cujas formas de registros se limitavam aos inventários físicos, conforme Malacrida; Yamamoto e Paccez (2011), com o surgimento da moeda, tornou-se possível mensurar a variação de riqueza.

Em Veneza no ano de 1494, Frei Pacioli publica a obra “Suma de Arithetica, geometria, proportioni ET proportionalita”, conforme Crepaldi e Crepaldi (2014) relatam, a obra descreve num de seus capítulos, um método empregado por mercadores de Veneza no controle de suas operações, posteriormente denominado método das partidas dobradas ou método de Veneza.

Nesse sentido, a Contabilidade tem uma máxima que diz: não há débito(s) sem crédito(s) de mesmo valor. Assim, toda movimentação patrimonial da empresa é registrada através das partidas dobradas, conforme relata Lins e Filho (2012).

Em outras palavras Marion (2008), contribui conceituando a Contabilidade como sendo uma ferramenta que fornece o máximo de informações úteis para a tomada de decisões dentro e fora da empresa, além de auxiliar o governo na arrecadação de impostos.

Nesse sentido Silva (2008), relata que o objetivo principal da Contabilidade é prover informações úteis e consistentes para a tomada de decisões econômicas e financeiras, o mesmo autor expõe que a Contabilidade é uma ciência que registra, verifica e analisa os fatos financeiros e econômicos decorrentes da situação patrimonial.

Hastings (2010) por sua vez presume que o foco da Contabilidade seja sempre uma organização, embora seus preceitos possam ser utilizados em relação a indivíduos, o importante é que a Contabilidade focaliza seus objetos sempre de uma ótica impessoal.

Hastings (2010), ainda ressalta que, a Contabilidade procura estudar as relações existentes entre a organização focalizada e outras pessoas ou organizações. Basicamente, essas relações podem ser de obrigações perante os “fornecedores” da organização, ou de direitos, no tocante a seus bens, e perante seus “clientes”.

Segundo Pizzolato (2012), a Contabilidade costuma ser chamada de linguagem da empresa, pois seus relatórios são o meio mais preciso de se conhecer seu estado e seu desempenho. Ressalta ainda que a Contabilidade seja um sistema de coletar, sintetizar, interpretar e divulgar, em termos monetários, informações sobre uma organização. Como qualquer outro sistema de informação, a Contabilidade passa por contínua evolução na busca de aperfeiçoamento de seus métodos e processos.

2.2 DIREITO TRABALHISTA: CONCEITO E HISTÓRIA DA EVOLUÇÃO

2.2.1 Direito Trabalhista: Conceito

Direito do Trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que “disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade” (NASCIMENTO, 2004, p. 176). Direito do trabalho é o conjunto de normas que regulam a relação de trabalho subordinado.

De acordo com Sussekind (2005), direito do Trabalho é o conjunto de princípios e normas, legais e extralegais, que regem tanto as relações jurídicas individuais e coletivas, resultante do contrato de trabalho subordinado e, sob certos aspectos, da relação de trabalho profissional autônomo, como diversas questões conexas de índole social, pertinentes ao bem-estar do trabalhador.

O Direito do Trabalho envolve tanto o estudo do Direito Individual quanto do Direito Coletivo. O Direito Individual do Trabalho trata das regras, princípios e institutos jurídicos, que regulam a relação empregatícia e as relações de trabalho especificadas. As leis trabalhistas visam em grande parte proteger uma das partes da relação de emprego, logo, protegendo a parte mais fraca que é o empregado.

2.2.2 História e evolução do direito trabalhista no Brasil

O direito do trabalho como conhecemos hoje passou por diversas modificações, baseado nas primeiras relações de emprego advindas da pré-história, escravidão, servidão, corporações de ofício, que começou a se desenvolver a partir das revoluções francesa e industrial.

“O trabalho escravo é a total desproteção e o total desrespeito ao trabalho humano.” (GUEDES, 2006, p.9). O trabalho escravo, predominante nessa época, é marcado pela apropriação do escravo, ou seja, este era tratado como uma mercadoria não sendo sequer sujeito de direito apenas obrigações e consequentemente, não possuindo direitos trabalhistas.

Para Guedes (2006), o trabalho serviu é uma modelo de trabalho onde o homem era considerado um semiescravo, onde o servo não pertencia mais ao

“seu dono”. E durante a alta da idade média houve uma estrutura de organização de trabalho, conhecida como: o trabalho corporativo, onde se dividia os trabalhadores por categorias profissionais.

Com a abolição da escravatura e posterior proclamação da República nos anos de 1888 e 1889, respectivamente, algumas leis esparsas e com temas limitados sobre as relações de trabalho foram promulgadas. Somente no ano de 1943 seria aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma compilação de todas as leis já existentes sobre a regulamentação das relações de trabalho.

2.3 CONTRATOS DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

De acordo com o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Para Guedes (2006) o contrato de trabalho não precisa ser escrito, nem partir de qualquer ajuste visível.

Para que o contrato de trabalho exista, formando relação de emprego são necessários alguns requisitos como, o registro na carteira de trabalho previdência social (CTPS); remuneração ao seu funcionário até o 5 dia útil de cada mês (art. 459.CLT); a segurança no trabalho (art. 157.CLT); o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade (se houver) (art. 189 CLT); jornada de trabalho (art. 58.CLT) entre outros, e aos empregados a CLT, cumprimento da jornada de trabalho, o direito a férias, 13 salário e etc.

Segundo Guedes (2006), o objetivo do contrato de trabalho deve ser lícito, em que o empregado se obriga a oferecer seu trabalho e seu esforço identificados com os interesses da empresa, enquanto o empregador se obriga a remunerar e a oferecer um ambiente digno ao empregado.

O contrato de trabalho deve obedecer a exigência da lei civil no que diz respeito aos elementos essenciais. “Pode ter prazo determinado ou indeterminado, e a determinação do prazo é uma exceção no Direito do Trabalho brasileiro.” (GUEDES, 2006, p.18).

2.3.1 Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

O contrato de trabalho por prazo determinado é aquele que tem data certa para seu término. De acordo com o artigo 445, este tipo de contrato não poderá ser estipulado por mais de dois anos, estes contratos estão vinculados às atividades econômicas, atividades de caráter transitório ou de experiência.

2.3.2 Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado

No contrato de Trabalho por prazo indeterminado não é afirmada a condição para seu término, sendo essa a modalidade considerada como regra geral para contratação de empregados, pois seu término poderá ocorrer a qualquer momento.

2.4 EMPREGADO E EMPREGADOR

2.4.1 O papel do empregador

O papel do empregador tem imensa utilidade, ainda mais quando pensamos nos avanços do capitalismo nas novas formas de organização das empresas e na circulação de riqueza que o trabalho assalariado gera.

O conceito de empregado está contido no art. 2º, da CLT, a saber:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

De acordo com a CLT no artigo 2º, empregador é a empresa que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços. Empregador é aquele que possui empregado e assume as responsabilidades descritas na CLT.

“Uma das características do empregador é assumir os riscos de sua atividade, ou seja, tanto os resultados positivos ou negativos, os quais não podem ser transferidos para o empregado.” (Dantas, 2021, p.51). Sendo assim mesmo que a empresa esteja em prejuízo é obrigação de a mesma prestar conta dos salários com seus funcionários.

2.4.2 Finalidades do empregado

A definição de empregado está consolidada na CLT, descrita no artigo 3º:

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

A partir desse conceito estabelecido no art 3º. Da CLT, podermos analisar os requisitos da relação de emprego, que é ser uma pessoa física e nunca jurídica, os serviços prestados devem ser de forma não eventual, tem que ser de forma contínua, habitual. Deve haver também uma subordinação jurídica, ou seja, o sujeito receber ordens de outrem, e por último o empregado deve receber salário, pois no contrato de trabalho existe uma onerosidade.

O empregado é a pessoa física que presta serviços de forma habitual ou continuada a outra pessoa, mediante o pagamento de salário e sob a dependência desta. “O Empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência de outrem, para quem ela é dirigida.” (PAULO, ALEXANDRINO E BARRETO, 2006, P.40).

2.4.2.1 A contratação e o registro do empregado

Para que a contratação do empregado seja formalizada, o empregador deverá solicitar ao trabalhador a apresentação de alguns documentos que terão

como finalidade, além da sua identificação, possibilitar o correto desempenho das obrigações trabalhistas.

Conforme Gonçalves (2009), entre o período de seleção e contratação é obrigatório a apresentação dos seguintes documentos:

- a. Carteira de trabalho
- b. CPF;
- c. Carteira de identidade
- d. Título de eleitor
- e. Carteira de reservistas
- f. Cadastramento no PIS
- g. Comprovante de escolaridade exigida
- h. Comprovante de habilitação profissional
- i. Fotografia
- j. Outros documentos que a empresa achar por bem exigir

Após a contratação do empregado, a empresa possui o prazo de 48 horas para fazer as anotações devidas e devolver a CTPS ao empregado, podendo ser utilizados método manual ou eletrônico, conforme instruções do ministério do trabalho.

De acordo com Gonçalves (2005), o livro ou ficha de empregados contem obrigatoriamente as seguintes informações:

- a) Identificação do empregador, com número e serie da CTPS;
- b) Cargo ou função;
- c) Remuneração e forma de pagamento;
- d) Local e horário de trabalho;
- e) Concessão de férias;
- f) Identificação da conta vinculada do FGTS e da conta do PIS/PASEP;
- g) Acidente de trabalho ou doença profissional, quando tiveram ocorrido;

As anotações são obrigatórias, tanto nos documentos do empregador quanto na carteira do empregado. Segundo o art. 456 da CLT, as anotações na CTPS do empregado servem de prova do contrato de trabalho. O empregador não pode se recusar a fazer as anotações, cabendo reclamação à autoridade administrativa, no Ministério do Trabalho, e caso não seja sanado tal registro deverá ser ajuizada reclamatória trabalhista.

2.5 RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

A rescisão de contrato de trabalho é a formalização do fim do vínculo empregatício, ou seja, aponta o término da relação de trabalho por vontade do empregado ou do empregador. NASCIMENTO (2014, p.399), afirma que “a relação de emprego nasce, vive, se altera e morre”.

A rescisão de contrato é oficializada por meio do TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho). Esse documento oferece inúmeras informações referentes ao empregador e ao empregado como data de demissão, admissão, tipo de contrato, verbas rescisórias, entre outros.

Nos contratos com mais de um ano, esse termo deveria ser homologado pelo sindicato da categoria. Contudo, a reforma trabalhista (em vigor a partir de novembro de 2017) alterou essa questão. De acordo com o art. 477, na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. Por isso, os contratos encerrados após esse prazo não precisarão ser homologados em sindicato.

Em todas as extinções do contrato de trabalho o empregado e empregador têm seus direitos e deveres. “A extinção do contrato põe em jogo não só as diferentes formas com que se efetivará, mas também uma diversidade de institutos jurídicos.” (NASCIMENTO, 2014, p.400). Mesmo que o empregado não tenha sido registrado, ele terá direito a todas as verbas, desde que comprove o vínculo.

Existem algumas classificações para rescisão de contrato de trabalho, são elas a rescisão sem justa causa, rescisão por justa causa, rescisão indireta e a rescisão de comum acordo cada um possui suas particularidades.

2.5.1 Rescisão sem justa causa

Para Guedes (2006), a dispensa sem justa causa é o tipo mais comum de extinção de contrato de trabalho, sendo uma categoria de desligamento em que o trabalhador é despedido sem motivo legal. Assim a empresa deve

recompensá-lo com benefícios para manter o processo de desligamento de acordo com as regras trabalhistas.

Segundo Pretti (2013, p. 28), afirma que “a dispensa sem justa causa é aquela que não se afunda em motivo disciplinar, técnico ou econômico é um ato voluntário de o empregador extinguir o contrato firmado com seu empregado”. A motivação da demissão sem justa causa pode estar relacionada desde uma insatisfação da empresa com o desempenho do colaborador ou a uma necessidade de corte de custos.

A empresa não precisa explicar o motivo da decisão de demitir um funcionário, mas deve notificar o funcionário com antecedência de 30 dias previamente, ou pagar pelo aviso prévio. O empregado terá direito a receber saldo de salário dos dias trabalhados; aviso prévio indenizado; aviso prévio indenizado proporcional; férias proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional; décimo terceiro proporcional; multa de 40% referente ao FGTS; seguro-desemprego; saldo do FGTS.

Pagas estas verbas e respeitando o prazo previsto no art. 477 da CLT, a relação empregatícia estará encerrada, cumprindo assim as obrigações e deveres de cada parte do contrato.

Todos temos direitos, tanto o empregador como o empregado, desta maneira, quando um trabalhador não estiver mais satisfeito com o trabalho que esteja desempenhando na empresa, seja ele qual for, este pode solicitar o desligamento da empresa, sem que haja a necessidade de justificativa para tal decisão.

A Constituição Federal estabelece que haverá relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (art. 7º, I).

A referida lei complementar ainda não existe, aplicando-se, por isso, à dispensa sem justa causa previsto no art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que assegura o pagamento de 40% sobre o FGTS devido ao empregado. (PAULO ALEXANDRINO E BARRETO, 2006, P.203 -204).

Entretanto o direito do trabalho protege o empregado contra despedidas arbitrárias. A CLT conceitua a dispensa arbitrária como aquela que não se fundamenta em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

2.5.2 Rescisão com justa causa

A demissão com justa causa é baseada nas ações do funcionário que podem prejudicar a empresa onde ele trabalha. De acordo com o art. 482 da CLT, isso ocorre quando o trabalhador desrespeita seus superiores ou atrapalha o andamento normal do trabalho, abandono de emprego, causa confusão, brigas ou é desleal ao empregador.

“A dispensa por justa causa é a maior punição que pode ser aplicada a um empregado, pois, além de perder o emprego, o trabalhador não receberá as verbas típicas de uma dispensa sem justa causa”. (GUEDES, 2006, p. 121). Se o contrato for encerrado pelo cometimento de falta grave do empregado, com justa causa, ele receberá apenas o saldo de salário e as férias vencidas com adicional de 1/3. Nesses casos, o empregado perderá o direito às demais verbas e não poderá movimentar a conta do FGTS ou receber o seguro-desemprego.

Os principais motivos da rescisão contratual por justa causa, estão associados por falhas graves cometidas pelo empregado, atitudes estas que estão descritas no art. 482 da CLT. Essa maneira de rescisão é uma das mais constrangedoras e traumáticas, visto que o empregado deixa de desfrutar de alguns direitos trabalhistas, fazendo jus somente ao saldo de dias laborados e as férias vencidas.

A dispensa com justa causa ocorre quando o empregado comete falta grave, especificada em lei, implicando a extinção do contrato de trabalho por motivo devidamente justificado.

Existem basicamente dois sistemas que informam a dispensa por justa causa: o genérico e o taxativo.

No sistema genérico, a legislação trabalhista autoriza a dispensa do empregado sem especificar as hipóteses que configuram a justa causa. O legislador estabelece apenas uma regra abstrata e geral sobre o assunto, sem enumerar as hipóteses que caracterizam a justa causa. Diante de cada caso concreto o Poder Judiciário, se provocado, decidirá a respeito.

No sistema taxativo, para caracterizar-se a justa causa, é necessário que a conduta do empregado se enquadre numa das hipóteses enumeradas pela legislação. O legislador lista taxativamente as hipóteses em que se configura a justa causa. Não existirá justa causa se não houver enquadramento da situação concreta em uma das hipóteses previstas na Lei.

(PAULO ALEXANDRINO E BARRETO 2004, p .204 -205).

Cabe ao empregador o ônus da prova da existência da justa causa para homologar a dispensa do empregado, nesta modalidade, faz-se necessário não só o uso de argumentos, mas provas plausíveis para tal decisão.

2.5.3 Rescisão indireta

As causas para rescisão indireta estão elencadas no art. 483 da CLT, e se caracterizam por condutas abusivas do empregador, como exigência de serviços superiores à força do empregado, tratamento com rigor excessivo, assédio moral, dentre outras. “A rescisão indireta é, portanto, modalidade de extinção contratual obreira diante de uma falta grave patronal que torna inviável a continuidade da relação de emprego”. (AZEVEDO, 2021, p. 2).

Nesses casos, o empregado poderá notificar a empresa para parar de trabalhar, contudo a homologação para verificar a justa causa cometida pelo empregador com o empregado é ajuizar uma ação na Justiça do Trabalho.

Martins (2008) pontua que a rescisão indireta é a maneira de encerrar o contrato de trabalho por parte do funcionário, por motivos de atitudes que o empregador praticou contra ele. Essas falhas graves cometidas pelo empregador dão margem ao rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregado.

Os motivos que levam à justificativa desta modalidade de rescisão de contrato de trabalho estão previstos no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O trabalhador tem direito a sair do emprego, independentemente de aviso prévio e sem prejuízo das parcelas indenizatórias, quando submetido a condições ilegais, desumanas, indignas à sua pessoa, como a exigência de serviços superiores às suas forças, proibidos por lei, que extrapolam o objeto do contrato ou contrários a moral e aos bons costumes, excessivo rigor do patrão, a exposição do empregado ao perigo manifesto, ofensas físicas ou morais ou o descumprimento das obrigações contratuais, como a falta de pagamento do salário.

O empregado deve, nesse caso, certificar-se de haver provas dos fatos ocorridos, concretas ou testemunhais, retirando-se do emprego imediatamente e, se os fatos forem graves, denuncia-los à DRT. Após deixar o emprego, deve encaminhar uma correspondência pelo Correio, com aviso de recebimento, expondo as razões de sua saída, mesmo já o tendo feito oralmente, marcando, também, uma data para o comparecimento ao local de trabalho, para receber as parcelas devidas.

Havendo negativa do pagamento pelo patrão, o empregado deve encaminhar ação judicial. (SENA, 2010, p. 253-254)

Contudo as intervenções para verificar a justa causa cometida pelo empregador é o empregado ajuizar uma ação na Justiça do Trabalho, que analisará e dará o aval final.

2.5.4 Rescisão de comum acordo

Esse modelo de rescisão de contrato de trabalho surgiu a partir da reforma trabalhista de 2017. Ela é um processo de desligamento do colaborador em que ambas as partes concordam com o fim do contrato de trabalho.

Nesses casos, o empregado terá direito a todas as verbas a que teria direito no caso de uma demissão sem justa causa por iniciativa do empregado, com apenas três mudanças: o aviso prévio será devido pela metade; a multa do FGTS será devida pela metade, ou seja, 20%, podendo movimentar a conta; não poderá receber o seguro-desemprego.

A demissão por acordo trabalhista, também conhecida como demissão em comum acordo, surgiu como forma legal de extinção da relação de trabalho a partir da reforma trabalhista de 2017.

A demissão por acordo trabalhista se dá pela decisão conjunta entre o(a) trabalhador(a) e a empresa, acerca do fim do contrato de trabalho.

Antes da Reforma Trabalhista de 2017 este acordo era realizado de forma ilegal no cotidiano, ou seja, sem regulamentação.

Entretanto, as novas regras da CLT absorveram a prática social, definindo seus critérios e consequências para aquelas partes participantes do contrato de trabalho.

Segundo Carvalho (2022), A demissão de comum acordo deve seguir certos critérios para estar dentro da legalidade, evitando riscos trabalhistas em eventuais ações judiciais. Nesse sentido, o acordo pode conter uma carta de rescisão visando assegurar os direitos das partes, bem como a formalização da decisão. A partir da carta de rescisão é que será realizada e formalizada a demissão. Este documento poderá ser redigido tanto pelo trabalhador quanto pelo empregador. No caso do trabalhador, é possível que a carta seja redigida a próprio punho. Entretanto, essa possibilidade não se aplica a empregador.

Dessa forma, a carta de demissão pode conter:

- Motivo do desligamento da empresa
- Valores das verbas rescisórias

- Tipo de aviso prévio cumprido
- Confirmação da realização da rescisão por comum acordo, seguindo o estabelecido pelo artigo 484-A

Além disso, outro requisito para validação do acordo, consiste na anotação na carteira de trabalho. Ou seja, após a formalização do acordo, a empresa fica responsável por efetivar a baixa no documento.

Em termos práticos, essa baixa é similar à realizada em uma demissão sem justa causa, com a devida anotação da data da saída do(a) trabalhador(a).

2.6 VERBAS RESCISÓRIA

Verbas rescisórias é o termo utilizado para todos os valores que o trabalhador tem por direito até a quebra do contrato de trabalho. Ao fazer a contabilidade dos valores, é levado em consideração a maior remuneração que o trabalhador recebeu da empresa, conforme está disposto no art. 477 da CLT.

Art.477-É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. (CLT)

São elencadas no termo de rescisão do contrato de trabalho de forma distinta em conformidade com suas rubricas. Cada verba é relacionada com um direito que o trabalhador adquiriu pelo tempo de seu labor destinado ao empregador.

2.6.1 Remuneração

Ao ser contratado por uma empresa, o empregado desenvolve suas funções e em contrapartida, o empregador remunera-o pelos serviços prestados, através de um salário que foi acordado no ato de sua contratação, isso é conhecido como remuneração.

O Art. 457 da CLT, menciona que a remuneração do empregado compreende de maneira legal, além do salário, integram as comissões,

porcentagens, gratificações e abonos. O Art. 458 ainda esclarece que dependendo do ramo ou atividade desenvolvida pela empresa, esta precisará auxiliar o funcionário com custos de moradia, alimentação, saúde e outras demandas se houver a necessidade.

A remuneração se dá pelo acúmulo de todos os recebíveis angariados na jornada de trabalho tais como: salário base, hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade e demais acréscimos dependendo do cargo ou função desempenhada pelo funcionário dentro da empresa.

Bohlander e Snell (2015), enfatizam que a maneira que uma empresa organiza e disponibiliza as remunerações, esta estará transmitindo aos funcionários o que a instituição considera relevante, assim poderá paralisar ou incentivar seus funcionários em suas atividades.

Desta maneira cabe ressaltar, que a remuneração é o que impulsiona a produtividade do empregado e o crescimento da empresa, por isso é sempre bom expor os custos significativos da empresa aos funcionários, pois em algumas empresas o custo com a mão de obra qualificada pode chegar até 60% dos custos totais.

2.6.2 Deduções

O Art. 477 da CLT rege as deduções sobre as verbas rescisórias onde não há a permissão de desconto de valores maior ou equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado. O que pode ser descontados são adiantamentos de salário ou vales, desde que haja a autorização por escrito pelo funcionário.

Súmula nº 342 do TST menciona que:

É permitido o desconto, também, para a integração do empregado nos planos de assistência médica, odontológica, hospitalar, de seguro de vida, de previdência privada ou entidade cooperativa cultural, recreativa ou associativa, em seu benefício ou de seus dependentes, desde que haja autorização prévia e por escrito do trabalhador (Súmula nº 342 do TST).

Vale ressaltar que as deduções mais comuns em demissões sem justa causa são as previdenciárias (INSS) sobre salário, aviso prévio e décimo terceiro; de fundo de garantia (FGTS) sobre salário e aviso prévio; de imposto

de renda (IRPF) sobre o valor total da rescisão (pode ser restituído futuramente); pensão alimentícia quando houver a necessidade.

2.6.3 Prazos para pagamento

Ao encerrar o contrato de trabalho entre o empregado e empregador, a CLT enfatiza os prazos destinados para a quitação da rescisão, os prazos previstos e listados encontram-se no § 6º do art. 477 da CLT que diz esclarece que a quitação deve ser feita:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso-prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento.

As verbas rescisórias são pagas mediante o tipo de contrato de trabalho e forma de aviso prévio, assim respeitando os prazos previstos no artigo supracitado, dentre eles podemos citar que para contrato de trabalho por prazo determinado onde não há a figura do aviso prévio, assim, se houver rescisão contratual antes do término pactuado no contrato o seu prazo de pagamento será de dez dias; em caso de contrato de trabalho por prazo indeterminado, o aviso-prévio trabalhado, seu pagamento é até o primeiro dia útil ao término do contrato, ou data no termo de rescisão contratual; e em caso de contrato de trabalho por prazo indeterminado – Aviso-prévio indenizado, seu pagamento é até ao décimo dia contado da data da demissão, no caso da contagem do décimo dia cair em dia não útil, fazer o pagamento em dia anterior não podendo ultrapassar os dez dias do prazo.

Quando não houver o cumprimento das regras acima descritas, e o empregado não receber o seu valor dentro dos prazos adequados, e este não tiver motivado o atraso, o empregador é penalizado com multa estipulada no § 8º do art. 477 da CLT, no valor equivalente ao seu salário, sem prejuízo das demais verbas devidas.

2.6.4 Aviso-Prévio

O trabalhador demitido sem justa causa tem direito a aviso prévio, ou seja, um mês (30 dias contados a partir do dia da rescisão) pago pela empresa. Esse valor corresponde a um salário mensal, podendo ser cobrado pela empresa (funcionário precisa trabalhar esse mês) ou não.

Delgado (2008) menciona que o aviso-prévio é uma particularidade pertencente aos contratos de duração indeterminada, assim, de modo geral, ele não está explícito nos contratos a termos, sendo que este já possui sua extinção predeterminada no tempo.

O Art.488 da CLT prevê que após a quebra do contrato e cumprimento do aviso-prévio pelo empregado, este possui direitos como por exemplo: jornada de trabalho reduzida, que pode ser a redução de duas horas de jornada de trabalho durante os 30 dias, ou ainda deixar de cumprir suas atividades nos últimos sete dias, porém cumprindo sua jornada de trabalho diária normal, em nenhuma dessas escolhas haverá prejuízo em suas verbas rescisórias.

A formalização do aviso-prévio ocorre através da formalização por escrito em duas vias, havendo o comum acordo entre ambas as partes e devidamente assinadas, este começa a contar no dia posterior a assinatura do acordo. Entretanto esse acordo não será validado se o empregado estiver no curso de qualquer garantia de emprego ou em gozo de férias.

2.6.5 Descanso Semanal Remunerado

Para Martins (2008), o termo descanso semanal remunerado está associado ao período em que o empregado deixa de desenvolver suas atividades uma vez por semana ao seu empregador, porém há a remuneração.

Nos termos da ementa 26, da portaria nº 01 de 2006, discute que os contratos com prazo indeterminado serão devidos pagamento do descanso semanal remunerado por ocasião da rescisão de contrato de trabalho quando:

- o descanso for aos domingos, e o prazo do aviso-prévio terminar no sábado, ou na sexta-feira, se o sábado for compensado;
- existir escala de revezamento, e o prazo do aviso-prévio se encerrar no dia anterior ao descanso previsto.

2.6.6 Férias

As férias é o período estabelecido por lei que a cada ano, o empregado tem por direito interromper seus serviços prestados sem que haja danos em sua remuneração, para o gozo de suas férias, conforme está previsto no art. 129 da Consolidação das Leis do Trabalho instituiu que “todo trabalhador terá direito, anualmente, ao gozo de um período de férias sem prejuízo da remuneração”. (PRUNES, 1999, p.47).

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito ao gozo das férias na seguinte proporção:

Quadro 1: Férias Proporcionais.

FALTAS INJUSTIFICADAS	DIAS DE FÉRIAS
Até 5	30
De 6 a 14	24
De 15 a 23	18
De 24 a 32	12
Mais de 32	0

Fonte: Adaptado. CLT, art. 130.

A faltas que não foram justificadas durante a jornada de trabalho implicará no período do gozo de férias, como a tabela acima nos esclarece. Quando não houver a necessidade de descontar os dias faltosos, o valor que o empregado irá receber corresponde a remuneração que lhe é devida na data da sua concessão, acrescida de 1/3. Os adicionais por trabalho extraordinário devem ser computados no salário que serve de base ao cálculo da remuneração das férias.

Em caso de demissão sem justa causa, que é a dispensa sem que o empregado tenha dado motivo grave para o desligamento, a empresa deve ao funcionário desligado uma série de garantias trabalhistas previstas no artigo 477 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e também no artigo 7º da Constituição Federal, que estabelecem a indenização de trabalhadores demitidos.

O Enunciado nº 171 Contrato de Trabalho – Extinção, dispõe:

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132, da CLT).

Assim, na rescisão de Contrato de Trabalho o empregado, desde que não seja demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de 1/12 avos por mês de serviço ou fração de 14 dias, contados da data de admissão.

2.6.7 Décimo Terceiro Salário

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho Instituído em 1962, o 13º salário representa para o empregado brasileiro um alívio no orçamento doméstico e, por isso, é o mais aguardado dos salários. Devido a empregados com carteira assinada, aposentados, pensionistas e servidores, o benefício, também conhecido como gratificação natalina, deve ser pago pelo empregador em duas parcelas: a primeira entre 1º de fevereiro e 30 de novembro; e a segunda até 20 de dezembro.

Em caso da demissão de um funcionário, o décimo terceiro deve ser pago de forma proporcional de acordo com os meses trabalhados desde o último pagamento. A exceção acontece no caso de funcionários demitidos por justa causa, na qual o funcionário perde esse direito. Qualquer outro tipo de desligamento, inclusive por solicitação do empregado, garante o pagamento da gratificação. O valor do 13º salário será dividido na proporção de 1/12 avos por mês de serviço ou fração superior a 14 dias.

2.7 DIREITOS DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

A demissão sem justa causa se trata da quebra do contrato de trabalho com iniciativa partindo do empregador, sem que o empregado tenha dado motivos plausíveis, isso ocorre de forma antecipada sem que o empregado saiba.

Cassar (2010, p. 218), postula que:

De acordo com o art. 479 da CLT, a extinção antecipada do contrato a termo, por iniciativa do empregador, sem justa causa do empregado, dá a este o direito a uma indenização correspondente à metade da remuneração do período que restava para o término natural do contrato.

Na modalidade de rescisão trabalhista sem justa causa, o empregador tem a autonomia em dispensar o empregado sem que haja justificativa, dando a ele o poder de rescindir vínculo empregatício, todavia, é de responsabilidade do empregador conceder o aviso-prévio ou pagar uma indenização no valor da metade da remuneração devida até a finalização do contrato de trabalho

Resende (2020, p. 1412) discorre que esse assunto está associado a coexistência ou não do ressarcimento com o regime do FGTS. Para isso o TST pontua através da Súmula 125, o seguinte:

Súm. 125. O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966.

Entretanto, essa tese do TST por meio da Súmula 125 não existe mais, visto que fora anulada pelo Decreto nº 99.684/1990 que se encontra em vigência até os dias atuais. Assim, o art. 14 do Regulamento do FGTS (Decreto nº 99.684/1990), estabelece o seguinte:

Art. 14. No caso de contrato a termo, a rescisão antecipada, sem justa causa ou com culpa recíproca, equipara-se às hipóteses previstas nos §§ 1º e 2º do art. 9º, respectivamente, sem prejuízo do disposto no art. 479 da CLT.

Resende (2020) ainda menciona que de acordo com o Art. 9º do Decreto nº 99.684 de 08 de Novembro de 1990, em caso de demissão sem justa causa, mesmo que de maneira indireta, o empregador deve depositar na conta em que o FGTS do empregado estiver vinculada, o valor de quarenta por cento dos valores depositados nesta conta enquanto o contrato de trabalho esteve vigente, sendo necessário que estes valores sejam atualizados monetariamente e acrescido dos respectivos juros, sendo proibido a dedução dos saques ocorridos.

Para Romar (2018, p. 572), em casos de rescisão contratual sem justa causa, o empregador é obrigado pagar as seguintes verbas rescisórias: saldo de salário; 13º salário proporcional; férias vencidas, acrescidas de 1/3, se houver;

férias proporcionais, acrescidas de 1/3; liberação do FGTS e; indenização do art. 479 da CLT, correspondente ao valor da metade dos salários que lhe seriam devidos pelo período faltante do contrato; multa de 40%; seguro-desemprego.

Desta maneira o artigo 479 que trata sobre o assunto menciona que:

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagá-lo, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Após esclarecido, é possível concluir que a demissão sem justa causa, no contexto financeiro, é benefício para o empregado e não para o empregador, visto que quando não há mais interesse do empregador com os serviços prestados pelo empregado, ficando então encarregado das verbas acima descritas, sem que haja danos para o empregado.

3 METODOLOGIA

3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA

Ao produzir uma pesquisa, seja ela didática ou científico, é preciso que um tema seja delimitado para que se possa buscar informações que componham o estudo, e sejam expostos. Para Soares (2003, p. 44):

Um tema de pesquisa a ser escolhido deverá levar em consideração, além do interesse pessoal do pesquisador, diversos fatores tais como: formação do pesquisador, disponibilidade de meios (bibliografia, materiais instrumentos, etc.), tempo e recursos financeiros.

Nesta linha de raciocínio, implica-se em dizer que a escolha desse tema se deu ao fato de serem situações que ocorrem todos os dias em todos os lugares do país, assim como o intuito de discernir os métodos e processos cabíveis a demissão sem justa causa que estão em vigência.

A metodologia adotada nessa investigação iniciou através da pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa do problema proposto. Assim, Gil (2008, p.17) aponta que a definição da pesquisa “como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”.

Marconi (2011, p 157), corrobora que:

Toda pesquisa implica o levantamento de dados de variadas fontes, quaisquer que sejam os métodos ou técnicas empregadas. O levantamento de dados, primeiro passo de qualquer pesquisa científica, é feito de duas maneiras: pesquisa documental (ou de fontes primárias) e pesquisa bibliográfica (ou de fontes secundárias).

O instrumento utilizado para conseguir dados e informações inerentes a temática foi a entrevista através da aplicação de um questionário que segundo Metzger (2023), é um método de pesquisa realizada através de um questionário com perguntas específicas, previamente definidas e que devem ser feitas de maneira rigorosa ao entrevistado, não sendo permitido inserir novas perguntas enquanto se faz a entrevista.

Como recurso para a coleta dos dados, o escolhido foi o questionário, que de acordo com Gil (1999), pode ser definido como a técnica de investigação

composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.

3.2 PÚBLICO ALVO

O público alvo dessa pesquisa foi uma empresa privada, mais especificamente a de micro e pequeno porte, visto que a mesma está em processo de evolução e está se adequando as normas e leis trabalhista, que deu margem para que pudesse encontrar fatos que estão de acordo com as leis, e outras que ainda precisam ser inclusas em seus processos de demissão.

3.3 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa foi aplicada através da entrevista sendo feita a coleta dos dados por meio de questionário na empresa inscrita no CNPJ: 45.048.419/0001-51 tendo como Razão Social: Casa do Campo LTDA e Nome Fantasia: Casa do Campo. A empresa foi fundada no dia 27/01/2022, está atuando a 1 ano, 2 meses e está localizada no município de Itaituba - Pará.

A empresa se enquadra no Porte de Micro Empresa, e possui como Natureza Jurídica a Sociedade Empresária Limitada, embora seja do porte micro empresa, esta não é optante pelo MEI e sim pelo Simples Nacional, com registro no Simples em 27/01/2022. A empresa hoje encontra-se ativa sendo matriz com o Capital Social de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi aplicada no mês de março do ano de 2023, através de entrevista com recurso do questionário, na empresa Casa do Campo localizada na cidade de Itaituba-Pará com atuação no ramo do Comércio a um ano e dois meses, e sua atividade está pautada no Comércio atacadista de medicamentos e drogas de uso veterinário e conta com até oito colaboradores. A pessoa entrevistada é do sexo masculino, atua na empresa no cargo de diretor, tendo como formação o ensino médio.

Iniciou-se a entrevista perguntando ao entrevistado qual tipo de rescisão que ocorre com maior frequência na empresa?

Quadro 2 – Tipo de demissão adotada pela empresa

ALTERNATIVA	RESPOSTA
Demissão sem Justa Causa	Sim
Pedido de demissão	Não
Demissão por justa causa	Não
Demissão consensual ou por comum acordo	Não

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O entrevistado afirmou que a demissão sem justa causa, é o tipo de rescisão contratual mais recorrente em sua empresa, esta modalidade de rescisão é a mais comum nas empresas, onde os gestores não pretendem permanecer com as atividades do colaborador, mas também não tem a intenção de prejudica-lo.

De acordo com o Art. 477, é assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha recebido na mesma empresa.

Desta maneira a clausula garante ao empregado a indenização pelo empregador caso tenha sido mandado embora sem motivo de teor grave ou que tenha infringido as cláusulas contratuais. Existem alguns direitos que o trabalhador tem resguardados em caso de demissão sem justa causa. Um

desses direitos é o recebimento de verbas rescisórias referentes à terminação de um contrato de trabalho sem justa causa.

Sussekind (2005) pontua que a rescisão sem justa causa pode ser entendida como a maneira pela qual o um dos contratantes do trabalho, no caso o empregador, atua com o direito de finalizar a relação trabalhista e jurídica que existia entre eles, o que pode ser considerado como um direito potestativo.

Tomando os devidos cuidados, qualquer empresa pode realizar a demissão sem justa causa evitando maiores problemas, como uma ação judicial trabalhista. Atualmente este tipo de demissão está sendo muito usado, e isso pode ocorrer por muitos fatores sejam eles externos ou internos.

Em seguida foram indagados quais os motivos mais comuns que a empresa utiliza ao decidir fazer rescisão de contrato sem justa causa com o empregado?

Quadro 3 – Motivos para a demissão sem justa causa

ALTERNATIVA	RESPOSTA
Atrasos e faltas	Sim
Baixo rendimento do colaborador	Não
Corte de custos	Não
Relacionamento insatisfatório com os superiores hierárquicos ou colegas de equipe	Não
Incompatibilidade do funcionário com a política da empresa	Não

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme a entrevista, o diretor da empresa assinalou que o motivo mais comum que a empresa usa para decidir se vai permanecer com o empregado ou dispensa-lo são atrasos e faltas. Que como bem se sabe são atitudes que muitos funcionários desenvolvem como hábito em sua vida profissional, incentivando o empregador a tomar medidas cabíveis.

Nascimento (2013) expõe que esse tipo de rescisão precisa existir a proporcionalidade, onde o empregado não pode ser dispensado por falta anterior, entretanto, se tal atitude de faltas forem recorrentes, esta pode ser

considerada grave se isso implicar no desenvolvimento das atividades da empresa, sobretudo deve estar relacionada ao serviço desenvolvido pelo colaborador da empresa.

Podem ocorrer diferentes razões que levam o empregador a demitir o funcionário sem justa causa, entre elas estão; baixo desempenho na função, reajuste na estrutura, corte de custos, relacionamento insatisfatório com a equipe, atrasos e faltas, ou inadequação à política da empresa.

Dando continuidade com a entrevista, foi perguntado ao diretor da empresa, quem tem elaborado a rescisão contratual dos funcionários demitidos sem justa causa na empresa?

Quadro 4 – Quem elabora rescisão contratual da empresa

ALTERNATIVA	RESPOSTA
Própria empresa	Não
Contador	Sim

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Como pode ser observado, a empresa em que foi feita a entrevista informou que atualmente um contador contratado pela empresa é quem tem elaborado as rescisões contratuais dos funcionários desligados, aqui é possível identificar que nem todas as empresas possuem pessoas para desenvolver essa atividade, desta maneira é necessário a ajuda da contabilidade.

Já para Bezerra Leite (2018), a terceirização é um procedimento adotado por uma empresa que irá contratar outra para prestar serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados, no intuito de reduzir custos, aumentar sua lucratividade e, por consequência, aumentar sua competitividade no mercado.

A terceirização contábil já vem sendo, há algumas décadas, uma alternativa para empresas de todos os portes agilizarem suas operações, tanto no âmbito nacional como internacional. As empresas prestadoras de serviços contábeis podem prestar seus serviços, tanto às pessoas físicas como jurídicas, nos mais diferenciados segmentos da economia.

Para Thomé (2001), o suporte contábil fornecido pelas empresas prestadoras de serviços está em constante refinamento, visando atender a

demanda das empresas em geral, ou seja, às micro, pequenas, médias ou grandes empresas. Empresas contábeis é umas das áreas que mais utiliza e aproveita terceirização, assim as pequenas empresas estão especializadas cada dia mais nessa prestação.

Atualmente, as empresas de serviços contábeis dedicam-se tanto à execução de serviços como na assessoria e consultoria a seus clientes, se diferenciando muito das empresas do passado.

Em seguida foi indagado quando o empregado é desligado da empresa, quais verbas rescisórias são pagas na rescisão sem justa causa?

Quadro 5 – Verbas rescisórias pagas

ALTERNATIVA	RESPOSTA
Saldo de salário	Não
Aviso-prévio	Não
Férias proporcionais acrescidas de 1/2	Sim
Férias vencidas acrescidas de ½ (se houver)	Não
13º Salário	Sim
FGTS + 40% de multa	Sim

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Nesta questão é possível observar que o entrevistado não tinha conhecimento sobre quais as verbas rescisórias eram pagas na rescisão sem justa causa, durante a entrevista o mesmo entrou em contato com seu contador e constatou-se que as verbas estão sendo pagas de acordo com a lei.

A demissão sem justa causa não precisa apresentar qualquer motivação e concede uma série de compensações ao empregado, conforme elencados pela Constituição Federal de 1988 e pela CLT. É importante que as verbas rescisórias sejam corretamente calculadas e terem sua especificação e natureza declaradas para evitar problemas.

Martins (2014) esclarece que em caso de demissão sem justa causa, partindo do empregador, o empregado tem por direito receber as seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, aviso prévio de 30 dias, aviso prévio indenizatório, caso o empregado esteja a mais de um ano na empresa, férias vencidas e proporcionais, um terço em relação as férias, 13º salário proporcional

aos meses trabalhados, como também a multa do FGTS de 40% (quarenta por cento).

Quando é feito o pagamento dessas verbas rescisórias deve ser feito um levantamento de todas as guias pagas referente ao INSS e o FGTS, guias estas que devem estar em dia, entretanto caso isso não ocorra a empresa no momento do desligamento deverá quitar todas as parcelas que estiverem com atraso, pagando também todas as multas e correções monetárias sob o valor.

Questionou-se qual o prazo para o pagamento da rescisão adotado pela empresa?

Quadro 6 – Prazo para pagamento da rescisão

ALTERNATIVA	RESPOSTA
De dois a quatro dias após o encerramento do contrato	Sim
De cinco a oito dias após o encerramento do contrato	Não
De nove a doze dias após o encerramento do contrato	Não

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No que diz respeito ao prazo de quitação da rescisão por demissão sem justa causa, a empresa tem respeitado o prazo correto que é de dez dias corridos encerramento do contrato, se não houver o pagamento neste prazo faz-se necessário o recálculo dos valores, para que o empregado não seja prejudicado.

Atualmente o prazo dado para a quitação da rescisão trabalhista é de dez dias corridos para qualquer modalidade, deixando de existir prazo de um dia para contratos com prazo determinado ou aviso prévio trabalhado. Fato este que Gonçalves (2018), aponta como sendo propício para que haja fraudes, visto que alguns trabalhadores não têm conhecimento e perderam a ajuda na verificação de sua rescisão.

A Lei 13.467/17 estabelece que o pagamento das verbas rescisórias deve ser feito em até 10 dias corridos, a serem contados a partir do término do contrato, excluindo o dia do começo e incluindo a data do vencimento. Esse prazo vale independentemente do tipo de aviso-prévio, ou seja, se ele foi

trabalhado ou indenizado, ou ainda de qual tenha sido a modalidade da demissão.

A reforma trabalhista tornou iguais as condições tanto para aviso prévio trabalhado quanto para o aviso prévio indenizado. Portanto, um período máximo de 10 dias se torna o prazo padrão para qualquer tipo de rescisão.

Também foi indagado se o entrevistado autorizava o fornecimento de dados para a elaboração deste estudo de caso.

Quadro 7 – Autorização de fornecimento de dados

ALTERNATIVA	RESPOSTA
Autorizo	Sim
Não autorizo	Não

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Aqui o entrevistado afirma que autoriza o fornecimento das informações, por esse motivo é que todas as respostas dele às perguntas feitas estão sendo explanadas, sempre respeitando a preservação do nome, para que a análise e julgamento ocorra de maneira imparcial.

5 CONCLUSÃO

Neste estudo foi averiguado a história e a evolução dos direitos trabalhistas, buscando entender como se dá o contrato de trabalho, se determinado ou indeterminado. A relação do empregador e empregado foi um fator importantíssimo nessa busca de informação, pois afinal de contas, essa relação é que sustenta o contrato. E quando há a quebra desse vínculo empregatício ocorre a rescisão de contrato de trabalho. Assim é possível pontuar diversos tipos de rescisão contratual, durante o estudo foi exposto algumas dessas modalidades, entretanto, a rescisão sem justa causa foi a que teve maior abrangência de pesquisa.

Foi identificado que quando há a quebra de contrato de trabalho, o empregador tem por obrigação pagar as verbas rescisórias, dentre elas o saldo do salário, 13º salário, férias, FGTS e bonificações que fizerem parte do processo. E foi esclarecido que a demissão sem justa causa por parte do empregador, deixa o empregado respaldado para que não seja prejudicado, visto que a atitude não é de comum acordo.

O fato é que a teoria e as legislações trabalhistas são claras a respeito da demissão sem justa causa. Entretanto, ao entrevistar o gestor da empresa que foi escolhida, foi possível perceber que nem sempre as empresas têm respeitado as leis, e em muitas vezes o empregado pode ser prejudicado, por isso a importância e relevância de propagar esse assunto, para que outras pessoas possam entender todo o processo de quebra de contrato de trabalho.

O presente não teve o intuito de propor meios ou recursos de intervenção para execução da maneira correta. O estudo teve a intenção apenas de investigar o que as leis e autores retratam sobre o assunto, e equiparar com a realidade dessas ações nos dias atuais. Mas de forma geral pode-se apontar que assim como a empresa que foi entrevistada, muitas outras ainda precisam se adequar, e começar a fazer as demandas da maneira correta, para que não haja problemas futuros para ambas as partes.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Eduardo Belarmino Cunha de. **Rescisão indireta extrajudicial: e a atuação de auditoria fiscal do trabalho**/ Eduardo Belarmino Cunha de Azevedo. – São Paulo: editora Dialética. 2021

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva. 2018

BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott A. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage, 2015.

BRASIL. **Art. 9 do Decreto 99684/90**. Acesso em 12 de agosto de 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11710150/artigo-9-do-decreto-n-99684-de-08-de-novembro-de-1990>

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Acesso em 14 de julho de 2022

CARDOZO, Julio Sergio de Souza **contabilidade: para leigos**. - Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

CARVALHO, Leonardo da Costa. **O ACORDO TRABALHISTA COMO DEMISSÃO CONSENSUAL**. Acesso em 12 de novembro de 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho** , 4. ed. Niterói: Impetrtus, 2010.

CREPALDI, Silvio Aparecido; CREPALDI, Guilherme Simões. **Contabilidade Gerencial: teoria e prática**. 7.ed. São Paulo; Atlas, 2014.

DANTAS, Jose Alberto Maciel. **ABC do direito do trabalho / Jose Alberto Maciel Dantas**. – 1 ed. – São Paulo : LTr, 2021

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, Gilson. **Resumo Prático de rescisão de Contrato de Trabalho**. 4ª ed. Curitiba: Juruá, 2009.

GONÇALVES, Gilson. **Rotinas trabalhistas de A Z**. 3º ed. Curitiba: Juruá, 2018.

GUEDES, Rogerio Costa. **Gestão de Custos**. São Paulo, 2006.

HASTINGS, David F. **Bases da contabilidade: uma discussão introdutória**. 2.ed. São Paulo; Saraiva, 2010.

LINS, Luiz dos Santos; FILHO, José Francisco. **Fundamentos e análise das demonstrações contábeis: uma abordagem interativa**. São Paulo; Atlas, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade & LOKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica**, 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARION, José Carlos. **Contabilidade básica**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed., São Paulo. Atlas. 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 1170 p. Disponível em: [file:///C:/Users/GLIVIA/Downloads/CURSO%20DE%20DIREITO%20DO%20TRABALHO%20-%20AMAUURI%20MASCARO%20NASCIMENTO%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/GLIVIA/Downloads/CURSO%20DE%20DIREITO%20DO%20TRABALHO%20-%20AMAUURI%20MASCARO%20NASCIMENTO%20(1).pdf). Acesso em: 05 de janeiro de 2023

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo & BARRETO, Glaucia. **Resumo de Direito do Trabalho**, 4. ed. Rio de Janeiro: Impetrus, 2006.

PIZZOLATO, Nelio Domingues. **Introdução a contabilidade gerencial**. 5.ed. Rio de Janeiro; LTC, 2012.

PRETTI, Gleibe. **Extinção de contrato de trabalho**. – Livro digital: Clube autores, 2013

PRUNES, José L. F. **Consolidação das Leis do Trabalho: anotada**. 2 ed. Curitiba: Juriá, 1999.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins; coordenador Pedro Lenza. **Direito do Trabalho: esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SANTOS, Ademilson Rodrigues dos. **Um novo conceito para a contabilidade gerencial. Belo horizonte**: XIII congresso brasileiro de custos, 2006

SENA, Randal. **Práticas Trabalhistas e Previdenciárias**, 7. ed. Fortaleza: Expressão as e previdenciárias, 7. ed. Fortaleza: Expressão Gráfica e Editora, 2010.

SILVA, Edson Cordeiro da. **Contabilidade empresarial para gestão de negócios: guia de orientação fácil e objetivo para apoio e consulta de executivos**. São Paulo: Atlas, 2008.

SOARES, Edvaldo. **Metodologia Científica: lógica, epistemologia e normas**, São Paulo: Atlas, 2003.

SUSSENKID, Arnaldo. **Instituição do direito do trabalho**. São Paulo: ITr, 2005. v. I.

THOMÉ, Irineu. **Empresas de serviços contábeis: estrutura e funcionamento**. São Paulo: Atlas, 2001

YAMAMOTO, Marina Mitiyo; PACCEZ, João Domiraci; MALACRIDA, Mara Jane Contrera. **Fundamentos de Contabilidade**. São Paulo: Saraiva, 2011.

APÊNDICE

APÊNDICE A- QUESTIONÁRIO PARA ROTEIRO DE ENTREVISTA



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA – LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Este questionário destina-se apenas para fins acadêmicos, portanto, o seu preenchimento não acarretará quaisquer danos para o entrevistado. O questionário tem como base buscar informações para identificar como ocorrem os procedimentos em relação ao que busca o estudo de caso.

DADOS DO ENTREVISTADO

1. Qual seu gênero?

☐ masculino

☐ feminino

2. Cargo que ocupa: _____

3. Formação Educacional: _____

DADOS DA EMPRESA

4. Quantos anos de atividade a empresa possui? _____

5. Qual o ramo de atividade da empresa:

☐ Comércio

☐ Serviço

☐ outro: Qual: _____

6. Qual o número de colaboradores da empresa?

☐ Até 8 colaboradores

☐ 8 a 20 colaboradores

☐ 21 a 50 colaboradores

☐ 51 a 100 colaboradores

☐ Mais de 100 colaboradores

DADOS EM RELAÇÃO A RESCISÃO DE CONTRATO

7.Qual tipo de rescisão que ocorre com maior frequência na empresa?

- ☐ Demissão sem justa causa.
- ☐ Demissão consensual ou por comum acordo.
- ☐ Pedido de demissão sem justa causa.

8.Quais os motivos mais comuns que a empresa utiliza ao decidir fazer rescisão de contrato sem justa causa com o empregado?

- ☐ Baixo rendimento do colaborador;
- ☐ Atrasos e faltas;
- ☐ Corte de custos;
- ☐ Relacionamento insatisfatório com os superiores hierárquicos ou colegas de equipe;
- ☐ Incompatibilidade do funcionário com a política da empresa

9.Atualmente quem tem elaborado a rescisão contratual dos funcionários demitidos sem justa causa na empresa?

- ☐ Própria empresa
- ☐ Contador

10.Quando o empregado é desligado da empresa, quais dessas verbas rescisórias são pagas na rescisão sem justa causa?

- ☐ saldo de salário;
- ☐ aviso-prévio;
- ☐ férias proporcionais acrescidas de $\frac{1}{3}$;
- ☐ férias vencidas acrescidas de $\frac{1}{3}$ (se houver);
- ☐ 13º salário;
- ☐ FGTS + 40% de multa.

11.Qual o prazo para o pagamento da rescisão adotado pela empresa?

- ☐ De dois a quatro dias após o encerramento do contrato
- ☐ De cinco a oito dias após o encerramento do contrato

☐ De nove a doze dias após o encerramento do contrato

12.Você autoriza o fornecimento de dados para a elaboração deste estudo de caso?

☐ Sim

☐ Não