



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA - LTDA

FACULDADE DE ITAITUBA- FAI

CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Credenciada pela Portaria do MEC nº 2557 DOU 16/09/2003

Curso Autorizado pela Portaria 133 DOU 09/02/2007

Av. Governador Fernando Guilhon, 895, Jardim das Araras – Itaituba – PA.

Telefone: (93) 3518-4320 / FAX (93) 3518-4319

Site: www.unifaitbedu.br / e-mail: fai@unifaitb.edu.br

EDJANNI TATIANI COSTA SALOMÃO

**A CONTABILIDADE E OS PROCEDIMENTOS PARA
DEMONSTRAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO
SEM JUSTA CAUSA: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA
SUPERMERCADO DUVALLE EM ITAITUBA-PA.**

ITAITUBA-PA

2014

EDJANNI TATIANI COSTA SALOMÃO

**A CONTABILIDADE E OS PROCEDIMENTOS PARA
DEMONSTRAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO
SEM JUSTA CAUSA: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA
SUPERMERCADO DUVALLE EM ITAITUBA-PA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título de
Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade
de Itaituba - FAI.

Orientadora: Prof.^a Ecp. Augusto César Amorim do
Nascimento.

ITAITUBA-PA

2014

SALOMÃO, Edjanni Tatiani Costa.

A CONTABILIDADE E OS PROCEDIMENTOS PARA DEMONSTRAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA SUPERMERCADO DUVALLE/ Edjanni Tatiani Costa Salomão. Itaituba: FAI, 2014.

58 -- f.

Orientador Profº: Augusto César Amorim Nascimento

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de Itaituba, 2014.

Contabilidade Básica. 2 rescisão de contrato de trabalho. 3 contabilização da rescisão. I Salomão, Edjanni Tatiani Costa. II. Nascimento, Augusto César Amorim do. II. Título.

EDJANNI TATIANI COSTA SALOMÃO

**A CONTABILIDADE E OS PROCEDIMENTOS PARA
DEMONSTRAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO
SEM JUSTA CAUSA: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA
SUPERMERCADO DUVALLE EM ITAITUBA-PA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título de
Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade
de Itaituba - FAI.

Orientadora: Prof.^a Ecp. Augusto César Amorim do
Nascimento.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ Nota: _____

Prof. Márcio Silva da Conceição - Msc

Orientadora: _____ Nota: _____

Prof. Augusto César A. Nascimento – Esp.

Avaliador (a): _____ Nota: _____

Prof. Mariosvaldo Souza - Esp

Média: _____

Itaituba - PA, _____ de _____ de 2014.

Aos meus pais, meus irmãos e familiares e todos que contribuíram direta ou indiretamente, acreditam e incentivam a ir atrás dos meus ideais, obrigada a todos por estarem ao meu lado nesse momento.

Edjanni Tatiani Costa Salomão

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por estar presente em todos os momentos da minha vida, dando-me saúde, paciência, orientação e responsabilidade para suportar as dificuldades que surgiram no decorrer deste, dando-me força para nunca desistir.

Agradeço ao Senhor pelos pais maravilhosos que tenho Devanir e Sandra, e meus irmãos, que em todos os momentos estimularam-me nessa caminhada.

Meu especial agradecimento a todos os meus colegas do curso de ciências contábeis, principalmente as minhas Suely, Luana e Dayane, obrigada pela amizade e pelos conhecimentos compartilhados.

Meu especial agradecimento a todos os meus colegas do curso de ciências contábeis, principalmente minhas amigas Suely, Luana e Dayane, obrigada pela amizade e pelos conhecimentos compartilhados.

Agradeço ao meu professor e orientador Augusto César, pelas diretrizes seguras e pertinentes incentivos transmitidos no desenvolvimento dessa pesquisa, ao carinho e à perseverança quando mais precisei.

Agradeço a todos os professores e à coordenação do curso, que contribuíram para meu crescimento pessoal e profissional.

Enfim, a todos os que, direta ou indiretamente, colaboraram na realização desse trabalho.

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo descrever a contabilidade e os procedimentos para demonstração da rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, através de uma revisão de literatura, possibilitando assim a apresentação de todos os seus procedimentos da rescisão de contrato de trabalho, bem como os direitos do trabalhador. Um estudo de caso na Empresa Supermercado Duvalle. Assim, buscou-se investigar pelos livros, bases de dados científicos, informações publicadas sobre os assuntos. O presente trabalho, aborda a historia da contabilidade, trazendo como se deu a origem ao direito do trabalho e mostrando toda sua fase quando inicia-se o vínculo empregatício, com uma sequencia lógica e programática, explanando-se o contrato de trabalho com sua conceituação, passando para análise e sua natureza, caracterização do contrato de trabalho tratando-se dos termos práticos para execução do término de contrato de trabalho sem justa causa, e seus efeitos. A partir dos resultados obtidos conclui-se que a contabilidade é indispensável também para que todas as categorias de empresários possam saber com precisão sua lucratividade por segmento operacional e até por produto fabricado ou revendido, além de ter a rentabilidade do capital investido e a produtividade de mão-de-obra e dos equipamentos utilizados.

Palavras-chaves: Legislação, Departamento Pessoal, Rescisão Contratual.

ABSTRACT

This paper aims to describe the accounting and procedures for demonstrating the termination of employment contract without just cause, through a literature review, thus enabling the presentation of all its termination of employment contract procedures, as well as the rights of the worker. A case study at the Duvalle Supermarket Company. Thus, it was sought to investigate by the books, scientific databases, published information on the subjects. The present work deals with the history of accounting, bringing the origin of labor law and showing its entire phase when the employment relationship begins, with a logical and programmatic sequence, explaining the work contract with its conceptualization , to analyze and its nature, characterization of the work contract in terms of practical terms for the execution of termination of employment contract without just cause, and its effects. From the results obtained, it is concluded that accounting is also indispensable so that all categories of entrepreneurs can know precisely their profitability by operating segment and even by product manufactured or resold, besides having the profitability of invested capital and productivity of labor and equipment used.

Keywords: Legislation, Personnel Department, Contract Termination.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1:	Evolução da ciência contábil	16
Quadro 2:	Divisão histórica da empresa	21
Quadro 3:	Resumo dos princípios do Direito do trabalho	23
Quadro 4:	Verbas Rescisórias da Rescisão sem Justa Causa	33
Quadro 5:	Detalhamento de obrigações da homologação da rescisão	36
Quadro 6:	Modelo de Carta de dispensa sem justa causa	38
Quadro 7:	Demonstração do Balanço Patrimonial	41

LISTA DE SIGLAS

BP	Balanço Patrimonial
CDL	Câmara de Dirigentes Lojistas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRC	Conselho regional de Contabilidade
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DRTs	Delegacias Regionais do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GPS	Guia de Previdência Social
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
IASB	Junta Internacional de Normas Contábeis
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços
IFRS	Normas Internacionais de Contabilidade
INSS	Instituto Nacional de Serviço Social
IRRF	Imposto de Renda retido na Fonte
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PASEP	Programa de Formação do patrimônio do Servidor Público
PIS	Programa de Integração Social
SRT	Instruções Normativas do Secretário de Relações do Trabalho
TRCT	Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho

SUMÁRIO

RESUMO

LISTA DE QUADROS

LISTA DE SIGLAS

INTRODUÇÃO	13
1 HISTÓRIA DA CONTABILIDADE	15
1.1 CONCEITO	15
1.1.1 Frei Luca Pacioli	16
1.1.2 A Contabilidade no Brasil	17
1.1.2.1 Origem e Evolução	18
1.1.3 Escolas que Influenciaram a Contabilidade no Brasil	19
1.1.3.1 Escola Italiana	19
1.1.3.2 Escola Norte-Americana	19
1.2 DEFINIÇÃO DE EMPRESA	20
1.3 DIREITO TRABALHISTA: UMA ABORDAGEM HISTÓRICA DA EVOLUÇÃO	21
1.3.1 Conceito de Direito	21
1.3.2 Direito Trabalhista	22
1.3.3 Contrato de Trabalho	22
1.3.4 Contrato de Trabalho por prazo indeterminado	23
1.3.5 Contrato de Trabalho por prazo determinado	24
1.3.6 Serviços ou atividades transitórias	24
1.3.7 Contrato de experiência	24
1.4 O EMPREGADO	25
1.5 O EMPREGADOR	26
1.5.1 A Contratação do Empregado	26
1.5.2 O registro do Empregado	27
1.5.3 Documentos Admissionais	28
2 DETALHAMENTO TEÓRICO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA	29
2.1 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	29
2.1.1 Definição	29
2.1.2 Tipos de Rescisão Contratual	30

2.1.2.1 Rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador	30
2.1.2.2 Rescisão sem justa causa pelo empregado	30
2.1.2.3 Rescisão com justa causa	31
2.1.3.4 Aviso prévio	31
2.2 DEFINIÇÕES E DETALHES DA RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA	32
2.2.1 Discriminação das Verbas Rescisórias da Rescisão Contratual Sem Justa Causa	32
2.2.2 Direitos na Demissão sem Justa Causa	33
2.2.3 Como fazer a homologação da rescisão de contrato	35
2.2.4 homologação Via Internet	35
2.2.4.1 Assistência e Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho	37
2.2.5 Carta de Dispensa sem Justa Causa	38
2.2.6 A Contabilização das Verbas Rescisórias Classificadas em Folha de Pagamento	39
2.2.7 Balanço Patrimonial e Rescisão	40
3 CONTABILIDADE E OS PROCEDIMENTOS PARA DEMONSTRAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA	43
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA	43
3.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS	43
3.3 SUGESTÕES DE COMO CALCULAR UMA RESCISÃO TRABALHISTA ...	44
3.3.1 Programas e aplicativos para cálculo da rescisão do contrato de trabalho	44
3.3.2 Demonstração aviso Prévio Trabalhado	45
3.3.3 Demonstração aviso Prévio Indenizado.....	45
3.4 SUGESTÃO DE COMO SE ELABORAR OS CÁLCULOS DA RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA	45
3.4.1 Saldo de Salário	45
3.4.2 Aviso Prévio Indenizado	46
3.4.3 Férias Vencidas	46
3.4.4 Férias Proporcionais	46
3.4.5 Férias 1/3	48
3.4.6 13º Salário Proporcional	48
3.4.7 13º Salário Indenizado	49

3.4.8 Indenização no Contrato de Experiência	49
CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	

INTRODUÇÃO

A contabilidade oferece subsídios necessários para as tomadas de decisões, portanto os profissionais devem acompanhar a evolução, pois as informações, hoje, ganharam muita velocidade com os avanços tecnológicos.

O fim do curso de graduação, por si só, não garante o sucesso profissional. Muito pelo contrário, é o início de uma longa caminhada, que tem como pressuposto básico a educação continuada. Afinal as empresas estão procurando profissionais cada vez, mas especializados, que possuam uma visão generalista e sejam capazes de conectar fatos, acontecimentos em várias áreas e ajudar as empresas na consecução dos seus objetivos.

O contador de passar de um simples profissional, deixando a postura de quem executa o trabalho de forma mecânica, muito parecida com uma linha de produção, deixando de manter seus conhecimentos somente na área em que atua, passando assim a ser um contador “aplicado”, empenhando-se para analisar a empresa extraindo as melhores informações para auxiliar os empresários de forma correta, estarem sempre atualizando seu currículo em busca de saber quais são as novas técnicas em conceitos contábeis, pois estão em constantes mudanças e procurar se relacionar com outras áreas como administração, econômica, direito etc.

O mesmo se deve para os profissionais que executam o trabalho contábil das empresas em seus escritórios, pois mesmo não estando fisicamente dentro da empresa, devem dar auxílio necessário aos empresários, principalmente aos proprietários das micro e pequenas empresas, a crescerem, estruturarem-se e a solidificar seus empreendimentos.

[...] O profissional contábil gerencia todo o sistema de informação, os bancos de dados que propiciam tomadas de decisões tanto dos usuários internos como externos. Toda sociedade espera transparência dos informes contábeis, resultados não só de competência profissional, mas, simultaneamente, de postura ética (MARION 2009: 290).

Hoje, os contadores gerenciais já atuam mais tempo como um consultor interno ou como um analista de negócios dentro das organizações, pois entendem a lógica das contas e o que elas fornecem de informações, para que se tomem as decisões. Essa mudança só foi possível com os avanços tecnológicos da informática, possibilitando que os contadores fiquem liberados de alguns trabalhos

rotineiros passando há ter mais tempo para analisar e interpretar as informações contábeis. É importante que o contador se preocupe com a utilidade, transparência, e objetividade das demonstrações contábeis, pois com base nelas os gestores tomam suas decisões para a prosperidade da empresa.

Este trabalho tem por objetivo descrever a contabilidade e os procedimentos para demonstração da rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, através de uma revisão de literatura, possibilitando assim a apresentação de todos os seus procedimentos, da rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, através de uma revisão de literatura, possibilitando assim a apresentação de todos os seus procedimentos, rescisão de contrato de trabalho, bem como os direitos do trabalhador. 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, dentro da Empresa Supermercado Duvalle, fornecendo assim informações sobre como calcular as verbas rescisórias de um empregado, mostrando na prática a importância da contabilidade dentro do departamento pessoal. Sendo assim abordadas as seguintes hipóteses: As formas das rescisões de contrato de trabalho, ênfase no 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 e INSTRUÇÕES NORMATIVAS E COMPLEMENTARES .

O referente trabalho consiste em, uma revisão de literatura descritiva ,sobre a contabilidade e os procedimentos para a demonstração de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa um estudo de caso na Empresa Supermercado Duvalle. Assim, buscou-se investigar pelos livros, bases de dados científicos, no período de setembro a dezembro de 2013, informações publicadas sobre os assuntos. O presente trabalho aborda a história da contabilidade, trazendo como se deu a origem ao direito do trabalho e quando se inicia o vínculo empregatício, com uma sequência lógica e programática, explanando-se o contrato de trabalho com uma sequência lógica e programática, explanando-se o contrato de trabalho com a conceituação, passando para a análise e sua natureza, caracterização do contrato de trabalho tratando-se dos termos práticos para execução do término de contrato de trabalho sem justa causa, e seus efeitos. Ao final esse estudo, trás uma análise dos resultados e a discussão do assunto em questão, o que levou as considerações conclusivas do mesmo.

1 HISTÓRICO DA CONTABILIDADE

1.1 CONCEITO

Contabilidade é a ciência que tem como objetivo analisar, registrar e informar os fatos econômico-financeiros que acontecem dentro de um patrimônio da empresa, mediante a aplicação do seu conjunto de princípios, normas, técnicas e procedimentos próprios.

Segundo FERREIRA (1985), “precisar exatamente a época em que se iniciou a história contábil é impossível, os estudos datam segundo as provas que têm atualmente, pelos trabalhos arqueológicos, há mais de 8.000 anos atrás, terminando em 1202, já no século XIII de nossa era quando a sistematização se originou em Toscana, Itália, com a introdução do processo de registros por partidas duplas ou dobradas”.

O surgimento da contabilidade pode ser explicado pela necessidade de suprir as limitações da memória humana mediante um processo de classificação de registro que lhe permitisse recordar facilmente as variações sucessivas de determinadas grandezas, para que em qualquer momento pudesse saber a sua dimensão. Pode-se dizer que a contabilidade é uma técnica de gestão que tem como objetivo a determinação da situação patrimonial das empresas e de seus resultados.

A contabilidade teve início com as primeiras manifestações humanas da necessidade social de proteção à posse e de perpetuação e interpretação dos fatos ocorridos, com objetivo material de que o homem sempre dispôs para alcançar os fins recomendados. A história da contabilidade é tão antiga quanto a própria história da civilização.

Uma das arcaicas de Ur contém um inventário de cabras; algumas tabuletas de Fara têm como objetivo de escrita os cereais e alguns outros diversos elementos. Entre as quais se dedicam aos vários objetivos encontrados há as que se referem a: animais de carga destinados também ao cultivo da terra, divisão das terras alugadas, contas de pagamentos, contas dos investidores dos animais, contas de entradas e saída de metais e utensílios, contas dos bens consumidos ou sacrifícios etc. Tais, a fim de evitar adulterações, já tinham o “selo de sigilo” do tempo, alcançando-se desta forma, mas uma fase de evolução no controle e mais um processo nas administrações. (SÁ 1995:237-238).

O homem abandonou a caça e se voltou á organização da agricultura e do apascento de seus rebanhos. A organização econômica acerca do direito do uso do solo acarretou em separa atividade, a vida comunitária, surgindo divisões e o discernimento de propriedade. Assim, cada pessoa criava sua individual.

Ao falecer, os bens deixados por esta pessoa não era diluído, mas ficava como herança os filhos aos parentes e essa herança recebida dos pais denominou-se patrimônio . Dai então o termo, patrimônio, passou a ser utilizado para quaisquer valores, mesmo que estes tivessem sido herdados.

Segundo Sá (1995; 19) “O nascimento da contabilidade é o da inscrição de elementos da riqueza patrimonial, passando, aos poucos, a registros de melhor qualidade”.

Com a necessidade de registros do comercio, foi surgido então a contabilidade, existem vestígios de que as primeiras cidades comerciais eram dos fenícios e que a prática do comércio não era exclusiva destes, sendo exercida nas principais cidades da Antiguidade.

Quadro 1: Evolução da ciência contábil

PERIODOS DA CONTABILIDADE	FATOS QUE MARCARAM
MUNDO ANTIGO	Período que se inicia com as primeiras civilizações e vai até 1202 da era cristã, quando apareceu o Liber Abaci , da autoria Leonardo Fibonaci, o Pisano.
MUNDO MEDIEVAL	De 1202, em razão da formação do processo das partidas dobradas.
MUNDO MODERNO	Tendo como marcos as obras de Luca Pacioli de 1494 a 1840 com a obra de Francesco Villa.
MUNDO CIENTIFICO	Período que se inicia em 1840 e continua até os dias de hoje.

Fonte: adaptado do autor SÁ (1995: 17) pela autora

1.1.1 Frei Luca Pacioli

Luca Bartolomeo de Pacioli foi um monge franciscano e célebre matemático italiano, é considerado o pai da contabilidade moderna. Apesar da infância pobre, foi educado pelo matemático Domínico Bragadino e tornou-se professor de matemática

de uma escola local. Em 1470, na cidade de Veneza, como tutor dos filhos de um comerciante, escreveu sua primeira obra de matemática na área de álgebra.

Em 1475, tornou-se o primeiro professor de matemática da Universidade de Perugia. Novembro de 1495, tornou-se foi publicado em Veneza sua famosa obra *“Summa de Arithmetica, Geometria, proportioni et propomaalítá”* (coleção de conhecimentos de aritmética, geometria proportioni ne proporcionalidade). Pacioli tornou-se famoso devido a um capítulo deste livro que tratava sobre contabilidade *“Particulario de Computies et Scripturis”*. Nesta seção do livro, Pacioli foi o primeiro a descrever a contabilidade de dupla entrada, conhecido como método veneziano (“el modo de vinegia”) ou ainda “método das partidas dobradas” enfatizando que a teoria contábil do débito e crédito corresponde à teoria dos números positivos e números negativos .

Pacioli, apesar de se já era utilizado na Itália, principalmente na toscana, desde o século XIV .

A obra de Frei Luca Pacioli, não só sistematizou a contabilidade, como também abriu precedente que para novas obras pudessem ser escritas sobre o assunto. É Compreensível que a formalização da contabilidade tenha ocorrido na Itália, afinal neste período instaurou-se mercantilização sendo as cidades italianas os principais interpostos do comercio do mundial.

É interessante ressaltar que nessa época vários eram os folhetins publicados por diversos autores sobre a contabilidade, mas foi tão completo quanto ao do frei, sendo que o mesmo não descobriu as partidas dobradas, mas sim aprimorou a conhecimentos sobre o citado assunto, pois elas já eram conhecidas e usadas desde o século XII.

1.1.2 A Contabilidade no BRASIL

No Brasil, a vinda da família real portuguesa incrementou a atividade colonial, exigindo – devido ao aumento dos gastos públicos e também da renda nos Estados – um melhor aparato fiscal. Para tanto, constituindo-se o Erário Régio ou o Tesouro Nacional e Público, juntamente com o Banco do Brasil (1808). As tesourarias de fazenda nas províncias eram compostas de um inspetor, um o contador e um

procurador, fiscal, responsáveis por toda a arrecadação, distribuição e administração financeira e fiscal.

Hoje, as funções do contabilista não se restringem ao âmbito meramente fiscal, tornando-se, num mercado de economia complexa, vital para as empresas informações mais precisas possíveis para tomada de decisões e para atrair investidores. O profissional vem ganhando destaque no mercado em Auditoria, Controladoria e Atuarial. São áreas de análise contábil e operacional da empresa, e, para atuários, um profissional raro, há a especialização em estimativas e análise; o mercado para este cresce em virtude de planos de previdência privada.

1.1.2.1 Origem e Evolução

A contabilidade brasileira pode ser dividida em dois grandes momentos, o período que vai desde o descobrimento do Brasil até o ano de 1964, é o período que se inicia em 1964, quando foi introduzido um novo método de ensino da contabilidade no País. Sobre a primeira etapa pode-se dizer que de 1500 até 1822, ano em que foi proclamada a independência do Brasil pelo príncipe regente D. Pedro I, o Brasil não passou por grandes avanços. Esse período é conhecido na história como colonial. O Brasil passou pelo ciclo pau-brasil, da cana-de-açúcar e da exploração do ouro, durante o qual se iniciou um inédito movimento migratório que destacou a necessidade de maior controle das riquezas. Segunda etapa do desenvolvimento da contabilidade no Brasil tem início em 1964, quando o professor José da Costa Boucinhas introduziu um novo método de ensino contábil, seguindo a linha norte-americana, baseado no livro *Introductory Accounting*, de Finney & Miller.

José Marion apud Silva, Carli & Pereira (1991:32) destaca que:

A mudança de enfoque da escola italiana para a escola americana deu-se em função da influência de algumas empresas de auditoria, que acompanhavam as multinacionais anglo-americanas. Estas, através de manuais de procedimentos e treinamentos de procedimentos e treinamento, formaram profissionais que preparariam as normas contábeis em nível governamental influenciando, assim, as empresas menores, incluindo legisladores e outros.

Pode-se dizer que em um primeiro instante, a nossa contabilidade foi baseada no método italiano e posteriormente migrou-se para o método norte-

americano, no qual persiste até os dias de hoje. O Brasil não possui uma escola pensamento contábil legitimamente brasileira.

No Brasil, assim como todo em todo o mundo a contabilidade nasceu com a necessidade de controles e evolução tecnológica, as funções do contabilista não se limitam ao âmbito puramente fiscal, tornando-se, num mercado de economia complexa, vital para empresas com informações mais precisas possíveis para tomada de decisões e para atrair investidores. É importante ressaltar que todo o processo evolutivo do conhecimento contábil fundamenta-se na relação: tempo versus evolução.

À medida que o tempo foi passando, o conhecimento contábil foi progredido acumulando conhecimentos anteriormente adquiridos para a elaboração e fixação de novas correntes, ganhando força, sofrendo influências, inovando. Desenvolveu-se assim, de forma contínua, do empirismo à revolução da tecnologia da informação e com a certeza contínua neste processo a serviço da sociedade.

1.1.3 Escolas que influenciaram a Contabilidade no Brasil

O Brasil não possui uma escola de pensamento contábil genuinamente brasileira. Mas, a partir de 1920, aproximadamente, inicia-se a fase de predominância norte-americana dentro da contabilidade. Pode-se dizer que em um primeiro instante, a nossa contabilidade foi baseada no método italiano e posteriormente migrou-se para o método norte-americano, na qual persiste até os dias atuais.

1.1.3.1 Escola Italiana

A contabilidade no Brasil teve uma primeira fase, quando então se empregou o método italiano, cujo período vai de 1915 a 1964 graças à colaboração de grandes autores dentre eles, Fredierico Hermann Júnior, Carlos de Carvalho e Francisco D'Auria. Atualmente são poucos os autores que seguem a corrente de pensamento da escola italiana, dentre eles destacamos o professor Antônio Lopes de Sá.

1.1.3.2 Escola Norte-americana

O princípio desta escola se deu a partir do surgimento das grandes corporações no começo do século XX, foi caracterizado pelo aspecto prático no tratamento de problemas econômico-administrativos, com registradas construções as quais teóricas as quais tiveram procedências em entidades ligadas a profissionais da área contábil. Transformou-se numa das mais importante e dominante escola no mundo, determinando regras para o tratamento de tese ligado á contabilidade de custos, controladoria, análise das demonstrações contábeis, gestão financeira e controle orçamentário.

Enquanto declinavam as escolas europeias, floresciam as escolas norte-americanas com suas teorias e práticas contábeis, favorecidas não apenas pelo apoio de uma ampla estrutura econômica e política, mas também pela pesquisa e trabalho sério dos órgãos associativos. O surgimento do *American Intitut of Certield Public Accoounts* foi de extrema importância no desenvolvimento da contabilidade e dos princípios contábeis. Havia uma total integração entre acadêmicos e os já profissionais da contabilidade, o que não ocorreu com as escolas europeias, onde as universalidades foram decrescendo em nível e em seriedade.

Com o surgimento de empresa de grande porte, com as multinacionais, por exemplo, que demandam grandes capitais, houve a necessidade de estabelecer teorias e práticas contábeis, permitindo assim, correta interpretação das informações, por qualquer acionista ou outro interessado, em qualquer parte do mundo.

1.2 DEFINICAO DE EMPRESA

Sempre existiu diversas forma de trabalhos organizados e dirigidas, contudo as empresas desenvolveram-se de forma lenta ate a revolução industrial, e dai em diante as empresas tem se desenvolvido com a área da tecnologia com o objetivo de cada vez mais crescer no mercado e satisfazer seus clientes, bem como outros usuários. Empresa define-se como uma organização dos fatores da produção ou seja, capital e trabalho, com o fim de obter lucros .conforme esclarece campinho (2005:11), “nasce a empresa a partir do inicio da atividade economicamente organizada, sob o comando do empresário”.

Para Drucker (1998), empresa e uma organização de pessoas com uma visão compartilhada de contribuição socialmente legitima, definida em termos de

desempenho econômico. Uma empresa é uma pessoa jurídica com a finalidade de exercer uma atividade particular, pública, ou de economia mista, que produz e oferece bens e/ou serviços, com o objetivo de atender a alguma necessidade humana. Conforme alguns autores uma empresa é um conjunto de meios técnicos, humanos e financeiros, estabelecidos com o objetivo na concretização de um determinado fim econômico, o qual passa pelo exercício de uma atividade orientada para a satisfação das necessidades dos seus vários usuários, como por exemplo: os seus clientes (pela oferta de bens ou serviços), aos funcionários (através do empregado e da contraprestação salarial), os credores (pelo reembolso do capital e juros em prazo acordado), dos fornecedores (pela procura de bens ou serviços), o estado (pelo cumprimento das obrigações das obrigações fiscais e legais), etc.

Quadro 2: divisão históricas da empresa

FASES DA HISTORIA DA EMPRESA	CARACTERÍSTICAS
ARTESANAL	Antiguidade ate a revolução industrial 1780
INDUSTRIALIZAÇÃO	Primeira revolução industrial 1780-1860
DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL	Segunda e terceira revolução industrial 1860-1914
GIGANTISMO INDUSTRIAL	Entre as duas grandes guerras mundiais 1914-1945
MODERNA	Do pós-guerra até á actualidade 1945-1980
DA INCERTEZA	Atualidade após 1980

Fonte: adaptado pela autora do TCC, de Druker (1998).

1.3 DIREITO TRABALHISTA: UMA ABORDAGEM HISTÓRICA DA EVOLUÇÃO

1.3.1 Conceito de Direito

Antes de tratamos do direito trabalhista e da legislação do trabalho é necessário tratar, de forma rápida e resumida, do direito em geral. Qual o conceito de direito como é constituído o direito e definido por inúmeras formas. Estas formas são diferentes e, às vezes, antagônica. O termo o direito possui duplo significados, e o conjunto de regras (ditas jurídicas) que regem o comportamento dos homens em sociedade e o conhecimento que se pode ter dessas regras.

1.3.2 Direito Trabalhista

Os direitos dos trabalhadores foram protegidos pela primeira vez em diplomas constitucionais na carta magna de 1934, a partir daí todas as outras leis abordaram sobre o tema. Por exemplo, na atual constituição, direito trabalhista está embasado nos art. 7 a 11.

O sistema jurídico possui uma imensa diversidade de leis que tratam deste assunto, porém ressalta-se com, mas ênfase o decreto-lei 5.452/43, mais conhecida como consolidação das leis do trabalho, que na verdade não se trata de um código, mas sim de uma reunião sistematizada de varias leis que existiam na época de sua criação sobre direito do trabalho.

Não podemos deixar de destacar outras leis de suma importância, como por exemplo, lei 5.889/73 que vem dispor sobre o trabalho rural, e a lei 5.859/72 que fala sobre os empregados domésticos.

Direito trabalhista, como o próprio nome diz, refere-se às questões do trabalho, da contratação estendendo-se até a rescisão trabalhista. Martins (2006; 16) afirma que “é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes a relação de trabalho subordinados e situações análogas visando melhorar melhores condições de trabalho de acordo com as medidas de proteção destinadas”.

1.3.3 Contrato de trabalho

O contrato de trabalho, ou seja, a admissão nada mais é que o vínculo da relação empregado e empregador firmada em documentos. Conforme a CLT, art 422 contrato de trabalho “é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Dentro dessa relação, empregado e empregador, existem alguns direitos e também obrigações como, por exemplo, para o empregador, o registro na carteira de trabalho previdência social – CTPS; a responsabilidade da 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 (quando essas condições de trabalhos são confirmadas) (ART 189); jornada de trabalho (art 58) entre outros, e aos empregados a CLT, alerta sobre a observância das normas de segurança da empresa (art. 158) , cumprimento da jornada de trabalho, o direito

a férias, 13 salário e etc., dentro de um contrato existem as cláusulas, que são concordadas ou não entre as partes, porém é relevante ressaltar que essas cláusulas não podem contrariar as disposições de proteção do trabalho de acordo com a consolidação da lei do trabalho diz que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir, ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação”, (art. 9 CLT)

Quadro 3: resumo dos principais do direito do trabalho

PRINCÍPIOS DOS DIREITOS TRABALHISTAS	CARACTERÍSTICAS
PROTEÇÃO	Que diz a respeito do in dubio pro operario, que vale a aplicação da norma mais favorável ao empregado e a observância da condição, mais benéfica;
IRRESISTÍVEL	Que diz que o direito trabalhista é irresistível, ou seja, o empregado não pode renunciar aos direitos que lhes são garantidos;
CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO	Visa à permanência da relação de trabalho, isto é, ele vive no tempo e existe da forma sucessiva.
PRIMAZIA DA REALIDADE	Prevalece sempre a norma escrita, o que acontece na realidade comprovadamente.
GARANTIAS MÍNIMAS AO TRABALHADOR	É um sistema de proteção, pode ser com garantia mínima ou máxima.

Fontes adaptadas do autor PLÁ Rodriguez (2000;37) pela autora.

Dentre os tipos de contrato de trabalho, pode-se citar: contrato individual por prazo determinado, contrato de experiência e o contrato individual por prazo indeterminado. Em um contrato que vigora por tempo indeterminado. Em um contrato que vigora por tempo indeterminado quando houver a manifestação de vontade de uma das partes em colocar um ponto final na relação empregatícia, ou qualquer outra situação que leve a uma quebra de contrato, ocorre então a rescisão contratual. Para Gonçalves (2009; 17), rescisão contratual é a forma pelo qual o contrato é dissolvido e surgido com o direito trabalhista e esse direito teve seu início com a revolução industrial.

1.3.4 Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado

O contrato por prazo indeterminado, ou seja, sem prazo definido duração, e o contrato-padrão. Não havendo qualquer cláusulas expressa dizendo o contrario todo ele e considerado desta forma.

1.3.5 Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

O contrato de trabalho por prazo determinado e aquele que tem data certa para seu termino. Decorre sai à possibilidade de rescisão sem a obrigação do pagamento de indenização. Contudo esse tipo de contrato se restringe a dois casos específicos, a seguir analisados.

1.3.6 Serviços ou Atividade Transitória

Nesta modalidade de contrato com o prazo certo o fator que possibilita sua realização esta ligada diretamente a natureza dos serviços a serem prestados pelo empregado ou a atividade explorada pela empresa. Sendo possível a contratação por prazo determinado, e necessário observar a duração máxima permitida, que e de 2 (dois)anos. Todo o contrato sucede a outro, em período inferior a 6 meses, é tido como contrato único. Assim, deve-se tomar o cuidado de observar esses prazos para não transforma um contrato por prazo determinado em indeterminado.

1.3.7 Contrato de Experiência

O contrato de experiência e outra modalidade do contrato por prazo determinado. Sua duração máxima e de (noventa) dias, e, assim como os demais contratos por prazo determinado ,comporta apenas uma programação respeitando-se o prazo de máximo. A vantagem do contrato de experiência é garanti um período mínimo para que o empregador possa analisar se pretende mante um contrato por prazo indeterminado, sem correr risco de arcar com indenização rescisória. Isso porque, ao termino do prazo do contrato de experiência o empregador não e obrigador a conceder o aviso prévio nem a pagar multa sobre os depósitos do FGTS.

Art. 442. Contrato individual de trabalho e o acordo tácito ou expreso, correspondente a relação de empregado, paragrafo único. Qualquer que seja o ramo

de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Conforme a lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, diz que :

ART. 1º as convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado de trata o art. 433 da consolidação das leis do trabalho – CLT, independentemente das condições estabelecidas em seus § 2, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento pelas admissões que representam acréscimo no numero de empregados.

§ 1º As partes estabelecerão na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo:

I - A indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos arts .479 e 480 da CLT .

II - As multas pelo descumprimento de suas cláusulas

§ 2º não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto do art 451 da CLT.

§ 3º (vetado)

§ 4º São garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; o empregado acidentado, nos termos do art. 118 da lei n 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo estipulado pelas partes.

Art 444. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) dias. Sumulas de 163 e 188 do tst ..445 com a redação dada pelo decreto –lei n 229,de 28.2.1967.

1.4 O EMPREGADO

A definição de figura empregado é fundamental, posto que é ela determinada pela vontade das partes, mas sim em decorrência da lei. Mesmo que certa pessoa seja contratada como “autônomo” ou “diarista” e segundo a lei que ela será enquadrada gerando daí as consequências da relação havida entre as partes (se realmente como trabalhador autônomo ou como verdadeiro empregado). Desse enquadramento, poderá ela passar a ter direito a todas as verbas devidas aos empregados em geral, caso seja efetivamente reconhecida à relação de emprego. 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. Dessa breve definição extraiu-se os quatro caracteres básicos que distinguem o emprego

personalidade, continuidade, onerosidade e subordinação. Conforme o art 3 da CLT, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador; sob a dependência deste e mediante salário.

1.5 O EMPREGADOR

Feita a caracterização do empregado, e preciso definir quem seja o empregador. Ao contrario do empregado, que obrigatoriamente deve ser uma pessoa física, o empregador pode ser tanto um ser humano quanto uma empresa. Mesmo as sociedades de fato (empresas não regularmente constituídas) podem ser empregadoras, pois como já dito anteriormente, para o direito do trabalho prevalecem às situações reais, deixando de lado observância de certas formalidades. Toda atividade empresarial visa à obtenção de lucro através de utilização dos meios de produção (maquinário, mão-de-obra, etc.) que a empresa atinge esse fim. O que precisa existir e a busca pelo lucro através da atividade desenvolvida. Feitas essas consideração e, podemos conceituar empregador como a pessoa física ou jurídica que explora atividade, contrato e dirigindo os serviços prestados por seus empregados. Logicamente esse breve conceito se refere ao empregador-empresa, vez que, como já discutido, empregador domestico não desenvolve uma atividade lucrativa.

1.5.1 A contratação do empregado

A história da humanidade pode nos contar muito para entendermos o funcionamento do mecanismo que se exerce hoje nas relações de emprego. Somos, no Brasil, povo que herdou do velho mundo. A Europa, tradições, costumes e técnicas trabalhistas e financeiras, copiávamos e copiamos aquilo que pode ser adaptados em nossa sociedade brasileira. E muita criatividade dos brasileiros. Hoje o trabalho e reconhecidos em boa parte do mundo, através da contraprestação dos serviços, onde o cidadão e contratado e recebe um valor ou salario em dinheiro por aquilo pelo qual foi contratado. A contratação e ato pelo qual se da inicio a relação de emprego. Pode ser formal, ou seja, por escrito, ou informal quando o empregado inicia os trabalhos para a empresa, mesmo sem qualquer registro. Antes da contratação existe uma fase chamada de “pré-contratual”. Essa fase, que

compreende as negociações sobre salário, horário de trabalho, comissões, etc., a princípio não gera direitos ao empregado, apenas uma expectativa futura de ser admitido. Contudo, a partir do momento em que a intenção se torna inequívoca no sentido de contratar o empregado, direitos lhe são assegurados. A principal diferença que pode correr em relação aos contratos de trabalho diz respeito ao seu término. Isso porque as demais questões relativas ao contrato estão expressamente prevista na lei. Havendo possibilidade e ajuste apenas quanto a tempo de duração do contrato, logicamente, respeitadas, limitações da lei este aspecto também. Surgem assim três tipos básicos de contrato: por prazo indeterminado, de experiência e de prazo determinado.

1.5.2 O Registro de Empregado

Para que uma empresa possa contratar um empregado, é preciso que saiba qual são os documentos necessários, notações obrigatórias, etc. a lei exige certos documentos, livros e registros, podendo a empresa ser penalizada com multas impostas pelo ministério do trabalho caso não estes e sua forma de anotação utilização. A cadeia de trabalho é a principal prova de existência do contrato de trabalho, e nela devem ser anotadas as condições gerais do contrato de trabalho (função, local do trabalho, início do contrato, salário, etc.) condições especiais como contrato de experiência, jornada reduzida, etc. devem ser anotados também bem como as épocas de concessão de férias, alterações salariais, pagamentos das contribuições sindicais e outras anotações gerais.

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, mecânico ou eletrônico, conforme instruções do ministério do trabalho. Além da anotação inicial, deve a empresa proceder a outras anotações na data-base (reajustes salariais), quando o empregado solicitar, na rescisão e quando houver necessidade de prova perante a previdência social. De acordo com Gonçalves (2005: 118), o livro ou ficha de empregados contem obrigatoriamente as seguintes informações.

- a) Identificação do empregador, com número e série 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;

1.5.3 Documentos Admissionais

O candidato ao emprego devera dirigir-se ao departamento de pessoal da empresa com toda a sua documentação, para se que sejam tomadas as medidas burocráticas necessárias para tornar-se um empregado efetivo da organização. Conforme Gonçalves (2006: 48) entre o período de seleção e contratação é obrigatório a apresentação dos seguintes documentos:

- a. Carteira de trabalho
- b. CDF;
- 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

Garcia (2003) concorda com a documentação apresentada, mas alerta da necessidade e obrigatoriedade de apresentação do atestado de exames médico e do certificado militar para o candidato do sexo masculino.

Oliveira (2007) complementa citando também a obrigatoriedade de se apresentar no momento da admissão e certidão de casamento, de nascimento dos filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer idade para o pagamento do salário-família, bem como a caderneta de vacinação ou comprovante escolar de acordo com os autores, uma administração de pessoal eficiente deve manter toda a documentação de seus conforme exige a legislação.

2 DETALHAMENTO TEÓRICO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA

2.1 RESCISAO DE CONTRATO DE TRABALHO

2.1.1 Definição

O contrato e vínculo firmado entre empregador e empregador e independente de que forma ele foi determinado ele nasce, cumpre com seus propósitos sofrendo ou não mudanças e se extingue, e a essa extinção chamamos de rescisão.

Rescindir, como o próprio verbo diz e um ato e violência: significa quebrar, Dissolver, invalidar, anular, romper. E por isso, para o prosseguimento normal da vida de uma empresa, tal situação quando ocorrer deve ser bem analisado para que não seja gerado um ato de precipitação, porque o custo de uma rescisão muitas vezes e maior do que o que estipula a legislação, devido alguns fatores envolvidos como, por exemplo: a disponibilidade de tempo para a rescisão e homologação, o desperdício de mão-de-obra já treinada e habituada às regras internas da empresa envolvida, a recontração de um novo funcionário, entre outros.

O ato de rescindir um contrato trabalhista, mesmo quando amparado por lei exige da administração de uma empresa reflexões para uma tomada de decisões que não venha a prejudicar as relações da empresa com seu mundo ambiente (OLIVEIRA, 1993; 13)

A rescisão de um contrato de trabalho e sempre traumática algumas vezes para a empresa e quase sempre para o empregado no qual esta sendo dispensado, acarretando alguns desgastes emocionais. Muitas vezes essas dispensas são efetuadas devido à mentalidade imatura de alguns empregadores em contratações indevidas e quando resolvem cortar despesas começa-se sempre pelo corte de pessoal, enxugando a folha de pagamento, talvez por falta de criatividade e competência para a direção em cobrar produtividade, já que toda empresa comercial existe para auferir lucros. E quando não acontece esse retorno investido, o empregador acha por bem desinchar a empresa, cortando pessoal e como dito no paragrafo anterior, gerando assim muitas vezes mais gastos que o planejado.

2.1.2 Tipos de rescisão contratual

Embora o foco da pesquisa seja sobre a rescisão contratual sem justa causa, e interessante que seja comentário também sobre outros tipos de rescisões que envolvem também os direitos trabalhistas e entre os tipos podemos citar algumas:

2.1.2.1 Rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador

E quando o empregador resolver demitir seu funcionário. Gonçalves (2009; 23) comenta que, esse tipo de rescisão se caracteriza quando a manifestação de vontade parte do empregador. É a mais comum, até porque pelo mercado de trabalho hoje que está tão concorrido, o trabalhador jamais pede sua demissão a não ser caso extremo de convivência com o empregador ou algum colega superior dentro da empresa.

2.1.2.2 Rescisão sem justa causa pelo empregado

Este tipo de rescisão se caracteriza quando o empregado toma a iniciativa de não dar continuidade a prestação de serviço, que pode ser por motivo de algum tipo de doença, como o HIV.

A constituição federal estabelece como um de seus princípios fundamentais e consagrados à igualdade. Neste sentido ainda o artigo 7º, I, veda a chamada despedida arbitrária, o que importaria em estabelecer que todo ato de ruptura contratual que não tivesse uma motivação, seria por conclusão lógica uma ofensa ao dispositivo constitucional. Ocorre, que, para a maioria dos interpretes do direito, a regra insculpida no artigo 7º, I, da Constituição Federal, seria uma norma de eficácia limitada ou ainda condicionada e regulamentação, o que importaria em estabelecermos que a despedida sem justa causa seria modalidade diversa da chamada despedida arbitrária.

Sendo assim a demissão sem justa causa estaria autorizada pelo poder potestativo do empregador, devendo o mesmo indenizar o empregador que tem assegurando o fundo de garantia do tempo de serviço, o acréscimo sobre o fundo de garantia do tempo de serviço previsto no art. 10º, I, do Ato das disposições.

Constitucionais transitórios, o aviso prévio, a remuneração das férias vencidas e proporcionais, o 13º salário proporcional.

Em contra partida, temos também aquelas que interpretam ser auto-aplicável a regra constitucional o que ensejaria na impossibilidade do empregador se utilizar da despedida sem justa causa como forma de extinguir o contrato de trabalho.

2.1.2.3 Rescisão com justa causa

Durante a contratação de serviço o empregador de cumprir com todas suas obrigações, ou seja, todas suas atitudes dentro da empresa devem ser condizentes com as normas internas da empresa e ética estabelecida.

Conforme Gonçalves (2009; 25) a caracterização desse tipo de rescisão não é muito fácil, pois é muito fácil, pois esta condicionada existência de alguns elementos que configurem a mesma. Para que ocorra a rescisão por justa causa é necessário que haja algumas punições primeiramente como exemplo: advertência verbal advertência escrita, suspensão e por ultimo a demissão do funcionário.

2.1.3 Aviso Prévio

É o aviso que antecede o desvinculo empregatício de uma pessoa em uma Empresa . No art. 487 da CLT diz que não havendo prazo estipulado, a parte que, Sem justo motivo quiser rescindir o contrato, devera avisar a outra da sua resolução, com antecedência mínima de 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; e 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mensal, ou que tenham mais de 12 meses de serviços de empresa .

Ao conceder esse aviso, o empregador poderá indeniza-lo, não exigindo que o trabalhador cumpra o serviço nestes dias. Caso queira que o trabalhador cumpra o serviço neste período, o empregado pode optar reduzir em duas horas de sua jornada de trabalho diária ou ficam os últimos sete dias corridos sem trabalhar. O aviso prévio tem por finalidade garantir ao empregado a possibilidade de obter novo emprego. Aviso prévio trabalhado ocorrera a redução de 2 horas na jornada diária ou a falta ao trabalhador por 7 dias corridos. Aviso prévio indenizado é quando o empregador determina o desligamento imediato do empregado e efetua o pagamento da parcela relativa do período de aviso não trabalhado

2.3 DEFINICOES DE DETALHES DA RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA

2.3.1 Discriminação das Verbas Rescisórias da Rescisão Contratual sem Justa Causa

A dispensa sem justa causa e aquela feita pelo empregador sem motivo dado pelo empregador. Já a justa causa vem a ser o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício.

Assim, dispensa por causa e o termino do contrato. Tendo como motivo a falta cometida pelo empregado. Nesse caso, o empregador terá que pagar o saldo de salario e as férias vencidas e proporcionais, acrescidas de um terço.

O inciso I do art. 7º da Constituição estabelece que haverá relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa ,nos temos de lei complementar ,que preverá indenização compensatória ,dentre outras direitos (CF, art. 7º, inc. I)

Justa causa aparece quando o fato e praticado pelo empregador, concretiza-se a hipótese da dispensa indireta. É o que prevê o art.483 da CLT. Quando e do Empregado e a situação da dispensa por justa causa, como prevê o art. 482 da CLT. A justa causa pode ser de natureza e subjetiva. O elemento subjetivo e a vontade do empregador e pode ser verificado se agiu com culpa negligencia imprudência ou imperícia, ou simplesmente com dolo, se o empregado teve intenção de fazer certo.

O requisito objetivo pode ser a tipificação em lei ou a gravidade do ato praticado pelo empregado. Não existe nexo da causalidade ou nexo de causa e efeito entre a falta praticada e a dispensa. O empregador, por exemplo, demite por encontrar o empregado dormindo no serviço varias vezes no mês. Portanto, o empregador poderá dispensar o empregado que comete falta grave com justa causa.

Verbas rescisórias e tudo aquilo que esta inserida no termo de rescisão contratual. São os elementos que somadas ou subtraídas caracterizam a rescisão contratual. Na composição de uma rescisão sem justa causa, as verbas rescisórias são as seguintes:

Quadro 4 verbas rescisórias da rescisão sem justa causa

VERBAS RESCISÓRIAS DA RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA
✓ Saldo de salário ✓ Aviso prévio no valor de sua ultima remuneração ✓ Decimo terceiro salario proporcional ✓ Férias proporcionais ✓ 1/3 DE FÉRIAS ✓ Saque do FGTS depositado na caixa econômica federal ✓ Indenização de 40%, calculada sobre o total dos depósitos realizados na conta do FGTS durante o contrato de trabalho, devidamente corrigido, inclusive sobre os depósitos sacados durante a vigência do contrato; ✓ Segundo desemprego, se o funcionário tiver trabalhado por no mínimo, seis meses.

Fonte: elaborado pela autora do TCC

2.3.2 Direitos da Demissão sem Justa Causa

O trabalho passa pela situação de admissão de empregos durante toda a sua vida, por isso e de extrema importância estar ciente e atento para os direitos e obrigações decorrentes dessa relação de emprego. Assim, segue alguns esclarecimentos bem pertinentes e comuns no dia-a-dia de todo trabalhador.

- Saldo de salário: referente ao saldo dos dias trabalhados.

- Aviso prévio: o funcionário tem direito pelo menos 30 dias de aviso prévio, que ser indenizado, quando recebera o valor relativo ao salário, ou poderá ser trabalhado, ocasião em que devera ser observada uma jornada de trabalho especial, a qual permita a procura por novo emprego;

- Decimo terceiro salario: pode ser integral, se o funcionário tiver trabalhado por 12 meses no ano ou proporcional, conforme período trabalhado;

➤ Férias acrescidas de um terço: as férias podem ser proporcionais ,para quem tem menos de 12 meses ou integrais para quem tem 12 meses completos destaque-se que após 12 meses, além das férias integrais, o funcionário também terá direito as férias proporcionais mais um terço. Caso após 12 meses do direito as férias, elas não sejam concedidas, o funcionário terá direito de receber em dobro.

Além destas verbas rescisórias, o funcionário ainda pode reivindicar:

Horas extras com adicional de pelo menos cinquenta por cento: caso o funcionário tenha trabalhado além da jornada normal de trabalho, e não tenha recebido por isto.

➤ Repouso Semanal Remunerado: caso não tenha usufruído do repouso semanal, cabe o pedido em dobro.

➤ FGTS, funcionário poderá realizar o saque na conta vinculada.

Também terá direito, além do saldo, a multa de 40% sobre este saldo.

Terá direito ao seguro desemprego, se observamos alguns requisitos, tais como: estiver desemprego, quando do requerimento do benefício; tiver recebido salários consecutivos, no período de 6 meses anterior a data de demissão; tiver sido empregado de pessoa jurídica, por pelo menos 6 meses no ultimo 36 meses; não possuir renda própria para seu sustento e de sua família; não estiver recebendo benefício de prestação continuada da previdência social, exceto pensão morte ou auxilio-acidente.

Destaque-se que o informado aqui não e aplicável às empregadas domesticas, ou qualquer outro funcionário que possua vinculo de emprego domestico, tais como motoristas, cuidadoras, etc.

Observa-se que as principais direitas os quais teriam de ser respeitados na hora da rescisão do contrato de trabalho. Dependendo do tipo de contrato e da composição de uma remuneração na empresa, poderá existir uma serie de variações, de forma que procuramos generalizar ao máximo as situações criadas

para facilitar o entendimento sobre seus direitos caso não concorde com o valor proposta pela empresa.

2.3.3 Como fazer a homologação da rescisão de contrato

Todo empregado que é demitido ou pede demissão de uma empresa na qual trabalhou por mais de um ano precisa fazer a rescisão do contrato de trabalho, Também chamada de homologação, na presença de um representante do sindicato da categoria ou ministério do trabalho. Mas, antes de assinar o termo do contrato, ele deve estar ciente dos seus direitos e ficar atento ao que a empresa está pagando. As homologações são feitas nos sindicatos das categorias ou delegacias regionais do trabalho (DRTS), com a presença de um representante do empregador.

2.3.4 Homologação via internet

Em julho de 2010 foi lançado pelo Ministério do Trabalho o sistema chamado Homolognet que agilizará o procedimento de assistência ao trabalhador na fase de homologação da rescisão do contrato de trabalho, que passará a ser feita pela Internet, a partir do site TEM (www.mte.gov.br). Segundo informações do TEM, a médio prazo, o tempo para homologação da rescisão de contrato e recebimento do Seguro Desemprego poderá chegar a cinco dias.

Nas rescisões contratuais em que não for adotado o Homolognet, será utilizado o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) previsto no Anexo I da Portaria nº 1.621/2010. Outras informações sobre documentação a ser adotada pelo novo sistema encontram-se na Instrução Normativa TEM Nº 015/2010, que também revoga a instrução SRT nº 03/2002. Na assistência à rescisão do contrato de trabalho, o Sistema Homognet, instituído pela Portaria nº 1.620/2010, será utilizado gradualmente, conforme sua implantação nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, Gerências Regionais do Trabalho e Emprego e Agências Regionais.

Em fase experimental nos estados do Rio de Janeiro, Tocantins, Paraíba, Santa Catarina e Distrito Federal, a expectativa do governo é que o sistema funcione **plenamente em todo o Brasil até o final deste ano. Quando usado o sistema Homolognet**, cuja implantação dependerá dos órgãos regionais do Ministério do

Trabalho, será necessário o cadastramento da empresa no site do Ministério do trabalho e os dados da rescisão serão calculados on-line. Serão emitidos o novo formulário do TRCT, além de outros documentos obrigatórios para as homologações. O novo TRCT só será de uso obrigatório a partir de 1º de Janeiro de 2011. Até lá pode ser usado o formulário em vigor, já as regras para a anotação do Aviso Prévio, quando indenizado, já estão em vigor desde 15/07/2010, data da publicação da IN SRT nº 15/2010. No site do Ministério do Trabalho (www.mte.gov.br) já existe um link para o sistema HomologNet e as empresas já podem cadastrar-se no sistema. Além disso, no mesmo link está disponível a legislação e um tutorial sobre o sistema.

Quadro 5: Detalhamento de obrigações da homologação da rescisão

Anotações na Carteira de trabalho	Deverá ser anotado na página do Contrato de Trabalho da Carteira Profissional do trabalhador (CTPS) o último dia da data projetada do aviso prévio indenizado (30 dias após a comunicação da dispensa) e no TRCT e na página de Anotações Gerais da CTPS e dará do último dia efetivamente trabalhado.
Cruzamento de informações	O Ministério do trabalho terá condições de cruzar informações para saber se os cálculos estão certos e autorizar os pagamentos. O sistema é considerado seguro, por se tratar apenas de um processo de homologação, validado pela pessoa desligada e por quem desligou. Ou seja, as duas validações garantem a segurança.
Agilidade	Agilizar e digitalizar parte dos processos burocráticos é uma tendência dos últimos governos. Isso pode ser exemplificado pelo Boletim de Ocorrência via Internet, acompanhar processos, imposto de renda, cálculo de INSS para pagar empregas domésticas, serviços do Detran etc.
Prazo de pagamentos	O pagamento de rescisões contratuais deve ser feito

	até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio quando cumprido, ou até o 10º dia contado da data de emissão, no caso do aviso prévio não ser cumprido. Havendo descumprimento do prazo, o empregado recebe da empresa um salário a mais a título de multa (artigo 477, parágrafos 6º e 8º da CLT).
Documentos apresentados na homologação	➤ Termo de rescisão de contrato; ➤ Carteira de trabalho atualizada; ➤ Comprovante de aviso prévio coletivo de trabalho; ➤ Extrato para fins rescisórios do FGTS; ➤ Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Constituição Social; ➤ Requerimento do seguro desemprego; ➤ Atestado de saúde demissional.

Fonte: Elaborado pela autora do TCC.

Durante a homologação alguns detalhes devem ser verificados, para o bom andamento do processo, sendo: Saldo salarial relativo aos dias trabalhados e não pagos, inclusive as horas extras e outros adicionais; Aviso prévio, quando indenizado; Férias vencidas e proporcionais, acrescidas de um terço; 13º salário; Demais vantagens ou benefícios concedidos por cláusula do contrato, regulamento interno, convenção de acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; indenizações devidas; Recolhimento do FGTS e contribuição social durante a vigência do contrato de trabalho; indenização do FGTS, na alíquota de 40%, e da Contribuição Social, na alíquota de 10%, incidentes sobre o montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratórios.

2.3.4.1 Assistência e Homologação de rescisão do Contrato de Trabalho

A extinção ou rescisão do contrato de trabalho, como regra, gera determinados efeitos financeiros. Tais efeitos correspondem a direitos que as

normas jurídicas garantem ao trabalhador e, no caso de morte deste, aos seus dependentes. Quando o contato extinto tiver sido firmado há mais de um ano, o ato de pagamento e recebimento das verbas rescisórias exige uma formalidade especial denominada assistência, que confere validade jurídica aos pagamentos.

A assistência na extinção do contrato de trabalho foi prevista inicialmente no art. 500 da CLT, com o objetivo de preservar e garantir a autenticidade do pedido de demissão do trabalhador que gozava de estabilidade que culminou na extensão da obrigatoriedade da assistência para todos os contratos de trabalho extintos após um ano de vigência, na fixação de prazos para pagamento das verbas rescisórias de penalidade pelo seu descumprimento, bem como na expressa proibição de cobrança para a prestação da assistência. Objetivo da assistência, é assim, garantir o cumprimento da lei e o efetivo pagamento das verbas rescisórias, bem como orientar e esclarecer as partes sobre os direitos e deveres decorrentes do fim da relação empregatícia. Legislação sobre assunto art. 477 da CLT e IN SRT nº 03/2002. Competência do tem: art. 477, § 1º, da CLT.

2.3.5 Carta de dispensa sem justa causa

Quadro 6: Modelo de Carta de dispensa sem justa causa

<u>CARTA DE DISPENSA SEM JUSTA CAUSA</u>
Local e data
Ilmoº Sr.
(nome do empregado)
Nesta
Comunico pela presente à V. S ^a , que a partir desta não mais utilizaremos os seus serviços, ficando o contrato de trabalho rescindido sem justa causa.
Solicitamos, por oportuno, o seu comparecimento a esta Empresa no dia
____/____/____ às ____ horas, para pagamento das verbas rescisórias a que faz jus, agradecendo desde já os bons serviços prestados a esta

empresa.

Atenciosamente,

Nome e assinatura do Empregador

Ciente em ____/____/____

Nome e Assinatura do Empregado

Fonte: adaptado pelo autor CLT – **Consolidação das Leis do trabalho**

2.3.6 A Contabilização das Verbas Rescisórias Classificadas em Folha de Pagamento

As verbas rescisórias constantes das rescisões contratuais devem constar também da Folha de Pagamento. Isto quer dizer que todos os proventos, descontos e os encargos incidentes sobre estes, devem estar (antecipadamente) registrados através da apropriação da Folha de Pagamento. Uma vez com a rescisão quitada em mãos, tudo que a contabilidade tem a fazer é debitar a conta de Folha de Pagamento no passivo circulante e creditar o Caixa ou Bancos Conta Movimento no Ativo Circulante.

A elaboração da Folha de pagamento obedece a uma ordem lógica onde se tem em primeiro plano as verbas ou eventos que indicam os direitos adquiridos (naquele mês) pelos funcionários e, em seguida os descontos ou valores que devem ser diminuídos para se chegar ao resultado líquido a ser pago aos funcionários até o quinto dia do mês subsequente ao da elaboração da Folha de pagamento. É aconselhável que os registros ou lançamentos contábeis obedeçam a mesma ordem permitindo a facilitação de prováveis conciliações e uma visão mais ampla no Livro Diário Geral. Para se ter uma melhor compreensão, como exemplo pode-se considerar que os valores (hipotéticos) da Folha de Pagamento de uma determinada empresa comercial sejam:

A rescisão de contrato de trabalho por dispensa sem justa causa, ocorrida o pagamento será feito até o 5º dia útil subsequente. A contribuição ao FGTS sobre os salários e sobre os valores devidos na rescisão foi depositada nas respectivas contas vinculadas o adiantamento de salário foi pago e sobre esse valor foi retido o IRRF, a empresa provisiona mensalmente o valor das férias, o 13º salário e os encargos sociais.

Pelo valor da Contribuição ao FGTS sobre a folha de salários: o FGTS Fundo de Garantia por Tempo de Serviços é um encargo social cujo ônus e responsabilidade pelo pagamento é exclusivo da empresa. Vale dizer que é uma despesa decorrente da Folha de Pagamento e que tem como base de cálculo os rendimentos do trabalho assalariado. No entanto, não consta Folha de pagamento propriamente dita, pois tais valores serão depositados em contas específicas para cada funcionário e não pagos juntamente com os outros proventos mensais. Faz-se contabilização dessa forma:

- D – Gastos com Pessoal – FGTS (CR)
- C – FGTS a Recolher (PC)

Pelo valor do salário-família que é deduzido do valor do “INSS a Recolher”: O Salário-Família é um direito do funcionário que tem filhos e como provento que é, deve ser somado as verbas que serão pagas ao funcionário mensalmente. No entanto não é uma despesa ou um custo da empresa, pois, é pago pela Previdência Social.

Como o Salário-Família deve ser pago pela Previdência e repassado para o empregado, e na verdade é a empresa quem paga juntamente com as outras verbas, a empresa diminui (desconta) o valor do Salário-família da GPS Guia de Recolhimento do INSS que será pago a previdência Social. Contabiliza-se:

- D – INSS a Recolher (PC)
- C – Folha de Pagamento (PC)

Pelo valor da Contribuição Sindical, INSS sobre salários e 13º salário e IRRF descontados em folha de pagamento: O IRRF e o INSS são impostos incidentes sobre os rendimentos do trabalho assalariado.

2.3.7 O Balanço Patrimonial e a Rescisão

Na Demonstração Contábil do Balanço Patrimonial é aonde são classificadas todas as contas referentes aos pagamentos de salários, benefícios e descontos feitos na rescisão contratual sem justa causa e que também são classificados na folha de pagamento, nos seus devidos grupos e subgrupos, esclarecendo ao empresário como está sendo disponibilizado e classificado toda a movimentação executada no exercício financeiro da empresa.

O BP é composto por duas partes: Ativo e Passivo, sendo que no Ativo encontram-se os bens e os direitos, enquanto que no Passivo encontram-se as obrigações e o Patrimônio Líquido. O Balanço Patrimonial deve estruturado conforme disciplina contida nos art. 178 a 184 da Lei Nº 6.404/76. Devidamente alterado pela Lei 11.638/2007, onde incluiu o subgrupo do Ativo Não Circulante e Passivo Não Circulante.

Segundo Quintana (2009:54) o BP também é um demonstrativo que traz informações importantes para a gestão financeira, mesmo sendo considerado um instrumento de contabilidade. Segundo o autor, o BP tem por finalidade apresentar a posição financeira e patrimonial da empresa em determinada data, representando, assim, uma posição estática da empresa.

A estrutura do Balanço Patrimonial é a representação dos elementos do patrimônio de uma entidade, agrupada de forma que facilite a análise da situação financeira da mesma.

Com a aprovação da Lei 11.638/07 a estrutura de Balanço patrimonial sofreu modificações relevantes. Posteriormente, novas modificações foram introduzidas pela MP 449/08 e promulgadas na Lei 11.941/09.

Quadro 7: Demonstração do Balanço Patrimonial

ATIVO	PASSIVO
ATIVO CIRCULANTE	PASSIVO CIRCULANTE
Caixa	Fornecedores
Cliente	Folha de Pagamento
Duplicatas a receber	Obrigações Trabalhistas
Provisão para devedores	Provisão para Folha de Pagamento
Duvidoso	Provisão para 13º
	Provisão para Férias

ATIVO NÃO CIRCULANTE	Provisão para Comissão
Realizável a Longo prazo	Provisão para Contribuição
Investimento	Previdenciária
Imobilizado	
Intangível	PASSIVO NÃO CIRCULANTE
Marcas e Patentes	Patrimônio Líquido
Total do Ativo	Total do Passivo

Fonte: Adaptado pela autora do trabalho, Ribeiro (2010).

De acordo com os autores citados o BP é composto por duas grandes partes: Ativo e Passivo, que tradicionalmente é representado em gráfico em forma de “T”, pois como o mesmo possui dois lados convencionou-se que o lado esquerdo fica o Ativo e do lado direito fica o passivo. Observa-se que as obrigações trabalhistas como: salários a pagar, encargos sociais e FGTS a recolher são classificados no passivo circulante devido serem todas obrigações. No capítulo terceiro será demonstrado detalhadamente, os cálculos contábeis que fazem parte da demonstração da rescisão de trabalho sem justa causa para que tanto empregado como empregador tome conhecimento dos procedimentos normais que o trabalho requer.

3 A CONTABILIDADE E OS PROCEDIMENTOS PARA CONFEÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A Empresa C.A BERGO SUPERMERCADO-ME, com nome fantasia SUPERMERCADO DUVALLE, sediada no Município de Itaituba, está locada na rua João por Deus de Lima, Km 2,5 – São Francisco, Telefone (93) 3518-2444. Está inserida no ramo de gêneros alimentícios, buscando cada dia melhor atender os seus clientes com as qualidades e satisfação. A empresa iniciou suas atividades em 2004, no município de novo progresso com administração de Cleber Bergo e Estela Bergo, tendo a visão de expandir a empresa, em 2007 inaugurou outra sede da empresa no Município de Itaituba, gerando emprego e renda, conhecida pelo atendimento e suas arrojadas promoções, pós a mesma em suas promoções já sorteou duas casas próprias, sendo a última, toda mobiliada com uma moto na garagem, e busca cada dia qualificar seus funcionários e atender melhor seus clientes, conta com quadro de 95 colaboradores na sede de Itaituba e 55 colaboradores na sede de novo progresso.

3.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O questionário aplicado ao gestor da empresa teve como objetivo identificar a situação da empresa em relação aos procedimentos para a confecção da rescisão contratual. O questionário é composto por 10 questões objetivas.

Ao analisar-se as respostas das questões, deparou-se com o seguinte:

Nas questões 01, 02 e 03, são perguntados o nome do gestor, o cargo que ocupa e nível de escolaridade.

Na questão 04 respondeu que a área da sua empresa qual mais pe dada atenção é a área fiscal. Perguntado se as informações geradas pela contabilidade são consideradas no processo de tomada de decisão da empresa, o mesmo respondeu que nem sempre são consideradas.

Nas questões 05 e 06, o gestor respondeu que não sabe como elaborar uma rescisão contratual e não conhece os procedimentos de contabilização de rescisão.

Na questão 07, o gestor respondeu que não sabe quando fazer rescisão de contrato sem justa causa.

Na questão 08, o gestor afirmou que não sabe como é contabilizada as despesas da rescisão contratual no Balanço Patrimonial.

Na questão 09 o gestor afirmou que aceitaria como sugestão uma demonstração dos procedimentos para elaborar uma rescisão contratual.

Na questão 10 o gestor afirmou que se compromete a fornecer dados para a elaboração deste estudo de caso.

3.3 SUGESTÕES DE COMO CALCULAR UMA RESCISÃO TRABALHISTA

O primeiro passo a ser dado será descobrir qual o motivo da rescisão do funcionário, pois as verbas a serem calculadas na rescisão dependerão da causa do afastamento. Existem várias causas de afastamento do funcionário, ou seja, da rescisão contratual do trabalho.

Causas de afastamento mais comuns:

- Dispensa sem justa causa;
- Dispensa a pedido do funcionário;
- Término do contrato de experiência;
- Dispensa por justa causa;
- Rescisão antecipada do contrato de experiência por iniciativa do empregador;
- Rescisão antecipada do contrato de experiência por iniciativa do funcionário;
- Por falecimento do funcionário.

3.3.1 Programas e aplicativos para cálculo da rescisão do contrato de trabalho

Na internet é comum encontrar-se diversos aplicativos que realizam cálculos de rescisão contratual do trabalho, alguns aplicativos fazem cálculos mais simples e outros mais completos. Mesmo utilizando esses programas que fazem cálculos de forma automática, é importante o usuário está sempre informado para que ele possa conferir e eventualmente corrigir tais valores calculados. Caso você necessite de algum programa para fazer o cálculo de rescisão contratual do trabalho segue alguns links: Cálculo rescisão contratual – mais simples www.calculorescisão.com.br
Cálculo rescisão contratual – mais completo www.ecalculos.com.br

Precisa-se também entender que existem dois tipos de rescisão: como aviso prévio trabalhado e com aviso prévio indenizado.

3.3.2 Demonstração de Cálculo Aviso prévio Trabalhado

Neste caso, o funcionário é avisado com 30 dias de antecedência que será demitido e trabalha estes 30 dias na empresa até a data da rescisão do contrato (último dia trabalhado), recebendo seus vencimentos e descontos do último mês trabalhado normalmente. Por exemplo, se ele recebe o aviso no dia 02/02/10, então o último dia trabalhado por esse funcionário será dia 03/03/10 (data da rescisão). Quando cumpre-se o aviso prévio trabalhado, o funcionário terá direito à redução de 2 (duas) horas diárias de seu horário normal de trabalho. O empregado poderá optar por 7 (sete) dias corridos, sem prejuízo do salário integral (artigo 487, § 4º da CLT).

3.3.3 Demonstração do Aviso Prévio Indenizado

Quando o funcionário é demitido de forma imediata, ou seja, já não deve mais comparecer ao trabalho a partir do dia seguinte. Nesse caso a empresa deve pagar todos os vencimentos com os descontos de um mês indenizado, como se ele tivesse trabalhado por mais 30 dias.

3.4 SUGESTÃO DE COMO ELABORAR OS CÁLCULOS DA RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA

3.4.1 Saldo de Salário

É o valor referente ao salário dos dias ou horas trabalhados do mês de sua rescisão. Para encontrar o resultado, faça o seguinte cálculo:

- Para mensalistas: salário base /30 X dias trabalhados no mês da rescisão;
- Para horistas; salário hora X horas dias X dias trabalhados no mês da rescisão OU salário hora X horas trabalhadas no mês da rescisão;
- Esta verba tributa para INSS, IRRF e FGTS.

3.4.2 Aviso Prévio Indenizado

Esta verba é paga somente quando a rescisão é com aviso prévio indenizado (não trabalhado), e o valor pago aqui equivale a:

- Para mensalistas: 30 dias de salário + valores agregados + médias (de horas extras e valores variáveis);
- Para horistas: salário hora X horas mês + valores agregados + médias (de horas extras e valores variáveis).

OBS: esta verba entra como vencimento caso o funcionário seja demitido. No entanto, se for pedido de demissão sem aviso prévio trabalhado, então este mesmo valor é descontado na rescisão do funcionário.

Esta verba tributa para INSS e FGTS quando vencimento e não tem tributação quando desconto.

Resultado: $30x = 900 \cdot 18 \rightarrow 30x = 16200 \rightarrow x = 16200/30 \rightarrow x = 540,00$ ou seja, ele tem direito a receber somente R\$ 540,00 de férias vencidas em função do seu número de faltas no período aquisitivo dessas férias.

Esta verba tributa somente para IRRF.

3.4.4 Férias Proporcionais

Corresponde ao período de férias que ainda não venceu e que, portanto, ainda não foi gozado. Para contar os meses que ele tem direito, é preciso iniciar a contagem desde o dia em que teve início o período aquisitivo das férias até a data

da rescisão, sendo que deve haver 15 dias trabalhados ou mais dentro de cada mês desta contagem para que o funcionário tenha direito ao avo. Atenção, pois as faltas podem fazer com que o funcionário não atinja os 15 dias trabalhados dentro do mês.

Exemplo 1: início do período aquisitivo: 03/06/2010. Data da rescisão: 28/08/2010. A contagem será feita da seguinte forma:

03/06/10 a 02/07/10 - 1 avo

03/07/10 a 02/08/10 – 1 avo

03/08/10 a 28/08/10 – 1 avo (pois tem 25 dias trabalhados, maior que 15)

O funcionário terá direito então a 3 (três) avos de férias proporcionais.

Exemplo 2: início do período aquisitivo: 15/05/10. Data da rescisão: 25/08/2010. Nesse caso, a contagem será feita da seguinte forma:

15/05/10 a 14/06/10 – 1 avo

15/06/10 a 14/07/10 – 1 avo

15/07/10 a 25/08/10 – 0 avo (pois tem 10 dias trabalhados, menor que 15)

O funcionário terá direito então a 3 (três) avos de férias proporcionais.

OBS: em ambos os casos, será acrescentados 30 dias referente ao avo indenizado, caso o aviso prévio seja indenizado. Caso o aviso prévio seja trabalhado, então conta-se somente até o ultimo dia trabalhado (ou data da rescisão).

Para calcular o valor de férias proporcionais, proceda da seguinte forma:

Para menselistas: salário base + valores agregados + média de horas extras + média de valores variáveis / 12 x número de avos a que tem direito (conforme demonstram os dois exemplos acima).

Para horistas: salário hora x número de horas/mês + valores agregados + média de horas extras + média de valores variáveis / 12 x número de avos a que tem direito (conforme demonstram os dois exemplos acima).

Lembre-se de verificar se o funcionário teve faltas durante este período aquisitivo, para poder fazer a contagem como demonstra o exemplo de “regra de 3” do item anterior “Férias Vencidas”.

Esta verba tributa para IRRF.

3.4.5 Férias 1/3

Soma-se os valores de férias vencidas + férias proporcionais (ambos já acrescidos das médias) e divide-se por 3 para obter o valor de 1/3 de férias. Caso queira apurar resultados separados, basta dividir cada uma das verbas por 3 (três).

Esta verba tributa somente para IRRF.

3.4.6 13º Salário Proporcional

Deve ser contado a partir de 1º dia útil do ano ou data de admissão, caso tenha sido admitido no mesmo ano da rescisão. Cada mês que tiver 15 dias ou mais trabalhados, conta como um avo de 13º. Note que o número de faltas dentro do mês interfere nesta contagem.

Exemplo: data de admissão: 15/02/2010, (sendo que o funcionário teve 16 dias de falta no mês 04) e demissão com aviso prévio indenizado em 15/05/2010. Nesse caso, a contagem será feita da seguinte forma:

15/02/10 a 28/02/10 – 0 avo (pois tem 14 dias trabalhados, menor que 15).

01/03/10 a 31/03/10 – 1 avo

01/04/10 a 30/04/10 – 0 avo (faltou 14 dias, portanto tem apenas 14 dias trabalhados).

01/05/10 a 15/05/10 – 1 avo. a contagem termina aqui se o aviso prévio for trabalhado, caso seja indenizado, a contagem continua na próxima linha:

15/05/10 a 14/05/10 – 0 avo (pois tem 14 dias indenizados, menor que 15). Neste caso o funcionário terá direito então a 2 avos de 13º proporcional e não terá direito a 13º salário indenizado.

Esta verba tributa para INSS, IRRF e FGTS.

OBS: o INSS sobre 13º (proporcional + indenizado) deve ser calculado de forma exclusiva, ou seja, sem somar com as demais verbas da rescisão.

3.4.7 13º Salário Indenizado

Corresponde a um avo de 13º indenizado, quando a demissão é com aviso prévio indenizado. Quando o aviso prévio é trabalhado, não existe o pagamento desta verba. Esta verba só será calculada se contados 30 dias corridos após a data da rescisão, o funcionário tiver 15 dias ou mais indenizados dentro do mês seguinte ao da rescisão, conforme demonstra o exemplo do item acima: “13º Salário Proporcional”.

Esta verba tributa para INSS e FGTS.

OBS: o INSS sobre 13º (proporcional + indenizado) deve ser calculado de forma exclusiva, ou seja, sem somar com as demais verbas da rescisão.

3.4.8 Indenização no Contrato de Experiência

Este valor é devido quando existe quebra do contrato de experiência, ou seja, o funcionário é desligado antes do prazo de experiência acordado entre as partes.

Caso o funcionário seja demitido pelo empregador, então ele deve receber como indenização o valor do salário referente a 50% dos dias restantes até o fim da experiência.

Caso o funcionário peça demissão, então deve descontado na rescisão o valor do salário referente a 50% dos dias restantes até o fim da experiência.

Exemplo: o funcionário foi contratado em 01/03/2010 com 90 dias de experiência e salário de R\$ 1.200,00. Sendo assim, seu prazo de experiência findaria em 29/05/2010. No entanto, ele foi demitido antes disso, em 15/04/2010.

Faltavam então 44 dias para o término da experiência. Logo, a empresa deve pagar com indenização a este funcionário o equivalente a 22 dias trabalhados, ou seja, R\$ 880,00.

Consegue-se chegar a este valor aplicando uma simples “Regras de 3”

1200 REAIS ----- 30 DIAS

X REAIS ----- 22 DIAS

Resultado: $30x = 1200 \cdot 22 \rightarrow 30x = 26400 \rightarrow 26400/30 \rightarrow x = 880,00$

Se foi o funcionário que pediu demissão, então deve-se descontar os R\$ 880,00 de sua rescisão. Tanto o vencimento quanto o desconto desta verba não têm tributações.

CONCLUSÃO

Com a realização deste trabalho e consequente estudo, fica claro que a rescisão de contrato de trabalho é de grande responsabilidade da empresa que a emite, quando ocorrer deve ser analisada para que não seja gerado um ato de precipitação. Tendo como foco, levar o conhecimento técnico ao gestor da empresa sobre como é confeccionada uma rescisão de contrato de trabalhos e de que forma essa contabilização é demonstrada dentro do balanço patrimonial da empresa. Espera-se que este estudo possa contribuir com o enriquecimento do tema.

O termo de rescisão do contrato de trabalho está diretamente ligado com o departamento pessoal que é responsável pela elaboração da folha de pagamento das empresas; Cuidar da apuração dos encargos trabalhistas incidentes sobre empregados e empregadores; Fazer o acompanhamento das mudanças ocorridas na legislação trabalhista. Não só o grande empresário necessita da contabilidade para ter os controles financeiros, tributários e de gerenciamento de suas operações.

A partir dos resultados obtidos conclui-se a contabilidade é indispensável também para que todas as categorias de empresários possam saber com precisão sua lucratividade por segmento operacional e até por produto fabricado ou revendido, além de ter a rentabilidade do capital investido e a produtividade da mão-de-obra e dos equipamentos utilizados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição Federal do Brasil. Inciso I, Art. 7^a.

BRASIL. Constituição Federal do Brasil. Inciso I, Art. 477.

BRASIL. Constituição Federal do Brasil. Inciso I, Art. 478.

BRASIL. Constituição Federal do Brasil. Inciso I, Art. 483.

BRASIL. Constituição Federal do Brasil. Inciso I, Art. 487.

BRASIL. Constituição Federal do Brasil. Inciso I, Art. 500.

CAMPINHO, Sérgio. **O Direito de Empresas à luz do Novo Código Civil**. 5. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

CLT – **Consolidação das Leis do Trabalho** – mini book. Emilio Sabatovski, Iara P. Fontoura, 5 ed. Curitiba: Juruá, 2010.

DRUCKER, Peter. **A profissão de Administrador**. Editora Pioneira, São Paulo, 1998.

FERREIRA, Anete C. Costa. **Historicidade da Ciência Contábil**. In: Revista Brasileira de Contabilidade, no 55, 1985.

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

OLIVEIRA, Aristeu. **Rescisão do Contrato de trabalho: Manual prático**. São Paulo: ed. Atlas, 1993.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do trabalho**, S.P.: LTr., 3^a ed. Atual, 2000;37.

QUINTANA, Alexandre Costa. **Fluxo de caixa: demonstrações Contábeis – de acordo com a Lei 11.638/07**. Alexandre Costa Quintana – Curitiba: Juruá, 2009.

RIBEIRO, Moura Osni. **Contabilidade Básica Fácil**. Ed. Saraiva. São Paulo, 2010.

SÁ, A. Lopes de. **Dicionário de Contabilidade**, 9^a ed. São Paulo, 2010.

SILVA, CARLI & PEREIRA. **A Evolução da Contabilidade como Ramo do Conhecimento**. Revista Eletrônica Gestão e Negócios – Volume 1 – nº 1 – 2010.

ANEXOS



QUESTIONÁRIO

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 detectar as fraquezas em relação ao que busca o estudo de caso.

1 Nome:

2 Cargo que ocupa:

3 Formação Educacional:

4 Qual área da sua empresa você dá mais atenção:

() financeira (contas a pagar e a receber)

() tributária (impostos)

() custos (cálculos e controle)

() vendas

() pessoal

() outro: _____

5 Você sabe como elaborar uma rescisão contratual?

() Não () Sim

6 Conhece os procedimentos para contabilização da rescisão contratual?

() Não () Sim

7 Sabe quando a empresa pode fazer rescisão de contrato sem justa causa?

() Não () Sim

8 Sabe qual grupo de despesas é contabilizada as despesas da rescisão contratual no Balanço Patrimonial?

() Não () Sim

9 Aceitaria como sugestão uma demonstração dos procedimentos para elaborar rescisão contratual?

() Não () Sim

10 O Sr. Se compromete a fornecer dados para a elaboração deste estudo de caso?

() Não () Sim

ANÁLISE DAS QUESTÕES

O questionário aplicado ao gestor da empresa teve como objetivo identificar a situação da empresa em relação aos procedimentos para a confecção da rescisão contratual. O questionário é composto por 10 questões objetivas.

Ao analisar-se as respostas das questões, deparou-se com o seguinte:

Nas questões 01, 02 e 03, são perguntados o nome do gestor, o cargo que ocupa e nível de escolaridade.

Na questão 04 respondeu que a área da sua empresa qual mais é dada atenção é a área fiscal. Perguntado se as informações geradas pela contabilidade são consideradas no processo de decisão da empresa, o mesmo respondeu que nem sempre são consideradas.

Nas questões 05 e 06, o gestor respondeu que não sabe elaborar uma rescisão contratual e não conhece os procedimentos de contabilização de rescisão.

Na questão 07, o gestor respondeu que não sabe como é contabilizada as despesas da rescisão contratual no Balanço patrimonial.

Na questão 09 o gestor afirmou que aceitaria como sugestão uma demonstração dos procedimentos de elaboração rescisão contratual.

Na questão 10 o gestor afirmou que se compromete a fornecer dados para a elaboração deste estudo de caso.

Demonstrativo do Cálculo de Rescisão						
Empresa/Filial	7/1	C. A. BERGO SUPERMERCADO - ME			CNPJ/CEI 10.836.845/0001-75	
Empregado	49	FLAVIA DELATORE			CPF 002.110.861-77	
Função	CHEFE DEPTO FINANCEIRO					
Tipo Salário	1	MENSAL			Valor Salário 1.180,00	
Data de Admissão	01/07/2009		Data de Aviso Prévio	04/01/2013		Data de Demissão
Motivo Rescisão RESC SEM JUSTA CAUSA P/INIC EMPREGADOR						
Base Maior Remuneração/Aviso Prévio					01/02/2013 à 12/02/2013	
Código	Descrição da Verba	Bases		Médias (Valores)		
		Total	Líquido	Base Verba	Base R.S.R	Base Total
195	HORAS EXTRAS 50%	425,97	35,50	285,62	57,12	342,74
		Mês/Ano	Quantidade/Valor	Mês/Ano	Quantidade/Valor	
	195 HORAS EXTRAS 50%	* 01/2013	3,00	* 12/2012	47,53	
		* 11/2012	31,95	* 10/2012	27,90	
		* 09/2012	51,63	* 08/2012	52,48	
		* 07/2012	47,63	* 06/2012	71,05	
		* 05/2012	52,12	* 04/2012	40,68	
200	HORAS EXTRAS 100%	9,45	0,79	8,48	1,70	10,18
		Mês/Ano	Quantidade/Valor	Mês/Ano	Quantidade/Valor	
	200 HORAS EXTRAS 100%	* 12/2012	9,45			
514	SALDO DE SALARIO	1.180,00	1.180,00	1.180,00	0,00	1.180,00
		Mês/Ano	Quantidade/Valor	Mês/Ano	Quantidade/Valor	
	514 SALDO DE SALARIO	* 02/2013	1.180,00			
	2 SALARIO NORMAL	02/2013	1.180,00			
					Total	1.532,92
Demonstrativo do Período Aquisitivo de Férias						
Tipo	Aquisitivo	Meses	Dias Direito	Dias Falta	Dias Líquido	
Férias Proporcionais	01/07/2012 a 12/02/2013	7	17,5	0,0	17,5	
Férias Vencidas	01/07/2011 a 30/06/2012	12	30,0	0,0	30,0	
Informações do Processo de Cálculo						
Número Meses Composição da Base:						
Férias: 12						
Décimo: 12						
Rescisão: 12						
Meses de Maior Remuneração à Considerar: 12						
Obtenção do período aquisitivo de férias: Pelo Período Aquisitivo						
Obtenção do período de décimo: A partir do início do Ano						
Obtenção da Média de Verbas: Divisão pelo Número de Meses da Composição da Base						
Sindicato: FED DOS TRAB NO COM DO EST DO PARA E TERR FED DO AMAPA - Código/Categoria: 4/1						
Mês da Database: 03						
Piso da Categoria: 622,00						
Mínimo Garantido: 622,00						
Do direito a férias e da sua duração: De acordo com o artigo 130 da C.L.T. a proporção ao direito de férias é a seguinte:						
Até 5 faltas = 30 dias corridos 15 a 23 faltas = 18 dias corridos						
6 a 14 faltas = 24 dias corridos 24 a 32 faltas = 12 dias corridos						

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

FGTS - Extrato de Conta Vinculada para Fins Rescisórios

Data da Solicitação : 13/03/2013 Hora da Solicitação : 14:32:25
 Nome do Trabalhador : FLAVIA DELATOR Num. Conta : 4890
 PIS/PASEP : 12851199406 Cart. Trab : 0008628-00015 Unid. Trab : Situação Cta. : OPTANTE
 Admissão : 01/07/2009 Opção : 01/07/2009 Categoria : 01 Taxa : 3
 Base da Conta : PA Opção Retroat. : 00/00/0000 Afastamento : 12/02/2013 - 11 Matrícula : 49
 Nome do Empregador : C A BERGO SUPERMERCADO ME Inscrição Empregador : 10836845000175
 Maior Compet. : 02/2013 Data Recolh Maior Compet. : 13/02/2013 Valor Recolh Maior Compet. : 45,72 *
 Cod. Empregador : 09914801476867 Valor Base para Fins Rescisórios : 0,00 *

Competências não localizadas nesta Conta Vinculada, no período:

Sem ocorrências

Movimentação da conta no período

DATA	Descrição	Valor
	SALDO ANTERIOR	4.949,25
10/09/2012	CREDITO DE JAM 0,002589	12,81
06/09/2012	DEPOSITO AGOSTO/2012	133,38
05/10/2012	DEPOSITO SETEMBRO/2012	134,28
10/10/2012	CREDITO DE JAM 0,002466	12,56
10/11/2012	CREDITO DE JAM 0,002466	12,92
09/11/2012	DEPOSITO EM ATRASO OUTUBRO/2012	115,13
10/12/2012	CREDITO DE JAM 0,002466	13,24
07/12/2012	DEPOSITO NOVEMBRO/2012	182,04
10/01/2013	CREDITO DE JAM 0,002466	13,72
09/01/2013	DEPOSITO EM ATRASO DEZEMBRO/2012	205,17
10/02/2013	CREDITO DE JAM 0,002466	14,26
13/02/2013	DEP MULTA RE02/2013 SBPC 10/03/2013	2.377,08
13/02/2013	DEP RESCISOR02/2013 SBPC 10/03/2013	45,72
07/02/2013	DEPOSITO JANEIRO/2013	96,72
20/02/2013	SAQUE DEP - COD 01 AG 10409236/PE	7.975,05
20/02/2013	SAQUE JAM - COD 01 AG 10409236/PE	343,23

Saldo Atual

Depósito	JAM	Total
0,00 *	0,00 *	0,00 *

* Valor expresso em Reais

Data/Hora de Geração : 14/03/2013 00:33:53

015246



Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento FGTS Rescisório

Identificador: 22317105018005667

Versão do Aplicativo: 3.3.3 - 17/08/2011

Dados do Empregador

Razão Social: C A BERGO SUPERMERCADO ME

CNPJ/CEI: 10.836.845/0001-75

Endereço

Logradouro: ROD TRANSAMAZONICA KM 2 5 ESQ R JOAO POR DEUS LIMA

Bairro: SANTO ANTONIO

Cidade: ITAITUBA

UF: PA

CEP: 68.180-030

FPAS: 515

Simples: 1

CNAE: 4711302

CNPJ/CEI Tomador de serviço:

Dados do Trabalhador

Nome: FLAVIA DELATORE

PIS/PASEP: 12851199406

Admissão: 01/07/2009

Categoria: 01

Data Nascimento: 03/03/1984

Data Opção: 01/07/2009

CTPS: 0008628/00015

Movimentação: 12/02/2013 - 11

Aviso Prévio: 1

Dissídio/Acordo:

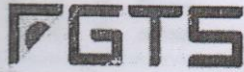
Informações Financeiras

	Mês Anterior a Rescisão	Mês Rescisão	Aviso Prévio Indenizado	Multa Rescisória
Remuneração/Saldo	0,00	571,54	0,00	5.942,72
Depósito	0,00	45,72	0,00	2.377,08
JAM	0,00	0,00	0,00	0,00
Encargos	0,00	0,00	0,00	0,00
Contrib.Social	0,00	0,00	0,00	594,28

Valor Trabalhador: 2.422,80

Valor Devido pela Empresa: 3.017,08

Cabe ao trabalhador os valores de Depósito e JAM



GRRF - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS

Gerada em 08/02/2013 19:56:04

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Versão do Aplicativo: 3.3.3 - 17/08/2011

01 - Razão social/Nome C A BERGO SUPERMERCADO ME		02 - CNPJ/CEI 10.836.845/0001-75	
03 - Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento) ROD TRANSAMAZONICA KM 2 5 ESQ R JOAO POR DEUS LIMA		04 - Contato/DDD/telefone 93-35182444	05 - CEP 68.180-030
06 - Bairro/distrito SANTO ANTONIO	07 - Município ITAITUBA	08 - UF PA	09 - FPAS 515
11 - Identificador 22317105018005667		10 - Simples 1	14 - Qtd Trabalhadores 1
12 - Total a Recolher 3.017,08		13 - Data de Validade = 13/02/2013	

Código de Barras

856200000309 170802392013 302132231714 050180056677

Atenção: não receber após Validade

Autenticação mecânica

CEF055213022013106754003052 3.017,08 R\$ Empresa

	Mês Anterior a Rescisão	Mês Fim da Rescisão	Anexo Próprio Indenizado	Mês Fim da Rescisão
Rescisão/Rescisão	0,00	571,04	0,00	571,04
Outros	0,00	45,72	0,00	45,72
Janeiro	0,00	0,00	0,00	0,00
Fevereiro	0,00	0,00	0,00	0,00
Março	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	0,00	616,76	0,00	616,76

Valor Trabalhador: 2.422,00

Valor Devido pela Empresa: 3.017,08

Cálculo do Indenizado em valores de Despesa e JAR

Aviso Prévio do Empregador

Sr.(a) FLAVIA DELATORE
CTPS Nº./Série: 8628/15
Depto./Seção: ADMINISTRAÇÃO/****GERAL****

Por não mais convir a esta empresa mantê-lo em nosso quadro de funcionários vimos comunicar-lhes que seu Contrato de Trabalho será rescindido em 12/02/2013. A partir de 04/01/2013, haverá uma redução no seu horário normal de trabalho, sem prejuízo do salário integral, sendo-lhe facultada, de acordo com as disposições legais vigentes, a opção por uma das seguintes alternativas:

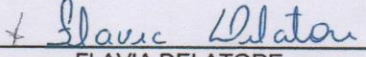
- 1 - Redução de 2 (duas) horas diárias em seu horário normal de trabalho.
- 2 - Redução de 7 (sete) dias corridos.

Solicitamos seu comparecimento, de posse de Carteira de Trabalho e Previdência Social, a(o) C. A. BERGO SUPERMERCADO - ME, a ROD TRANSAMAZONICA KM 2 5 ESQ. R JOAO POR DEUS LIMA, às 08:00, de 12/02/2013, para dar cumprimento das formalidades exigidas para a Rescisão do Contrato de Trabalho.


C. A. BERGO SUPERMERCADO - ME
(Empregador)

De acordo com as disposições legais vigentes, declaro, para todos os fins de direito, que, nesta data, opto pela alternativa de redução de horário de trabalho nº. 1, (Um) acima descrita. Nos termos e para efeitos do disposto no Art. 487, Item II - Capítulo VI, do Decreto Lei nº. 5.452, de 1º de Maio de 1943 (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO), pedimos a devolução da presente com seu 'CIENTE'.

ITAITUBA, 04 de Janeiro de 2013


FLAVIA DELATORE
(Empregado)

Responsável Legal (quando menor)

TESTEMUNHA

TESTEMUNHA

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Comunicação de Dispensa - CD

DESTACAR (Protocolo do Empregador)

1 280 027998

1 2 8 5 1 1 9 9 4 0 6

Flaviana Delatore

C. A. BERGO SUPERMERCADO - ME

RECEBI DE (firma ou razão social)

2 (DUAS) VIAS DO REGULAMENTO DE BENEFÍCIO DO SEGURO-DESEMPREGO

ITAITUBA, PA 12 de Fevereiro de 2013

POLEGAR DIREITO

Flaviana Delatore

ASSINATURA DO TRABALHADOR

LOCAL E DATA

TILIBRA PRODUTOS DE PAPELARIA LTDA - RUA AIMORÉS, 6-B - BAURI - SP - CNPJ 44.990.901/0001-43 - INSCR. EST. 209.039.861.116 - AUTORIZAÇÃO MTE Nº 280

1 - Redução de 2 (duas) horas diárias em seu horário normal de trabalho.

2 - Redução de 7 (sete) dias contínuos.

Solicitamos seu comparecimento, de posse de Carteira de Trabalho e Previdência Social, a(o) C. A. BERGO SUPERMERCADO - ME, a ROD TRANSAMAZONICA KM 2 5 ESO R JOAO POR DEUS LIMA, às 08:00, de 12/02/2013, para dar cumprimento das formalidades exigidas para a Rescisão do Contrato de Trabalho.

C. A. BERGO SUPERMERCADO - ME

(Empregador)

De acordo com as disposições legais vigentes, declaro, para todos os fins de direito, que, nesta data, opto pela alternativa de redução de horário de trabalho nº 1, (Um) acima descrita.

Nos termos e para efeitos do disposto no Art. 487, Item II - Capítulo VI, do Decreto Lei nº. 5.452, de 1º de Maio de 1943 (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO), pedimos a devolução de presente com seu "CIENTE".

ITAITUBA 04 de Janeiro de 2013

Flaviana Delatore

FLAVIA DELATORE

(Empregada)

Responsável Legal (quando menor)

TESTEMUNHA

TESTEMUNHA

INSTRUÇÕES PARA O TRABALHADOR COMO REQUERER O SEU SEGURO-DESEMPREGO:

ATENÇÃO: Você está recebendo o requerimento do Seguro-Desemprego e a Comunicação de Dispensa. Os dois documentos são necessários para requerer o Seguro-Desemprego. Confira todas as informações, não rasure nem rasgue. Em caso de reclamações ou dúvidas procure um Posto de Atendimento do Seguro-Desemprego.

VOCÊ TERÁ DIREITO AO SEGURO-DESEMPREGO SE:

- Foi dispensado sem justa causa ou teve a dispensa indireta.
- Estiver desempregado no ato da entrega do requerimento ao Posto de Atendimento do Seguro-Desemprego.
- Trabalhou para pessoa física equiparada a jurídica com vínculo empregatício pelo menos 6 (seis) meses nos últimos 36 (trinta e seis) meses que antecedem a data de dispensa (quadro 21).
- Recebeu salários consecutivos de um ou mais empregadores, no período de 6 (seis) meses imediatamente anteriores a data de dispensa (quadro 22).

PRAZO: Você terá de 7 (sete) a 120 (cento e vinte) dias, após a rescisão do contrato de trabalho para requerer o seu Seguro-Desemprego.

Dirija-se com os dois formulários (via verde e marrom); Carteira de Trabalho e Previdência Social; cartão ou extrato do PIS/PASEP atualizado ou Cartão Cidadão; Documento de Identificação (Carteira de Identidade ou Certidão de Nascimento ou Certidão de Casamento com protocolo de requerimento da identidade; Carteira Nacional de Habilitação (modelo novo); Carteira de Trabalho (modelo novo); Passaporte; Certidão de Reservista (homens) ou Carteira de Identificação do Conselho de Classe); 2 (dois) últimos contracheques e Rescisão Contratual Quitada (TRCT) e Comprovante de Pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (CPF/GTS) ou extrato analíticos, a um Posto de Atendimento do Seguro-Desemprego. O funcionário do Posto de Atendimento irá conferir os dados, solicitar sua assinatura e carimbar os formulários devolvendo a via marrom a você. Guarde-a com cuidado, pois é o único comprovante de que você requereu o benefício. A via verde ficará arquivado no Posto de Atendimento.

O FORMULÁRIO MARROM SÓ TERÁ VALIDADE SE FOR CARIMBADO PELO POSTO DE ATENDIMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO.

COMO RECEBER O SEU SEGURO-DESEMPREGO:

Você só poderá receber cada parcela do Seguro-Desemprego se estiver desempregado e sem condições para seu sustento e de sua família; Entre 30 e 45 dias após a data que você requereu o benefício, dirija-se a qualquer agência da Caixa Econômica Federal com os seguintes documentos:

1. Cartão do PIS/PASEP ou extrato atualizado ou Cartão Cidadão;
2. Documento de Identificação.

Você apresentará os documentos ao servidor do banco, que lhe dará a resposta do Ministério do Trabalho e Emprego sobre o seu requerimento de Seguro-Desemprego. Se não tiver sido aprovado e você não concordar, dirija-se a um Posto de Atendimento do Seguro-Desemprego para maiores esclarecimentos e devidas providências. Se tiver sido aprovado, você receberá o pagamento e terá sua Carteira de Trabalho e Previdência Social anotada pela caixa. Em caso de recebimento do benefício nas casas lotéricas ou nos correspondentes bancários credenciados denominados CAIXA AQUI (padarias, farmácias, mercearia, etc.), basta a apresentação do CARTÃO CIDADÃO.

Você poderá receber de 3 (três) a 5 (cinco) parcelas a cada 16 (dezesesseis) meses.

As parcelas estarão no banco à sua disposição sempre de 30 em 30 dias e permanecerão na agência por um período máximo de 60 dias.

LEMBRETES IMPORTANTES:

- Se você conseguir um novo emprego enquanto estiver recebendo o benefício, estará obrigado a comunicar a um Posto de Atendimento do Seguro-Desemprego.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Comunicação de Dispensa - CD

1 292 236758

NOME
2 **FLAVIA DELATORE**

NOME DA MÃE
3 **NADIR GONCALVES DELATORE**

ENDEREÇO (RUA, NÚMERO, APTO., BAIRRO/DISTRITO, ETC.)
4 **ECA DE QUEIROZ LAGES DE MESQUITA, 293 -**

COMPLEMENTO DO ENDEREÇO
5 **68180-220 PA**

CEP
6 **68180-220**

UF
7 **PA**

TELEFONE
8 **000211086177**

PIS/PASEP/NIT
9 **12851199406**

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL
NÚMERO
10 **0008628015MT**

SÉRIE
11 **00**

UF
12 **PA**

CPF
13 **000211086177**

TIPO INSCRIÇÃO
1 - CNPJ
2 - CEI(INSS)
14 **1**

CNPJ OU CEI(INSS)
15 **10836845000175**

ATIV. ECONÔMICA
16 **471130**

CBO
17 **142115**

Ocupação
18 **CHEFE DEPTO FINANCEIRO**

10.836.845/0001-75
C. A. BERGO SUPERMERCADO - ME
R. TRANSAMAZONICA KM 2.5 ESQ. R. JOAO POR
DEUS LIMA - SANTO ANTONIO - CEP 68.180-430
ITAUTUBA - PA

Carimbo padronizado CNPJ(MF) ou CEI(INSS)

DATA ADMISSÃO
DIA MÊS ANO
12 **010709**

DATA DISPENSA
DIA MÊS ANO
13 **120213**

SEXO
1 - MASCULINO
2 - FEMININO
14 **2**

GRAU DE INSTRUÇÃO
15 **9**

DATA NASCIMENTO
DIA MÊS ANO
16 **030384**

HORAS TRABALHADAS POR SEMANA
17 **44**

MÊS ANTEPENÚLTIMO SALÁRIO
18 **11**

MÊS PENÚLTIMO SALÁRIO
19 **147661**

MÊS ÚLTIMO SALÁRIO
20 **176054**

SOMA DOS TRÊS ÚLTIMOS SALÁRIOS
21 **444612**

DOMICÍLIO BANCÁRIO
BANCO AGÊNCIA
22 **00000000-**

QUANTIDADE DE MESES TRABALHADOS COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS ÚLTIMOS 36 MESES
23 **36**

RECEBEU SALÁRIOS EM CADA UM DOS ÚLTIMOS SEIS MESES
1 - SIM
2 - NÃO
24 **1**

AVISO PRÉVIO INDENIZADO
1 - SIM
2 - NÃO
25 **2**

RESERVADO PARA PREENCHIMENTO DO POSTO DE ATENDIMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO

DATA DO REQUERIMENTO
DIA MÊS ANO
CÓDIGO DA DISPENSA

RESCISÃO CONTRATUAL QUITADA
1 - SIM
2 - NÃO

MOTIVO DO CANCELAMENTO

NÚMERO DO POSTO

ASSINATURA E CARIMBO DO FUNCIONÁRIO CREDENCIADO

ASSINATURA E CARIMBO DO EMPREGADOR

ESTELA MARTINS BERGO
EMPRESARIO
10183744 SSPMT
807.408.801-44

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Comunicação de Dispensa - CD

PIS/PASEP/NIT
1 **12851199406**

NOME
2 **FLAVIA DELATORE**

C. A. BERGO SUPERMERCADO - ME

RECEBI DE (firma ou razão social)
2 (DUAS) VIAS DO REGULAMENTO DE BENEFÍCIO DO SEGURO-DESEMPREGO
ITAUTUBA, PA 12 de Fevereiro de 2013

LOCAL E DATA

POLEGAR DIREITO

ASSINATURA DO TRABALHADOR

73299 Cód. 15075-4

Empregador(es) dos últimos 36 (trinta e seis) meses (em ordem decrescente). Ver instrução QUADRO 21 e VERSO DA 2ª VIA

CNPJ ou CEI(INSS) da Empresa	Data Admissão	Data Demissão	Aviso Prévio Indenizado?
			() SIM () NÃO () N.INF
			() SIM () NÃO () N.INF
			() SIM () NÃO () N.INF
			() SIM () NÃO () N.INF
			() SIM () NÃO () N.INF
			() SIM () NÃO () N.INF
			() SIM () NÃO () N.INF
			() SIM () NÃO () N.INF
			() SIM () NÃO () N.INF
			() SIM () NÃO () N.INF

Preenchimento obrigatório pelo Posto de Atendimento.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Requerimento de Seguro-Desemprego - SD

1 292 236758

NOME: **FLAVIA DELATORE**

NOME DA MÃE: **NADIR GONCALVES DELATORE**

ENDEREÇO (RUA, NÚMERO, APTO., BAIRRO/DISTRITO, ETC.): **ECA DE QUEIROZ LAGES DE MESQUITA, 293**

COMPLEMENTO DO ENDEREÇO: **CEP: 68180-220 PA**

UF: **PA**

TELEFONE: **10.836.845/0001-75**

PIS/PASEP/NIT: **1 2851199406**

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL: **6 0008628015MT**

UF: **PA**

CPF: **00211086177**

TIPO INSCRIÇÃO: **1 - CNPJ**

CNPJ OU CEI(INSS): **1 9 10836845000175**

ATIV. ECONÔMICA: **10 471130**

CBO: **142115**

Ocupação: **CHEFE DEPTO FINANCEIRO**

Carimbo padronizado CNPJ(MF) ou CEI(INSS): **10.836.845/0001-75**

C. A. BERGO SUPERMERCADO - ME

ROD TRANSAMAZONICA KM 2.5 BQ R JOAO POR DEUS LIMA - SANTO ANTONIO - CEP 68.180-030

ITA/TUBA - PA

1: Via: Posto de Atendimento MTE

Carimbo padronizado CNPJ(MF) ou CEI(INSS)

DATA ADMISSÃO: **01/07/93**

DATA DISPENSA: **12/02/13**

SEXO: **1 - MASCULINO**

GRAU DE INSTRUÇÃO: **2 15**

DATA NASCIMENTO: **03/03/84**

HORAS TRABALHADAS POR SEMANA: **17 44**

MÊS: **11**

ANTEPENÚLTIMO SALÁRIO: **147'66**

MÊS: **11**

PENÚLTIMO SALÁRIO: **176054**

MÊS: **01**

ÚLTIMO SALÁRIO: **1208'97**

SOMA DOS TRÊS ÚLTIMOS SALÁRIOS: **444'612**

DOMICÍLIO BANCÁRIO: **00000000**

QUANTIDADE DE MESES TRABALHADOS COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS ÚLTIMOS 36 MESES: **21**

MESES: **36**

RECEBEU SALÁRIOS EM CADA UM DOS ÚLTIMOS SEIS MESES: **1 - SIM**

AVISO PRÉVIO INDENIZADO: **1 - SIM**

123

2

RESERVADO PARA PREENCHIMENTO DO POSTO DE ATENDIMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO

DATA DO REQUERIMENTO: **11/07/93**

CÓDIGO DA DISPENSA: **123**

RESCISÃO CONTRATUAL: **1 - SIM**

MOTIVO DO CANCELAMENTO: **1 - SIM**

NÚMERO DO POSTO: **123**

INSC. AUTORIZADA: **123**

ASSINATURA E CARIMBO DO FUNCIONÁRIO CREDENCIADO

ASSINATURA E CARIMBO DO EMPREGADOR

ESTELA MARTINS BERGO

EMPRESARIO

10183744 SSENT

907.408.801-44

DECLARAÇÃO

Declaro, sob penas previstas na legislação, que:

I - fui dispensado sem justa causa, estou desempregado e caso eu venha a conseguir outro emprego enquanto estiver recebendo Seguro-Desemprego, avisarei a um Posto de Atendimento do Seguro-Desemprego;

II - não possuo renda própria de qualquer natureza, suficiente à manutenção pessoal e de minha família;

III - não estou em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e pensão por morte;

IV - estou ciente que a recusa, sem justificativa, de um emprego compatível com a ocupação e salário anterior cancelará o meu benefício;

V - conheço as condições para receber o benefício e em caso de recebimento indevido comprometo-me a devolvê-lo ao FAT;

VI - as informações acima citadas são verdadeiras.

Nestes termos, requiero a concessão do benefício Seguro-Desemprego.

LOCAL E DATA: **/ /**

ASSINATURA DO TRABALHADOR

POLEGAR DIREITO

ILUBRA PRODUTOS DE PAPELARIA LTDA - RUA AIMORÉS, 6-9 - BAURU - SP - CNPJ 44.990.901/0001-43 - INSCR. EST. 209.039.861.116 - AUTORIZAÇÃO MTE Nº 292

CÓD. 15075-4

TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO					
EMPREGADOR					
01 CNPJ/CEI 10.836.845/0001-75		02 Razão Social/Nome C. A. BERGO SUPERMERCADO - ME			
TRABALHADOR					
10 PIS/PASEP 12851199406		11 Nome FLAVIA DELATORE			
17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF) 8628 15	18 CPF MT 002.110.861-77	19 Data de nascimento 03/03/1984	20 Nome da mãe NADIR GONCALVES DELATORE		
CONTRATO					
22 Causa do Afastamento DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA, PELO EMPREGADOR					
24 Data de admissão 01/07/2009	25 Data do Aviso Prévio 04/01/2013	26 Data de afastamento 12/02/2013	27 Cód. afastamento 01	29 Pensão alimentícia (%) (Saque FGTS) 0,00	
30 Categoria do trabalhador 01					
31 Código Sindical 000.005.20200-2		32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral 04.135.729/0001-26 - FED DOS TRAB NO COM DO EST DO PARA E T			

Foi prestada gratuitamente, assistência na rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo n.º 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo comprovado neste ato o efetivo pagamento das verbas rescisórias especificadas o corpo do TRCT, no valor líquido de R\$ 5.225,73, o qual, devidamente rubricado pelas partes, é parte integrante do presente Termo de Homologação.

As partes assistidas no presente ato de rescisão contratual foram identificadas como legítimas conforme previsto na Instrução Normativa/SRT n.º 15/2010.

Fica ressalvado o direito do trabalhador pleitear judicialmente os direitos informados no verso do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT correspondente.

Assinado em: 14 de 03 de 2013

150 Assinatura do Empregador ou Preposto
10.836.845/0001-75
15.286.258 Flavie Delatore

151 Assinatura do Trabalhador
FLAVIA DELATORE

152 Assinatura do Responsável Legal ou Trabalhador

153 Carimbo e Assinatura do Assistente
Marcelo Jone S. Mota
MTE/SRTE-PA ARTE - 178
MAT. SIAPE: 1962093

155 Ressalvas

156 Informações à Caixa:
Código Saque Conectividade Social:

A ASSISTÊNCIA NO ATO DA RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA

Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art. 7º da Constituição Federal/1988).

Chave: cálculo C0006253D07022013H1646

Código Saque Conectividade Social:

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR**

01 CNPJ/CEI	02 Razão Social/Nome	04 Bairro
10.836.845/0001-75	C. A BERGO SUPERMERCADO - ME	SANTO ANTONIO
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)	05 Município	06 UF
ROD TRANSAMAZONICA KM 2 5 ESO R JOAO POR DEUS LIMA - Q 107	ITAUTUBA	PA
07 CEP	08 CNAE	09 CNPJ/CEI Tomador/Obra
68.180-030	4711302	

IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR

10 PIS/PASEP	11 Nome	13 Bairro
12851199406	FLAVIA DELATORE	BELA VISTA
12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)	15 UF	16 CEP
ECA DE QUEIROZ LAGES DE MESQUITA, 293	PA	68.180-220
14 Município	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF)	30 Categoria do trabalhador
ITAUTUBA	8628	15 IMT
18 CPF	19 Data de nascimento	20 Nome da mãe
002.110.861-77	03/03/1984	NADIR GONCALVES DELATORE

DADOS DO CONTRATO

21 Tipo de Contrato	
1 - Contrato de trabalho por prazo indeterminado	
22 Causa do Afastamento	
DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA, PELO EMPREGADOR	

31 Código Sindical	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral
000.005.20200-2	04.135.729/0001-26 - FED DOS TRAB NO COM DO EST DO PARA E

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 SALDO DE 12 DIAS SALÁRIO	472,00	51 COMISSÕES	0,00	52 GRATIFICAÇÕES	0,00
53 ADICIONAL INSALUBRIDADE	0,00	54 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	0,00	55 ADICIONAL NOTURNO	0,00
56.1 HORAS EXTRAS ____ HORAS	0,00	57 GORJETAS	0,00	58 DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	0,00
59 REFLEXO DSR SOBRE SALARIO VARIAVEL	0,00	60 MULTA ART 477 § CLT	0,00	62 SALÁRIO FAMÍLIA	0,00
63 13º SALÁRIO PROPORCIONAL 01/12 AVOS	99,54	64.1 13º SALÁRIO EXERCÍCIO ____ /12 AVOS	0,00	65 FÉRIAS PROPORCIONAIS 01/12 AVOS	881,76
66.1 FÉRIAS VENCIDAS 01/07/2011 A 30/06/2012	1.629,76	67 FÉRIAS VENCIDAS (REFLEXO DO BRAS)	0,00	68 1/3 S/ FÉRIAS VENCIDAS RESCISÃO	543,25
68.1 1/3 SOBRE FÉRIAS PROPORCIONAIS	293,92	69 AVISO PRÉVIO INDENIZADO ____ DIA(S)	0,00	70 13º SAL. INDEN. ____ /12 AVOS	0,00
71 FÉRIAS (AVISO PRÉVIO INDENIZADO)	0,00	95 INDENIZAÇÃO ANTERIOR DATA BASE	1.532,92	99 AJUSTE DO SALDO DEVEDOR	0,00
TOTAL BRUTO					5.453,15

DEDUÇÕES

Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
100 PENSÃO ALIMENTÍCIA	0,00	101 ADIANTAMENTO SALARIAL	0,00	102 ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO	0,00
103 AVISO-PRÉVIO INDENIZADO	0,00	112.1 PREVIDÊNCIA	37,76	112.2 PREVIDÊNCIA 13º SALÁRIO	7,96
114.1 I.R.R.F.	181,70	114.2 IRRF SOBRE 13º SALÁRIO	0,00	114.3 IRRF SOBRE PART. LUCROS/RESULTADOS	0,00
TOTAL DEDUÇÕES					227,42
VALOR LÍQUIDO					5.225,73