



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

JARDSON COSTA DA SILVA

**DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA: Procedimentos para o término do  
contrato de trabalho por prazo indeterminado**

Itaituba - PA

2021

JARDSON COSTA DA SILVA

**DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA: Procedimentos para o término do  
contrato de trabalho por prazo indeterminado**

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

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Esp. Karla Santos da Silva  
Lizardo

Itaituba - PA

2021

JARDSON COSTA DA SILVA

**DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA: Procedimentos para o término do  
contrato de trabalho por prazo indeterminado**

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

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Esp. Karla Santos da Silva  
Lizardo

**BANCA EXAMINADORA**

Orientadora Presidente: \_\_\_\_\_ Nota: \_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup> Esp. Karla Santos da Silva Lizardo

Avaliador (a): \_\_\_\_\_ Nota: \_\_\_\_\_  
Prof. Esp. Augusto César Amorim do Nascimento

Avaliador (a): \_\_\_\_\_ Nota: \_\_\_\_\_  
Prof. Esp. Flávio Sousa do Nascimento

Resultado: \_\_\_\_\_ Média: \_\_\_\_\_

Itaituba/PA, 19 de março de 2021

*À Deus, Gratidão.*

## AGRADECIMENTOS

Agradecer é o que me resta, por tudo que até aqui o Senhor Nosso Deus tem me proporcionado, pois sem Ele nada disso estaria sendo concretizado, aqui agradeço por cada dia de vida, por cada amanhecer, pela saúde e acima de tudo pela minha família, sem exceção.

Agradeço a minha família que não tem medido esforços para me apoiar e me ajudar a concluir esta importantíssima etapa em especial meu pai **Juarez**, minha mãe **Cirlene** e minha irmã **Larissa**, que tem sido minha base para todos os momentos.

Ao meu amigo **Leonardo Lizardo** que me fez o convite a estagiar no escritório e que confiou em minha pessoa para desempenhar as atividades no setor pessoal que tem sido um departamento que tive um maior contato desde os tempos de estágio curricular obrigatório da Escola Tecnológica do Pará.

Aos meus queridos professores que estiverem empenhados nesta grande missão de educar e orientar os acadêmicos a serem grandes profissionais, em especial a **Karla Santos da Silva Lizardo** pela oportunidade que me concedeu de estágio e também na orientação para elaboração deste trabalho de conclusão de curso, assim como a **Ana Paula Maffezzolli**, **Augusto César Amorim**, **Caren Alessandra Kluska**, **Elines dos Santos Batista** e tantos outros pela paciência que tiveram ao decorrer do semestre também orientando.

Não posso esquecer de minha supervisora **Madalena** que tem me ajudado bastante e que alavancou minha carreira no setor pessoal me ensinando tudo que este importantíssimo departamento necessita, momento este que me fez interessar por um assunto muito corriqueiro no setor e a pesquisar mais sobre o mesmo e que posteriormente viria a ser o tema do meu TCC, e também pela parcela de contribuição de **Edina Damasceno**, que não está mais entre nós, mas que vou levar em minha memória por onde quer que eu trabalhe.

E aos meus amigos de classe de aula, que tem se tornado uma família e que foi um grande prazer ter compartilhado deste momento com cada um, pelos momentos de aprendizado e de ajuda em conteúdos na qual tive dificuldades, assim como a todos os meus amigos fora dela que me apoiaram ao longo desta caminhada me aconselhando e dando forças em momentos de fraqueza, que Deus os abençoe.

"Aprenda como se você fosse viver  
para sempre. Viva como se você fosse  
morrer amanhã".

(Mahatma Gandhi)

## RESUMO

A demissão sem justa causa é uma forma de se extinguir um vínculo de trabalho por iniciativa do empregador, quando este não tem mais interesse em continuar com o empregado e que por algum motivo qualquer decidiu o dispensar. Com isso, o referido trabalho visa apresentar o caminho a ser tomado por gestores das empresas e ao departamento pessoal dos escritórios contábeis a celebrarem uma rescisão de contrato de trabalho, através de uma forma sucinta e clara por meio de etapas com seus respectivos prazos para que auxilie na tomada de decisão pelo empregador. Quanto à caracterização segundo os métodos da pesquisa, o estudo se utiliza de pesquisa bibliográfica e documental, pois a pesquisa busca informações que serão obtidas em livros e blogs organizacionais, a fim de se obter dados para análise e posteriormente transformadas em um manual que será de grande utilidade para a sociedade. Os livros e os blogs organizacionais registraram procedimentos semelhantes com apenas algumas divergências, porém relacionadas a legislação de cada localidade que disponham de convenções coletivas próprias de cada segmento de atuação, respeitando sobretudo a CLT, explanando a tomada de decisão por parte de gestores e departamento pessoal, sobre rescisão de contrato sem justa causa nos diferentes blogs analisados. Analisou-se, sete procedimentos, sendo quatro por parte do gestor e três por parte do departamento de pessoal, estando dividido em: Identificação das possíveis causas que tenham pesado na decisão e apresentação do fato que tem sido decisivo para o funcionário baseado em argumentos consistentes, a comunicação e como proceder para que haja ciência do rompimento, escolha da modalidade e emissão do aviso prévio, realização dos cálculos rescisórios, encaminhamento para realização do exame demissional, pagamento da rescisão e multa rescisória para habilitação dos benefícios ao ex-colaborador e por fim, sendo opcional a homologação da rescisão para considerações finais e separação de documentos. Os procedimentos relacionados à rescisão estão distribuídos em diferentes blogs organizacionais na internet. Portanto, observou-se a necessidade de levantamento dos dados com o objetivo de facilitar o processo de desligamento nos dias atuais à luz da legislação pertinente ao assunto.

**Palavras-Chave:** Departamento pessoal, rescisão, aviso prévio, legislação, procedimentos.

## ABSTRACT

Unjustified dismissal is a way of extinguishing an employment relationship at the initiative of the employer, when the employer no longer has an interest in continuing with the employee and for whatever reason has decided to dismiss him. Thus, this work aims to present the path to be taken by company managers and the personnel department of the accounting offices to conclude an employment contract termination, in a succinct and clear way through steps with their respective deadlines so that assist in decision making by the employer. As for the characterization according to the research methods, the study uses bibliographic and documentary research, since the research seeks information that will be obtained in books and organizational blogs, in order to obtain data for analysis and later transformed into a manual that will be great utility for society. Organizational books and blogs recorded similar procedures with only a few divergences, but related to the legislation of each locality that have collective conventions specific to each segment of activity, respecting above all the CLT, explaining the decision making by managers and personnel department, about termination of contract without cause in the different blogs analyzed. Seven procedures were analyzed, four by the manager and three by the personnel department, divided into: Identification of possible causes that had a bearing on the decision and presentation of the fact that has been decisive for the employee based on consistent arguments , communication and how to proceed so that there is awareness of the breach, choice of modality and issuance of prior notice, performance of termination calculations, referral for completion of the dismissal exam, termination payment and termination fine for qualifying benefits to the former employee and end, being optional the homologation of the termination for final considerations and separation of documents. Procedures related to termination are distributed on different organizational blogs on the internet. Therefore, there was a need to survey the data in order to facilitate the disconnection process nowadays in the light of the legislation relevant to the subject.

**Keywords:** Personnel department, termination, notice, legislation, procedures.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fluxograma dos envolvidos no processo rescisório..... 41

Figura 2 - Fluxograma das etapas do processo de rescisão sem justa causa. .... 60

## LISTA DE TABELAS

|                                                                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1 - Fatores envolvidos de forma intrínseca na decisão do gestor de Recursos Humanos.....                                                            | 42 |
| Tabela 2 - Funcionamento do aviso prévio.....                                                                                                              | 46 |
| Tabela 3 - Direitos garantidos pela CLT e verbas que podem entrar em uma rescisão.....                                                                     | 49 |
| Tabela 4 - Verbas de natureza salarial que integram a remuneração e verbas indenizatórias que não fazem média salarial para férias e décimo terceiro. .... | 50 |

## LISTA DE QUADROS

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Quadro 1 - Fonte de pesquisa para obtenção de informações. ....                       | 38 |
| Quadro 2 - Documentação exigida em casos de homologação. ....                         | 58 |
| Quadro 3 - Documentos que ficam com o Departamento de Pessoal ou Empregador.<br>..... | 59 |
| Quadro 4 - Contabilização da Rescisão do Contrato de Trabalho .....                   | 61 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASO – Atestado de Saúde Ocupacional  
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes  
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho  
CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica  
CPF – Cadastro da Pessoa Física  
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social  
DARF – Documento de Arrecadação de Receitas Federais  
DP – Departamento Pessoal  
DRT – Delegacia Regional do Trabalho  
DSR – Descanso Semanal Remunerado  
E-SOCIAL - Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas  
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço  
GRRF – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS  
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social  
IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte  
JAM – Juros e Amortização Monetária  
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego  
NIS – Número de Identificação Social  
NIT – Número de Registro do Trabalhador  
PASEP - Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público  
PIS – Programa de Integração Social  
PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário  
RH – Recursos Humanos  
SD – Seguro Desemprego  
SEFIP - Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social  
SINE – Sistema Nacional de Emprego  
SPED - Sistema Público de Escrituração Digital  
TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho  
XML - eXtensible Markup Language

## SUMÁRIO

|                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>                                                       | <b>14</b> |
| <b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>                                            | <b>16</b> |
| 2.1 BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....                              | 16        |
| 2.2 CONCEITO DE EMPREGADOR.....                                                 | 18        |
| 2.3 CONCEITO DE EMPREGADO.....                                                  | 19        |
| 2.4 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.....                                        | 20        |
| 2.4.1 Alteração do Contrato de Trabalho.....                                    | 20        |
| 2.4.2 Suspensão e interrupção do Contrato de Trabalho.....                      | 21        |
| 2.5 REMUNERAÇÃO .....                                                           | 22        |
| 2.6 FÉRIAS .....                                                                | 23        |
| 2.7 DÉCIMO TERCEIRO.....                                                        | 24        |
| 2.8 AVISO PRÉVIO .....                                                          | 25        |
| 2.9 EMPREGADO ESTÁVEL .....                                                     | 27        |
| 2.10 INDENIZAÇÃO ADICIONAL – RESCISÃO QUE ANTECEDE A DATA-BASE.....             | 28        |
| 2.11 RESCISÃO.....                                                              | 28        |
| 2.12 FGTS.....                                                                  | 29        |
| 2.13 SEGURO DESEMPREGO.....                                                     | 31        |
| <b>3 METODOLOGIA .....</b>                                                      | <b>32</b> |
| <b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>                                           | <b>37</b> |
| 4.1 POSSÍVEIS FATORES QUE ESTÃO ENVOLVIDOS EM UMA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA..... | 41        |
| 4.2 REUNIÃO DO RECURSOS HUMANOS COM O COLABORADOR .....                         | 44        |
| 4.3 EMISSÃO DO AVISO PRÉVIO.....                                                | 45        |
| 4.4 CÁLCULOS RESCISÓRIOS.....                                                   | 48        |
| 4.5 REALIZAÇÃO DO EXAME DEMISSSIONAL.....                                       | 54        |
| 4.6 RESPONSABILIDADES DO GESTOR E DEPARTAMENTO PESSOAL.....                     | 55        |
| 4.7 HOMOLOGAÇÃO.....                                                            | 58        |
| <b>5 CONCLUSÃO .....</b>                                                        | <b>63</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                         | <b>64</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>                                                             | <b>71</b> |
| ANEXO A - MODELO DE TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....              | 71        |

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ANEXO B - MODELO DE TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO<br>CONTRATO DE TRABALHO ..... | 72 |
| ANEXO C - MODELO DE DEMONSTRATIVO DA BASE DE CÁLCULO DA<br>RESCISÃO.....              | 73 |

## 1 INTRODUÇÃO

A Demissão sem justa causa com foco nos procedimentos para o término do contrato de trabalho por prazo indeterminado é a forma de se atestar o término do vínculo de trabalho, apontando para o fim das obrigações entre os indivíduos diretos da relação, ou mais especificamente, por iniciativa do empregador, demonstrando como se deve proceder para tal ato. Atualmente há doze possibilidades de desligamentos, dos quais podem ser por iniciativa do empregado como pedido de demissão antes do término do contrato de experiência ou durante o contrato por prazo indeterminado, por justa causa aplicada pelo empregado como é o caso da Indireta, por iniciativa do empregador como demissão sem justa causa antes do término do contrato de experiência ou durante o contrato por prazo indeterminado, por Justa Causa, há também a rescisão por término do período contratual, por culpa recíproca, demissão voluntária, por comum acordo, por falência da empresa e extinção do contrato por falecimento do empregado.

Esta pesquisa tem como principal objetivo, apresentar os procedimentos a serem tomados pela empresa e departamentos pessoais, terceirizados ou não afim de que se realize uma rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado com foco na demissão sem justa causa com todos os requisitos necessários para se proceder neste caso com base na Legislação Trabalhista e blogs organizacionais.

O artigo 477 da CLT aborda as características de uma demissão aplicada pelo empregador ao empregado sem justa causa, para o término do contrato individual de trabalho, faz evidentemente que se tornou indesejável a continuidade do mesmo.

Como observado este estudo, visa apresentar quais procedimentos deverão ser seguidos pelo empregador para celebrar o término do contrato de trabalho do empregado sem justa causa, apresentando as modalidades de aviso prévio, o impacto que cada uma delas é capaz de ocasionar ao resultado final no termo de rescisão, verbas indispensáveis, responsabilidades atribuídas a cada setor ligado os desligamento do colaborador e prazos estabelecidos na própria legislação funcionando assim como mecanismo de auxiliar e de orientar melhor as decisões por parte do patrão que melhor atenda às necessidades da empresa e dentro dos limites do fluxo de caixa no momento do desligamento que permita tal decisão sem

trazer prejuízos e transtornos desnecessários para ambos envolvidos diretamente, patrão e empregado.

Vale lembrar que o profissional contador além de ter um amplo conhecimento em análise financeira de balanços, legislação comercial, tributária, etc. sua profissão se volta também para a legislação trabalhista, onde requer conhecimento aprofundado para evitar o cálculo rescisório incorretamente, sendo informado os motivos de tal decisão por parte do empregador, que caracteriza uma aplicação sem justa causa ao empregado.

Assim, se fez necessário a contextualização das relações trabalhistas resgatando as memórias de um passado que trouxe consigo grandes lições e aprendizados que ao decorrer do tempo passou por profundas transformações sociais, éticas e humanas na história da sociedade contemporânea, conquistando feitos através de grandes lutas para a regulação do trabalho como o direito trabalhista, surgimento de órgãos fiscalizadores, setores de intermediação se tornando um grande marco para a história mundial entre empregado e empregador, sendo estes, dois elementos chave para esta pauta.

Sendo a primeira na pessoa do empregador e a segunda, empregado, pessoas fundamentais para que o vínculo seja validado, enquanto que o primeiro é o responsável por ceder o capital e o segundo a disponibilização do tempo e dedicação a função proposta para o desenvolvimento das atividades.

No momento do desligamento neste tipo de modalidade faz com que a empresa redobre a atenção para suas obrigações para com o empregado, pois este tipo de quebra de contrato se torna o mais corriqueiro e exige mais documentos para a sua realização em vista a outros tipos de rescisões. De acordo com Convenia (2020), entre as possíveis formas de rompimento do contrato de trabalho, a demissão sem justa causa é a que requer um maior cuidado da empresa, pois demanda mais documentos.

O trabalho está dividido em cinco seções, dos quais o primeiro aborda a introdução, a segunda traz a fundamentação teórica, com a contextualização das relações trabalhistas, a terceira enfatiza a metodologia adotada, o quarto, os resultados e discussão da pesquisa obtida em diferentes blogs organizacionais que tenham relação com escritórios de contabilidade, advocacias, departamentos pessoais, Recursos Humanos e desenvolvedores de sistemas contábeis com ferramentas que auxiliam na rotina empresarial e o quinto, a conclusão.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

O trabalho existe na mesma proporcionalidade da existência do homem e por meio dele, através de uma transgressão de uma regra Divina, o trabalho sobreveio como punição e a partir disso, ele teve de trabalhar para garantir sua subsistência (MARTINS, 2005).

O trabalho nada mais é que para a própria subsistência do ser humano, através de seu empenho para obter os bens necessários e justamente dele que se depende o bem maior, sendo a vida, esta por sua vez não existe sem o trabalho que deverá ser honesto e digno para não atentar contra os interesses maiores, não só o individual como o coletivo (LUZ; SANTIN, 2010).

A história das relações trabalhistas inicia-se a partir da necessidade em que os seres humanos sentiam para manter seu próprio sustento e o de suas famílias, criando ferramentas e usando ao seu favor a sua força, mas foi possível notar que houve também a esperteza de quem estava no poder para tirar proveito sobre a necessidade humana. Segundo Alexandrino (2010), em virtude da nova configuração que o trabalho tomava ao longo do tempo, surgiu figuras adversas a do trabalhador e desde então o trabalho assumiu as formas de escravidão, de servidão com isso apareceu as corporações de ofício e emprego.

Em se tratando de direitos decorrentes da prestação de serviços não se tinha e essa forma de exploração se tornou bastante decorrente uma vez que não haviam órgãos reguladores e fiscalizadores, o que fazia com que os dominadores suprissem as suas próprias vontades sem ao menos se importar com o bem estar do trabalhador ou seu lado social.

Percebe-se o quão antigo é a relação trabalhista na sociedade na qual foi fator primordial para o surgimento da escravidão, por meio de manipulações e sem um regime legislador capaz de determinar métodos que fossem eficazes para mediação neste tipo de relação, oriundas de personagens como: os mestres e aprendizes. De acordo com Nascimento e Nascimento (2018), eram separados os trabalhadores de acordo com as provas realizadas, havia os donos das oficinas que teriam passado por determinada obra mestra, os companheiros eram os trabalhadores que recebiam salário de mestres, estariam lá também os aprendizes

que recebiam todo o aprendizado de alguém mais experiente, toda a metodologia do ofício.

Relações estas que foram em uma fase da história com um maior teor de liberdade a quem estava ligado diretamente a isso. Entretanto as verdadeiras intenções eram sempre de forma intrínseca as corporações, do que dar segurança aos seus trabalhadores (MARTINS, 2005).

O olhar sobre relações trabalhistas passou a se acirrar durante a revolução industrial, onde o contato de empregador e empregado até então não definida ainda, passou a tomar forma com o advento da chegada das máquinas, a formação de classes sociais, a falta de preocupação em relação a direitos trabalhistas e jornadas de trabalho extensivo. Segundo Alexandrino (2010), inicialmente os operários, sendo eles homens, crianças e mulheres trabalhavam em condições desumanas, sem sequer haver preocupação por parte dos senhores, quanto ao limite mínimo das crianças, prevenção de acidentes, saúde ocupacional e jornadas trabalhadas em determinado período chegando a até 16 horas laborais.

Com a crescente popularização da indústria e do comércio surgiram a partir daí o trabalho assalariado em substituição ao trabalhador servil, escravos e corporativos assim como a troca da manufatura pela fábrica e mais tarde à linha de produção (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2018).

Sem um sistema regulador, as relações trabalhistas atendiam aos interesses das próprias corporações, definindo horários próprios e formas de atuação sem atentar para os empregados como seres humanos.

Estas corporações foram incompatíveis com a ideia de liberdade do ser humano e foi aí que entrou em cena outra revolução, a francesa, sendo ela a responsável pela extinção das corporações do ofício no ano de 1789, pois dizia-se na época que a liberdade de cada indivíduo deixava bem distante a intermediação entre indivíduo e Estado, mas não somente isto, mas também a causa da extinção das corporações foi a liberdade comercial e o encarecimento dos produtos que lá se produziam (MARTINS, 2005).

No Brasil no ano de 1930 com a Revolução que culminou com o fim da primeira república surge o desafio de o País sair de uma economia meramente agrária para sentir uma nova realidade nas relações de trabalho que acabara de conhecer com características de uma sociedade industrializada, marcada de um lado, pelo aparecimento de relações trabalhistas muito mais complexo e

desenvolvido, e de outro, pela concretização da regulação do trabalho no sentido jurídico (LUZ; SANTIN, 2010).

Para chegar até este ponto foi necessário muito esforço, mas o objetivo principal de toda essa regulação foi de criar uma forma de mediar a relação trabalhista por meio de normas e regras. De acordo com Silva Júnior (2015, p. 56), “nessa esteira, por sua vez, o Direito do Trabalho, cuidando apenas do conceito em significado jurídico, constitui um conjunto de normas e regras com o fito de regular as relações de trabalho”.

Logo as primeiras medidas foram na forma da Constituição que até então abordavam apenas sobre Estado, em se tratando de sistema de governo, depois sobre Direito e só então sobre Direito de Trabalho. Martins (2006), diz que o Direito do Trabalho foi tratado com mais frequência na Constituição do ano de 1934, até então considerada a primeira constituição do Brasil.

Com isso entende-se que questões como salários, remuneração, férias, jornadas laborais passou a integrar o vocabulário da área do Direito do Trabalho, passando a dar mais segurança a quem prestava serviços para o contratante.

Isto veio para garantir que os direitos dos trabalhadores fossem assegurados e oficialmente registrados pela legislação maior, a que rege todo o país, chamada Constituição Federal, mas ainda se observou que toda a lei que falava sobre a questão trabalhista ainda estava dispersa e precisaria de uma organização a fim de reunir todo o conteúdo sobre este tipo de assunto, sistematizando toda essa regra e foi aí que então surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas, como o próprio nome já sugere, foi agrupar todos os assuntos trabalhistas em um único lugar, não foi criado novas regras mas sim a compactação das leis trabalhistas existentes naquela época (MARTINS, 2006).

## 2.2 CONCEITO DE EMPREGADOR

O Artigo 2 da Consolidação das Leis do Trabalho, apresenta uma descrição objetiva sobre o conceito de empregador. Definido como a empresa de caráter individual ou coletivo, que subordina seus empregados mediante contratação, direção, pagamento de salários e acima de tudo que assume os riscos existentes na execução das tarefas (BRASIL, 2008).

Para os efeitos legais toda empresa, pode ser constituída individualmente ou por meios de sociedade, que pode dirigir e assalariar seus colaboradores. O inciso um, explora ainda mais de forma clara e convincente o conceito de empregador. Igualando-se a isso, para os efeitos legais da relação de emprego, quem trabalha pra si próprio e até instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (BRASIL, 2008).

Ainda neste sentido cabe frisar que no Art. 2 da Consolidação das Leis do Trabalho (2008), diz que se uma empresa pertence a um grupo econômico, constituindo similaridades entre si, constituirão para todos os efeitos legais, responsabilidade solidária em caso de não quitação dos débitos trabalhistas de qualquer uma do grupo.

Este tipo de relação advém de um grupo podendo ser do mesmo ramo de atividade ou não, mas pertencendo a um grupo empresarial, são responsáveis individualmente por sua própria operação.

Porém, com o intuito de gerar novos investimentos no país, a nova lei deixou claro que pelo simples fato de um sócio de uma empresa, ter também vínculo com outra não configura grupo econômico (MELEK, 2017).

## 2.3 CONCEITO DE EMPREGADO

Empregado é a pessoa física que trabalha para o empregador, prestando serviços sem interrupções de dias e em contrapartida este empregador o assalaria em virtude dos serviços que são prestados (BRASIL, 2008).

Com isso tem-se o conceito de empregado e empregador para os efeitos legais afim de que sejam corretamente diferenciados um do outro, pois cada um tem sua natureza própria, fazendo total diferença no que diz respeito a legislação trabalhista.

Para se entender o conceito de empregado se tem uma sustentação que exemplifica de uma forma resumida e clara, baseado em cinco características de acordo com Alexandrino (2010, p. 62), "em: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e salário".

De acordo com Martins (2006, p. 131), "empregado poderia ser considerado, num sentido amplo, o que está pregado na empresa, o que é por ela utilizado".

## 2.4 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Contrato individual de trabalho nada mais é do que um acordo escrito ou verbal, estabelecendo ali uma relação trabalhista entre empregado e empregador, podendo ser por prazo determinado ou indeterminado, sendo necessário para qualquer tipo de prestação de serviços que se configure como empregatícia, é o que afirma o Art. 442, o Contrato individual de trabalho é a apresentação formal de um vínculo em forma escrita ou falada, constando seu devido registro (BRASIL, 1943).

E é por meio dele que a relação, torna-se, legal perante a lei e ganha personalidade jurídica. Para Alexandrino (2010, p. 36):

O contrato de trabalho, por sua vez, seria o ato jurídico que, efetivamente, cria a relação de emprego. A relação de emprego corresponderia, portanto, ao resultado da celebração do contrato, ao passo que o contrato representaria a causa do surgimento da relação.

Tudo que vier advindo do uso da prestação de serviços da pessoa física à quem dirige e assalaria, mais conhecido como empregador, deve ser registrado mediante o contrato individual de trabalho, exemplificando quais tipos de serviços serão prestados pela contratada, remunerações, jornadas de trabalho, ETC, devendo o mesmo ser assinado em duas vias de igual teor para ambas as partes.

Por ele se celebra o início do vínculo trabalhista, assim como também por ele se encerra a sua vigência e todas as obrigações, para Martins (2006), o vínculo trabalhista gera obrigações aos contratantes e com o rompimento deste vínculo, consequentemente ocorre a extinção dessas responsabilidades.

Todas as informações concernentes ao novo vínculo são enviadas à plataforma virtual do e-Social, através do evento S2200 que se refere ao vínculo trabalhista de admissão (BRASIL, 2019)

### 2.4.1 Alteração do Contrato de Trabalho

Martins (2006), afirma que alteração vem do latim, *alteratio*, provindo de *alter*, outro. Tem o significado de mudança, modificação, transformação.

Todas as informações de alteração só são válidas mediante o consentimento mútuo e ainda que não resulte em prejuízos ao colaborador de forma direta ou indireta é o que define o artigo 468 da CLT (BRASIL, 2008).

Ao longo do vínculo empregatício é normal que haja alterações referente ao vínculo trabalhista e essas alterações precisam ser registradas na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) em material eletrônico, precisando antes um cadastro para ter acesso à plataforma, haja vista que a carteira de trabalho em papel está em desuso, cujo trabalho é totalmente automatizado, facilitando a vida do trabalhador com apenas o número do CPF ser possível o seu acesso de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2019).

Para que uma rescisão transcorra sem grandes problemas e de forma sistemática, todo esse processo deve ser bem observado e feito com bastante atenção pelo empregador e informados aos órgãos competentes (OLIVEIRA, 1999). Haja vista que esta informação por exemplo serve para se gerar a chave de liberação para o saque do Fundo de garantia por parte do empregado mesmo em um contexto bastante interligado entre si pela plataforma do e-Social.

#### **2.4.2 Suspensão e interrupção do Contrato de Trabalho**

O contrato de trabalho ao decorrer do tempo, até chegar à sua cessação, passa por modificações podendo ser involuntários chegando até mesmo a ser temporário, como define Martins (2006), a principal semelhança e diferença entre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho, é que a suspensão está ligada ao rompimento temporário e total dos efeitos do contrato trabalhista enquanto que a interrupção também é temporária, porém tem efeito parcial no contrato.

Fica bem claro que na suspensão ou interrupção do contrato de trabalho assim afirma a CLT (2008, p. 69), “a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”. Implicando dizer que uma suspensão que por qualquer natureza tenha sido verbal a ponto de disciplinar não poderá ser superior a decorrido 1 (um) mês, pois se caracterizará uma demissão sem justa causa.

No entanto essa suspensão ainda é admitida à um período de 2 a 5 meses para participação do empregado em cursos ou programa que qualifique profissionalmente o colaborador sendo ofertado pelo empregador (BRASIL, 2008).

Em se tratando de rescisão sem justa causa neste período, Brasil (2008), afirma que se ocorrer dispensa sem justa causa durante a suspensão contratual ou em um período de até três meses após a reativação do contrato, o empregador estará sujeito além do pagamento de indenização, multa que estiver prevista em convenção ou acordo coletivo, aplicado a um percentual de 100% no mínimo sobre a última remuneração antes do afastamento.

Esta medida é para assegurar ao empregado os seus direitos trabalhistas pois está prevista em Lei e, portanto, deverá ser respeitada, caso contrário, haverá indenização por parte do empregador ao colaborador, exceto se a motivação do desligamento partir do empregado.

## 2.5 REMUNERAÇÃO

Para Melek (2016), remuneração é tudo que se recebe a título de prestação de serviço pelo empregado ao empregador, que se integra ao salário e mediante isto não se pode mais ser retirado. Compõe um dos requisitos acertados em contrato de trabalho em troca da prestação de serviços de uma pessoa para uma atividade específica da organização. Para Martins (2005, p. 205), “remuneração vem de *remuneratio*, do verbo *remunerar*. A palavra é composta de *re*, que tem o sentido de reciprocidade, e *munerar*, que indica recompensar”.

Ainda neste sentido, vale ressaltar que salário e remuneração ainda deixam muitas pessoas confusas, mas de acordo com Alcantara (2018), salário pode ser considerado como a parte fixa da remuneração, independente de outras verbas o pagamento é portanto, necessário.

O conceito de remuneração se limita a recebimentos feitos mediante dinheiro, propriamente dito, ou utilidades, podendo ser feito mediante o empregador ou terceiros pelo serviço prestado pelo colaborador (MARTINS, 2005).

Esta remuneração serve de base para a rescisão, através de um demonstrativo que deverá ser entregue ao funcionário, para que tenha ciência do que compõe cada verba rescisória, constantes no recibo de quitação. Para Martins (2005), a remuneração se origina tanto do empregador através do salário ou por via de terceiros como é o caso da gorjeta que é paga por clientes, que é cobrada na nota de serviço ou por espontaneidade, sendo, portanto, um agregado de todos os pagamentos referente aos serviços prestados.

Há muita semelhança entre remuneração e salário, porém um serve de complemento ao outro, não necessariamente são a mesma coisa, mas cada um tem suas particularidades e é de fundamental importância saber distinguir um em relação ao outro no contrato de trabalho, durante a prestação de serviço, servindo como base para cálculos da rescisão trabalhista do colaborador. Para Martins (2005, p. 207), "o salário integra a remuneração e não o contrário".

## 2.6 FÉRIAS

Férias é associada a qualquer período que seja dado para o descanso do trabalhador fazendo-se uso para repor as energias, passar um tempo maior com a família e amigos, se desligando completamente da obrigação laboral (ALCANTARA, 2018).

É até uma questão de medicina do trabalho como afirma Melek (2016, p. 119), "as férias estão relacionadas a normas de medicina e segurança do trabalho, em que o trabalhador deve recompor suas forças, tanto físicas como mentais".

Hoje em virtude da adaptação em termos de mercado, exigindo uma maior flexibilização das empresas, se fez necessário uma atualização nas leis brasileiras que regem a relação trabalhista e mediante a isto surgiu as férias fracionadas, vale lembrar que quem decide se irá fracionar ou não, é o empregado, não pode haver imposição pela empresa, correndo o risco de repetição do pagamento de férias ou seja, a dobra, multa administrativa e arbitramento de reparação moral (MELEK, 2017).

As férias devem ser concedidas de uma só vez, podendo em alguns casos, ser em três períodos, desde que seja solicitado pelo empregado, respeitando o mínimo de 14 dias corridos para um dos períodos e de 5 dias corridos para os 2 outros períodos (ALCANTARA, 2018).

Essa flexibilização foi justamente para se adaptar as relações trabalhistas com as estratégias adotadas pela empresa uma vez que antes da reforma trabalhista não havia essa possibilidade, salvo em cargos públicos.

Observando que há o período aquisitivo sendo o período na qual o obreiro trabalha por pelo menos 12 meses e o concessivo que se inicia no primeiro dia, após o período aquisitivo, conforme afirma Alcântara (2018, p. 163):

O primeiro é o período aquisitivo, anteriormente abordado. O segundo é o período concessivo, que se inicia no primeiro dia após o período aquisitivo, quando terá o empregador um ano para conceder as férias. Se assim não acontecer, incide sobre o empregador uma multa pecuniária no mesmo valor do que deveria receber o empregado se, no tempo certo, tivesse gozado suas férias – recebendo este, portanto, duas vezes essa importância.

Portanto, é uma questão que merece bastante atenção do empregador quanto ao planejamento das férias uma vez que quem decide o dia é ele mesmo, e requer cuidado para não gerar duas férias vencidas e estar obrigado a pagar a multa pecuniária assim com o 1/3 das férias inclusa.

## 2.7 DÉCIMO TERCEIRO

Recebendo o nome de gratificação natalina, por se tratar de uma gratificação dada por livre e espontânea vontade sempre ao fim do ano para que o colaborador comemorasse junto a sua família as festas de final de ano virou tradição e de acordo com Alcântara (2018, p. 164):

Normalmente, esta gratificação era feita com cesta de alimentos, e não necessariamente relacionados à comemoração natalina. As ratificações, literalmente, vêm do sentido de “gratificar”, “retribuir” a alguém por alguma coisa que tenha feito e, normalmente, são espontâneas.

Mediante esta prática ter se tornado uma tradição, o Congresso Nacional decretou por meio da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962 e sancionada pelo então presidente João Goulart (BRASIL, 1962), tornou obrigatória a gratificação natalina, deixando de ser uma cesta de alimentos passando a ser em dinheiro.

Mas devido uma reivindicação por parte do empresariado em fracionar este pagamento em duas parcelas por impactar no final do ano ao fluxo de caixa das empresas em 12 de agosto de 1965 foi sancionado a lei nº 4.749 que possibilitou este pagamento fracionado (ALCANTARA, 2018).

De lá para cá tem se tornado uma obrigação que compõe a rescisão do trabalhador e que precisa constantemente ser analisado do ponto de vista econômico da empresa a questão da disponibilidade desta quitação todo ano pelo gestor da empresa de forma integral ou proporcional dependendo do tempo de serviço executado pelo empregado.

E esta gratificação recebida pelo empregado deverá levar em consideração as médias que compõe sua remuneração, servindo de base de cálculo, para se tirar o real valor do décimo terceiro, de acordo com Rosseti (2018), quando o salário for composto por verbas variáveis como comissão, hora extra, adicional noturno, adicional de insalubridade dentre outras, deverá ser calculada a sua média.

Se utilizando da possibilidade da lei em fracionar este pagamento referente ao salário do empregado em duas parcelas, a primeira que corresponde a 50%, pode ser paga entre os meses de fevereiro e novembro de uma só vez, e a segunda obrigatoriamente até dia 20 de dezembro (ALCANTARA, 2018).

## 2.8 AVISO PRÉVIO

Aviso prévio é uma comunicação prévia do término da relação empregatícia afim de que nem o empregador e nem o empregado saia prejudicado com o futuro rompimento contratual, afim de evitar surpresas e podendo acarretar prejuízos a uma ou ambas as partes. Para Martins (2005, p. 382), “a palavra *aviso* é derivado de *avisar*, do francês *aviser*, com o significado de notícia, informação, comunicação. *Prévio*, do latim *praeivius*, vem a ser o que é anterior, preliminar”.

A ruptura por parte do empregador ao ver a necessidade e por algum motivo qualquer não vendo outra opção a não ser a demissão do funcionário, sem um justo motivo, poderá o empregador optar por indenizar o colaborador, dando o aviso prévio indenizado ou caso queira que ele cumpra, pode optar pelo aviso prévio trabalhado (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE, 2019).

E neste caso tem regras que devem ser observadas conforme a Consolidação das leis trabalhistas pois o aviso prévio tem suas modalidades pré-estabelecidas. Brasil (2008), afirma que a parte que decidir rescindir contrato sem um motivo justo fica responsável por avisar a outra parte tanto empregado como empregador seguindo sempre o contrato, pois se o funcionário recebe por semana são oito dias ou se for quinzenal ou mensal, serão 30 dias de antecedência.

No aviso prévio há três finalidades: (a) comunicação de que o contrato de trabalho irá acabar; (b) prazo para o empregado procurar novo emprego e o empregador novo funcionário, (c) pagamento do período respectivo (MARTINS, 2005).

Quanto às modalidades de cumprimento, existem duas, o indenizado e o trabalhado, para Martins (2006, p.382), “o aviso prévio é um direito potestativo, a que a outra parte não pode se opor. Daí advém que o aviso prévio é unilateral. É uma declaração unilateral de vontade, independentemente da aceitação da parte contrária”.

Para servir de prova de que o mesmo estava ciente do aviso concedido pela parte contrária é de preferência que seja escrito, para fins de comprovação. De acordo com Martins (2006, p. 385):

Recomenda-se que o aviso prévio sempre seja concedido por escrito, em pelo menos duas vias, ficando uma em poder do empregado e outra com o empregador, representando, assim, uma prova concreta em relação à parte que pretendeu rescindir o contrato de trabalho, cabendo à outra parte fazer prova em sentido contrário. Poderá ser feito inclusive por telegrama, desde que haja prova de que o empregado o recebeu.

Sendo o aviso independente da vontade contrária, pode-se então constituir um aviso prévio indenizado, caso não haja o interesse do empregador no cumprimento deste que seria no decorrer de 30 dias ou mais dependendo do tempo de serviço do empregado, constituindo assim seu desligamento imediato ou até mesmo caso haja este interesse por parte do empregador no cumprimento do prévio aviso, pode-se então o empregado continuar a exercer a sua função pelo tempo mínimo de um mês e com isso ter direito a recebimento pelo tempo trabalhado.

Vale ainda ressaltar que de acordo com o art. 488 da CLT, o horário durante o cumprimento do aviso prévio cuja despedida foi de iniciativa do empregador sofre alterações e o colaborador poderá trabalhar com duas horas a menos, mas caso opte por trabalhar as horas normais poderá faltar um dia e por sete dias corridos sem sofrer prejuízo no salário por completo (BRASIL, 2008).

Assim quanto ao cumprimento do aviso prévio é de grande valia que o empregador esteja atento à legislação, pois caso não cumpra com esses requisitos estará cometendo erros, que poderá acabar em ação trabalhista o que resulta em grandes prejuízos financeiros à organização.

Para o cumprimento do aviso prévio é verificado a questão que melhor atenda às perspectivas do trabalhador uma vez que é para benefício próprio do empregado a sua realocação no mercado de trabalho sem sofrer ônus da ausência do mesmo. “É o prazo para que o empregador possa encontrar um funcionário que desempenhe

aquela atividade antes ocupada por outro; é também o prazo para o empregado poder procurar e encontrar outro serviço” (ALCANTARA, 2018, p. 166).

Uma regra importante sobre o aviso prévio é que a cada um ano trabalhado, três dias são acrescentados ao período. Por exemplo, se o trabalhador atuou na empresa por 5 anos e então foi dispensado, o aviso prévio deverá ser de 45 dias e não 30.

## 2.9 EMPREGADO ESTÁVEL

Estabilidade é a permanência de um empregado no quadro funcional mesmo sem a vontade do empregador pois é um direito do colaborador devido a alguma circunstância para tal.

De acordo com Souza (2020, p. 67), “estabilidade no emprego é uma garantia jurídica concedida ao empregado em razão de uma circunstância, de modo a garantir a continuidade do vínculo empregatício mesmo contra a vontade do empregador”.

No ato rescisório é uma questão merecedora de bastante cuidado pois muitas das vezes passa despercebido ou até mesmo da falta de conhecimento por parte do empresariado, pois a não observância, gera indenização ao empregado ou até mesmo sua reintegração ao quadro funcional.

Neste sentido a estabilidade gera ao empregado um direito de permanência na organização para cumprir as atividades que à ele são confiadas mesmo sem o menor interesse de permanência do colaborador por parte do empregador, constituindo assim uma garantia de emprego. De acordo com Martins (2005), a estabilidade torna-se uma forma de garantir o emprego ao funcionário, e também de dificultar uma possível demissão de iniciativa do empregador.

Contudo há casos em que há exceção, o art. 499 da CLT, define que a estabilidade não existe para quem exerce cargos de direção, gerentes ou outros cargos que sejam de confiança ao empregador definidos na Lei, mas garantirá estabilidade a partir do momento em que deixar de exercer estas funções exceto proveniente de falta grave (BRASIL, 2008).

A estabilidade tem como principal intuito garantia de emprego haja vista que o colaborador tenha sofrido alguma lesão ocupacional ou tenha passado por algum

procedimento que após o retorno às atividades precise de seu trabalho para mantimento, desde que não exerça cargos de confiança como determina a Lei.

## 2.10 INDENIZAÇÃO ADICIONAL – RESCISÃO QUE ANTECEDE A DATA-BASE

Um fator de grande destaque quanto à rescisão trabalhista que deverá ser de pronta atenção o gestor verificar é a questão do reajuste salarial que antecede a data base e os cuidados que se deve tomar ao demitir faltando um mês para o reajuste da data base que deve ser observado nas convenções trabalhistas do sindicato patronal e dos empregados.

Por meio da Lei Nº 6.708, artigo 9, de 30 de outubro de 1979, decretado pelo Congresso Nacional e sancionado pelo Presidente na época, João Figueiredo, que em casos de despedida involuntária há um mês da data base do reajuste, estaria a empresa sujeita a indenização ao empregado na rescisão (BRASIL, 1979).

Em algumas situações os sindicatos perderam espaço com a reforma trabalhista, porém, ele existe e fiscaliza e não pode ser deixado de lado essa questão pois em caso de descumprimento da Lei, pode resultar em danos financeiros para a empresa, causa esta que pode ser evitada, se observada.

## 2.11 RESCISÃO

A parte rescisória constitui o momento crucial, onde tudo que o trabalhador adquiriu ao longo do tempo com contrato assinado, serão devidamente discriminados para que o trabalhador possa entender o que está entrando na rescisão e essa decisão torna-se necessária partindo de algumas primícias, de acordo com Melek (2017, p. 129), "um empresário só dispensa empregados quando o trabalhador não está conforme o serviço ou por uma crise muito profunda".

Diferentemente do que muitos pensam sobre rescisão trabalhista, este enfoque sobre a demissão sem justa causa, tem suas explicações que é justamente amparar o empregado em demissão que partiu do empregador conforme afirma Martins (2006), o gestor da Organização estará permitido a dispensar o colaborador sem algum justo motivo, cessando, assim, o contrato de trabalho. Mas para isso, deverá pagar as reparações econômicas necessárias.

São de direitos do trabalhador, o saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas se houver, férias proporcionais, 1/3 das férias, 13º proporcional ou integral, saque do FGTS (Fundo de garantia do tempo de serviço) e multa de 40% sobre o FGTS e ao seguro-desemprego, caso atenda aos requisitos estabelecidos na legislação própria desses benefícios (ALEXANDRINO, 2010).

Serão informados aos órgãos competentes a movimentação do trabalhador, quitação dos direitos trabalhistas adquiridos ao longo do tempo no prazo estipulado de 10 dias a contar da data da ruptura, com anotação na carteira de trabalho e previdência social no prazo estipulado de 48 horas (BRASIL, 2008).

Observado que não há mais necessidade de homologação com o sindicato da categoria do TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – mas observando sempre a convenção coletiva, caso haja alguma prescrição sobre este procedimento, certo de que a lei flexibilizou este procedimento, que era obrigação acessória junto à obrigação principal de quitar as verbas rescisórias do contrato de trabalho (MELEK, 2017).

## 2.12 FGTS

A partir do momento em que o contrato de trabalho se torna ativo gera obrigações ao empregador e uma delas é quanto ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, pois a partir disso, todo início de cada mês, até no dia 07 se faz necessário o recolhimento deste imposto e em caso de a referida data coincidir com feriados ou finais de semana, é antecipado o seu vencimento.

Na realidade este fundo é uma espécie de poupança aberta na Caixa econômica em nome do trabalhador referente ao seu contrato de trabalho, gerando um número de identificação, na qual serão realizadas todos os meses um depósito equivalente a 8% sobre a remuneração do trabalhador no mês que se passou (ALCANTARA, 2018).

Este tipo de ajuda por parte do governo através da criação de leis que pudesse dar um embasamento jurídico e consequentemente mais segurança aos trabalhadores foi um grande avanço pois mostrou que o colaborador é sim importante e também para que ele até possa iniciar a construção de algum projeto, fazendo com que o mesmo tenha um fundo de emergência ao final do seu contrato de trabalho.

Sua criação já foi projetando uma ajuda ao colaborador para suprir suas necessidades. De acordo com Alcantara (2018), este fundo veio para dar mais uma segurança ao trabalhador não só em casos de demissão, mas também para a formação de patrimônio, já visando algum projeto que o colaborador tenha ou em casos de emergência.

Sendo o FGTS de obrigação do empregador de depósito mensal na conta vinculada do trabalhador, este torna-se uma grande ferramenta de emergência em demissões inesperadas no caso, partindo do empregador. Para Martins (2005), o FGTS tem um objetivo em especial que é de proteger, principalmente, o trabalhador em demissões sem justa causa, ou em outros casos previstos em lei, assim como o trabalhador poderá utilizar o fundo para financiar um imóvel pelo Sistema Financeiro da Habitação.

Assim todo empregado, que esteja sob o regime da CLT têm direito ao saque do FGTS assim como outras modalidades de empregados, especificados na legislação podem ser incluídos nesta seção, atentando sobre as modalidades de rescisão que existem, algumas seguem regras para que o saque do FGTS seja efetivado sem que haja transtornos ao empregado, mas como o foco é na demissão sem justa causa, o saque se torna primordial e necessário neste caso. Brasil (2017), afirma que, no momento da rescisão do contrato de trabalho recai ao empregador informar este desligamento à Caixa econômica através do site Conectividade Social, em até cinco dias, o trabalhador poderá comparecer a uma agência da Caixa econômica para realizar o devido saque, portanto a documentação necessária.

A solicitação do saque se dá por meio da conectividade social, tendo em posse de um certificado digital tipo A1 ou A3, já com o site aberto e com login ativo com o devido certificado, informar a movimentação do trabalhador para que este tenha acesso à chave de liberação do saque do FGTS e entregá-lo ao trabalhador junto com a devida documentação obrigatória para tal. Sendo eles: Documentos pessoais de identificação; Número do PIS; Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho devidamente assinado pelo empregado e empregador ou representante legal e carimbado pelo empregador (para as rescisões formalizadas até 10/11/2017); Apresentar Carteira de Trabalho e Previdência Social Original e cópia das páginas de identificação pessoal, tanto a folha de rosto quanto o verso e do registro da última empresa em questão isso para as rescisões de contrato a partir 11/11/2017 (BRASIL, 2017).

## 2.13 SEGURO DESEMPREGO

O Seguro Desemprego hoje sendo um dos benefícios integrantes desta modalidade de rescisão, sendo de responsabilidade da empresa encaminhar ao funcionário a guia do Seguro Desemprego para que o mesmo possa estar dando entrada neste benefício para lhe garantir subsistência pelo fato de ser desligado sem um justo motivo pela empresa.

O Ministério do Trabalho e Emprego aborda que o Seguro Desemprego tem por finalidade prestar auxílio no momento, em que o trabalhador estiver desempregado em decorrência da modalidade de demissão que permita tal benefício, e ainda promover ações que beneficiam o trabalhador como orientação, capacitação profissional e busca de um novo espaço no mercado de trabalho. (BRASIL, 2016)

Este benefício se dá por meio de comprovação de que o colaborador tenha recebido salário de pessoa jurídica ou física tendo suas regras específicas para a solicitação. Sendo concedido pela primeira vez mediante comprovação de que nos últimos 18 meses tenha recebido 12 salários imediatamente anteriores a data de sua saída, na segunda solicitação do benefício ter percebido salário nos 9 meses dentro dos 12 últimos e na terceira vez ou mais tenha percebido 6 salários nos meses que antecedem seu desligamento (BRASIL, 2016).

E a forma como é concedido varia de caso para caso pois atentando-se que a demissão tenha sido involuntária, sem algum motivo justo e com o tempo necessário a pessoa fará jus ao benefício. Para Alcantara (2018), a concessão se dá mediante parcelas que vão de 3 a 5 e nunca inferior ao salário mínimo vigente, observando sempre a quantidade de meses ao qual o colaborador tenha laborado.

Tendo como principal meio para a solicitação, a internet e aplicativos governamentais desenvolvidos para este fim, este benefício se tornou mais ágil sua solicitação, haja vista que não há a necessidade de comparecimento até uma agência do Ministério do Trabalho ou SINE e pode ser solicitado após sete dias de sua demissão (BRASIL, 2016).

### 3 METODOLOGIA

Uma pesquisa pode ser definida como o emprego de técnicas científicas a soluções de problemas ou uma dúvida que são propostos afim de gerar respostas e consequentemente conhecimento a um item em específico. De acordo com Cervo e Bervian (2004) a pesquisa está pautada em resolver problemas seja ela de cunho teórico ou prático, mas para isso se faz necessário o emprego da ciência. Mediante a isto a pesquisa tem um objetivo pré-estabelecido a atingir, e se utiliza da natureza metodológica segundo a afirmação de Santos (2005. p. 25):

Os pesquisadores são frequentemente solicitados a caracterizar seus trabalhos, especialmente por ocasião da leitura por terceiros de qualquer etapa dos resultados. Três critérios podem ser utilizados para identificar a natureza metodológica dos trabalhos de pesquisa. Podem-se caracterizar as pesquisas segundo os objetivos, segundo procedimentos de coleta, ou ainda, segundo as fontes utilizadas na coleta de dados.

Quanto a classificação da pesquisa segundo seu objetivo geral, classifica-se como exploratória e descritiva, pois busca descrever os procedimentos para a demissão sem justa causa e exploratórios porque busca ter acesso às alterações provocadas pela reforma trabalhista e constantes atualizações nos processos que facilitam a habilitação de benefícios aos trabalhadores, obtendo informações no meio eletrônico que podem ser úteis e dar um resultado preciso para a empresa afim de não cair em possíveis erros que possibilitem mais à frente um processo trabalhista.

Os aplicativos que agora fazem parte dos procedimentos, cálculos, acesso a base de cálculos para a rescisão afim de se obter a forma exata na apuração dos valores, quais verbas são de direito do colaborador ao ser desligado sem justo motivo e observar o passo a passo para aplicar esta modalidade.

De acordo com Cervo e Bervian (2004), a pesquisa descritiva não usa da manipulação para atingir a uma opinião pré-definida, mas se utiliza da observação, registro, análise e cor relacionamento da variação dos fatos e fenômenos.

Os dados deverão estar na íntegra para o desenvolvimento da pesquisa a alcançar o objetivo como esperado devendo estar de acordo com a fundamentação teórica da pesquisa, fazendo o devido cor relacionamento com o contexto na qual se

está inserido, com a presente tabulação dos dados obtidos, através da análise documental.

Assim como a pesquisa exploratória presente nesta pesquisa, visa atingir o objetivo geral e, portanto, vem se utilizar da familiarização com o tema proposto. Para Santos (2005), se utilizar deste tipo de pesquisa significa um primeiro contato com o tema proposto afim de se familiarizar pois explorar nada mais é do que fazer um primeiro contato com um tema, afim de criar uma intimidade com o fato ou fenômeno de investigação.

A nova percepção de relação empregatícia e rescisão do contrato de trabalho passa a ser mais adaptativo a mudança cultural provocada não só pela atualização, vinda como reforma trabalhista, mas também pelos fatores externos que não estão sob a condição humana, que devem ser tornadas mais claras para o desenvolvimento da pesquisa. De acordo com Cervo e Bervian (2004), estes estudos têm como objetivo principal, a familiarização com o fenômeno ou a partir disso obter nova percepção que possa de alguma forma contribuir no meio social a partir do desenvolvimento de novas ideias.

Com o primeiro contato com o tema proposto, afim de se elaborar procedimentos se faz necessário este tipo de pesquisa, afim de dar mais certeza e segurança nas hipóteses elaboradas e por se tratar de descrição é necessário que os fatos sejam colhidos da própria realidade, estudando a realidade presente, como afirma Cervo e Bervian (2004), a pesquisa descritiva apesar de ter outras formas, ela se debruça sobre a ideia da colheita dos fatos ou dados no meio ao qual se está inserido e também vivenciando.

A pesquisa descritiva assume formas e características, tendo como destaque os estudos descritivos, pesquisa de opinião, de motivação, estudo de caso e documental. Esta monografia se faz mediante pesquisa documental pois de acordo com Cervo e Bervian (2004), a pesquisa documental se estuda a realidade, afim de se comparar usos e costumes, as tendências dos dias atuais, diferenças existentes e muitas outras informações peculiares, diferentemente de estudos de tempos passados, como por exemplo a pesquisa histórica.

Os blogs organizacionais selecionados nesta monografia são atuais fazendo referência ao momento de mudanças na legislação, comportamentos, adaptações culturais que impactam não só a sociedade de um modo geral como as relações empregatícias em nosso país.

Atualmente se vive a fase da informação automática, onde através dos meios eletrônicos é possível divulgar dados e opiniões, o que acabou gerando uma explosão de documentações, o que tornou-se a técnica dos dias atuais (SALOMON, 2001), e um exemplo disso é através dos chamados blogs pessoais e organizacionais da qual cresceu muito este tipo de divulgador de informações e que podem servir como base documental desde que em casos pessoais tendo a devida autoria como para organizacionais, o devido registro da empresa nos órgãos públicos.

A presente pesquisa busca descrever quais procedimentos que deverão ser utilizados pelo empregador para a ruptura do contrato de trabalho. Para Santos (2005), após o primeiro contato com o assunto a ser explanado, como no caso da pesquisa exploratória, a intenção será descrever aquilo a que se desbravou, fazendo levantamento de características, componentes do tema e observações analíticas, configurando-se como pesquisa descritiva.

Quanto à caracterização segundo os métodos da pesquisa, o estudo se utiliza de pesquisa bibliográfica, pois a pesquisa busca informações que serão obtidas em materiais retirados de blogs organizacionais, a fim de se obter dados para análise e posteriormente transformadas em informações que serão de grande utilidade para a sociedade. Sendo definida por Silva (2006), como uma pesquisa que pode ter toda a sua estrutura baseada em fontes de cunho bibliográfico ou então somente a sua parte inicial, desde que o foco principal seja a explicação ou discussão de um tema que tenha como referências teóricas as divulgações já feitas em livros, revistas, periódicos ou artigos que sejam científicos.

Toda pesquisa deste cunho cujo objetivo é de se investigar o problema proposto a fim de se descobrir as respostas, se fará de pesquisa bibliográfica quer para seu levantamento quanto para a fundamentação teórica como afirma Cervo e Bervian (2004), toda e qualquer pesquisa independente da área a ser pesquisada é obrigatória a apresentação da bibliografia, tanto para fazer levantamento e posteriormente análise, para fundamentar uma ideia ou mesmo para testificar a importância da pesquisa para um determinado fim.

Para realização desta pesquisa bibliográfica foi utilizados os blogs organizacionais como base teórica dando assim uma segurança para toda informação que está alocada em forma de etapas de uma rescisão contratual, e este tipo de pesquisa contempla a análise descritiva ou experimental, a depender do

caso. Neste por exemplo se faz descrições das etapas para se elaborar o desligamento, com o intuito de gerar informações estabelecidas e organizadas de antemão sobre o problema proposto, buscando divulgações nesta área afim de se responder o questionamento. Como afirma Cervo e Bervian (2004), a pesquisa bibliográfica compõe um alicerce para a pesquisa descritiva, quando feita para recolher dados, informações e conhecimentos prévios sobre uma problemática que se deseja procurar uma resposta que seja convincente ou ainda sobre uma hipótese que se deseja experimentar, pois neste caso se encaixa também a pesquisa experimental.

Neste sentido vale salientar que quanto ao método de pesquisa empregado neste trabalho há também a documental, baseando-se em blogs informativos vinculados à, empresas de informação, de vendas de ferramentas que servem como auxílios na tomada de decisão pelo gestor e de assessoria às áreas de Recursos Humanos e Departamento Pessoal.

De acordo com Santos (2005), os documentos constituem fontes de informações, mas sem o devido tratamento analítico, organização e muito menos publicação. Os blogs organizacionais são considerados meios de comunicação ou mais especificamente, diários online e que, assim, se encaixa nesta metodologia.

Levantando todas as informações adquiridas nestes meios será possível ter uma maior segurança na prática por se tratar de buscas em fontes confiáveis, tendo como base blogs devidamente registrados e administrados por empresas que tem como principal objetivo a divulgação da informação ou atividades que estejam relacionados com os departamentos que direta ou indiretamente estejam vivenciando esta rotina. Para Santos (2005), levantamento de dados é um procedimento bastante útil em pesquisas que sejam exploratórias e descritivas pois a mesma é uma busca de informações em um grupo específico, grupo este onde se tem os dados relevantes para se atingir o objetivo final.

Diante do exposto, foi realizado um levantamento de publicações de blogs para transformá-la em informações úteis à sociedade, quanto à sua classificação mediante à abordagem de pesquisa se utiliza da pesquisa qualitativa. "A pesquisa qualitativa envolve o uso de dados qualitativos obtidos em entrevistas, documentos e observações para a compreensão e explicação dos fenômenos" (DIAS; SILVA, 2010, p. 46).

Esta pesquisa de cunho qualitativo visa demonstrar e expor os procedimentos deste desligamento que é bastante comum, mas que causam dúvidas nos empregadores e empregados, desta forma esta pesquisa teve como base a análise documental, mais especificamente, blogs organizacionais.

A aplicabilidade deste tipo de rescisão, quando optada pela empresa tem um cunho aplicável de um modo geral, salvo algumas especificidades de uma relação de comum acordo, por ambas as partes.

O conjunto de obras que aqui serão explanadas ao decorrer deste trabalho, se faz de pesquisa bibliográfica como citado anteriormente e se utilizando principalmente à luz da Consolidação das leis do trabalho, sendo característica deste tipo de pesquisa, sendo a mesma, servindo como base para a execução e meta para atingir os objetivos citados anteriormente nesta pesquisa.

A presente pesquisa foi tabulada com os dados encontrados em blogs pertencentes a empresas que são de áreas de atuações diferentes, mas que estão relacionadas às áreas de interesse nesta pesquisa envolvidos com o processo de desligamento mesmo que indiretamente, descrevendo cada etapa analisando o critério de seleção de informações contidas em cada blog.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente pesquisa se iniciou em março de 2020 à fevereiro de 2021 e se fez mediante estudo bibliográfico e documental baseado em 33 blogs organizacionais, esperando descobrir quais são os procedimentos para aplicação de uma demissão sem justa causa, mostrando uma sequência lógica que permita agilizar e tornar mais viável às partes envolvidas servindo como uma espécie de manual para departamentos pessoais e empresas de diversos segmentos de atuação.

Esta pesquisa foi separada por assuntos e houve situações em um blog ser encontrados 3 das 7 principais etapas que envolvem a rescisão e que teve seu nome divulgados em pelo menos 3 tópicos separados nesta pesquisa, mas que correspondem a matéria de apenas um blog organizacional, o que não significa dizer que foram encontrados mais de 33 que foram citados no capítulo de resultados e discussões desta pesquisa.

Foram escolhidos os blogs organizacionais como ferramenta de busca das respostas por ser um canal de interação e de orientação aos clientes e empresas de diversos portes, considerado uma fonte confiável de informações e mediante a isto se levou em consideração aos que estivessem diretamente ligados às rotinas empresariais, departamentos pessoais e Recursos Humanos.

Para detalhamento foi utilizado a metodologia de pesquisa, selecionando blogs organizacionais dos anos de 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021 dos quais 5 (Cinco), falam sobre as atribuições da Empresa, do Departamento de Pessoal e Recursos Humanos, 5 (Cinco), falam sobre as possíveis motivações que levam o gestor a demitir um colaborador, 2 (Dois) abordam a definição de rescisão, 2 (Dois) sobre como realizar e qual a importância da comunicação no processo rescisório, 5 (Cinco) dão definições de aviso prévio e/ou como funcionam, 12 (Doze) abordam sobre as obrigações do empregador para com o empregado, cálculos e verbas que entram na rescisão, 7 (Sete) citam a estabilidade de empregados e não obrigatoriedade de homologação, 3 (Três) apresentaram os documentos que são necessários para a homologação do desligamento mesmo sem obrigação, porém muitas vezes solicitado pela convenção coletiva mediante os sindicatos de cada classe, 2 (Dois) sobre o encaminhamento da realização do exame demissional do empregado, 3 (Três) falam sobre o que é e o prazo de envio ao e-Social e 5 (Cinco)

sobre os trâmites para habilitação dos benefícios temporários que possam amparar o trabalhador na qual estiver desempregado, porém à procura de um novo emprego.

Quadro 1 - Fonte de pesquisa para obtenção de informações.

| Assunto                                                                                                                                                                    | Blogs organizacionais | Ano de publicação |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| Possíveis motivações que levam o gestor a demitir um colaborador.                                                                                                          | Tangerino,            | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Pontotel.             | 2019              |
|                                                                                                                                                                            | Sige Cloud            | 2017              |
|                                                                                                                                                                            | Convenia              | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Seguridade            | 2017              |
| Definição de rescisão.                                                                                                                                                     | Mywork,               | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Convenia.             | 2020              |
| Atribuições da Empresa, do Setor de pessoal e Recursos Humanos.                                                                                                            | Solides               | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Xerpa                 | 2019              |
|                                                                                                                                                                            | Tangerino             | 2021              |
|                                                                                                                                                                            | Gupy.io               | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Rhportal              | 2015              |
| Como realizar e qual a importância da comunicação no processo rescisório                                                                                                   | Lalabee,              | 2018              |
|                                                                                                                                                                            | Intelligenzait        | 2017              |
| Definições de aviso prévio e/ou como funcionam.                                                                                                                            | Soften,               | 2019              |
|                                                                                                                                                                            | Chcadvocacia,         | 2017              |
|                                                                                                                                                                            | Gupy.io,              | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Viverdecontabilidade. | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Fortes Tecnologia     | 2020              |
| Abordam sobre as obrigações do empregador para com o empregado, cálculos e verbas que entram na rescisão.                                                                  | Soften,               | 2019              |
|                                                                                                                                                                            | Oitchau,              | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Xerpa,                | 2019              |
|                                                                                                                                                                            | Gupy.io,              | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Tangerino,            | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Netspeed,             | 2019              |
|                                                                                                                                                                            | Numerabilis,          | 2018              |
|                                                                                                                                                                            | Convenia,             | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Guiatrabalhista       | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Ahgora                | 2021              |
|                                                                                                                                                                            | Certising             | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Bom pra credito       | 2020              |
| Definição de homologação e documentos que são necessários para este procedimento, mesmo sem obrigação, porém muitas vezes solicitado pela convenção coletiva da categoria. | Asaas                 | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Faculdade Unyleya     | 2018              |
|                                                                                                                                                                            | Econet                | 2018              |
| Sobre o encaminhamento da realização do exame demissional do empregado.                                                                                                    | Tangerino             | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Mywork                | 2020              |
| Falam sobre o que é e o prazo de envio ao e-Social.                                                                                                                        | Senior,               | 2018              |
|                                                                                                                                                                            | Fortes Tecnologia,    | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Contabilizei          | 2020              |
| Sobre os trâmites para habilitação dos benefícios temporários que possam amparar o trabalhador na qual estiver desempregado.                                               | Elodigital,           | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Bompracredito,        | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Totvs,                | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Catho                 | 2020              |
|                                                                                                                                                                            | Viva Real             | 2016              |

Fonte: Quadro elaborado pelo autor (2021).

Mediante a isto analisou-se uma sequência lógica que desenrolasse o início, meio e o fim do processo rescisório, onde os critérios adotados para definição da ordem dos procedimentos se deram mediante análise das etapas abordadas em cada blog, na qual alguns já definiram alguns procedimentos, porém dedicados a apenas alguma área em específico sem abordar a responsabilidade de outros setores.

O objetivo central deste trabalho é apresentar de um modo geral cada setor que é envolvido, e o que foi feito para definição, foi a seleção destes blogs e comparando-os entre si, alguns com a mesma informação de outro foram resguardados e aquele que apresentou informações em desacordo com os demais, foi adotado o critério das atribuições e responsabilidades dos envolvidos no ato rescisório disponibilizados nos blogs organizacionais para identificar se aquele procedimento corresponde a um setor ou outro, afim de se definir a ordem de cada etapa.

Foram selecionados blogs de empresas com CNPJ devidamente registrado na Receita Federal e com cadastro ativo, sendo responsáveis pela divulgação de informações de Recursos Humanos, de departamentos pessoais, escritórios contábeis, de escritórios de advocacia, sindicatos, desenvolvedores de sistemas e tecnologia.

A pesquisa se iniciou em blogs que definem quais são os setores envolvidos, as atribuições desses setores e etapas que necessariamente deverão seguir para a concretização de um desligamento. Entendendo que é de suma importância levar em consideração os portes empresariais existentes, pois compreende-se que a depender do tamanho da Organização, a empresa pode ou não dispor do setor de Recursos Humanos e Departamentos Pessoais em sua composição, o que faz com que esta pesquisa se adeque ao máximo à realidade empresarial, abrangendo o máximo de situações possíveis.

Foi analisado blogs de Departamentos de Pessoal, Recursos Humanos, desenvolvedores de sistemas e outros que cuidam de software voltado a facilitar a rotina em escritórios de contabilidade, órgãos fiscalizadores como sindicatos e o próprio governo.

Em alguns casos dependendo do porte da empresa, como é o caso de empresas pequenas ou que não disponibilizam de um capital que possa manter um gestor de Recursos Humanos, a função pode ser suprida pelo próprio dono da

entidade, o que necessariamente tem a grande missão de decidir e assim como também por não disponibilizar de um departamento pessoal instalado no próprio estabelecimento, essas empresas terceirizam, recaindo a missão sobre o escritório de contabilidade. Mas caso essa empresa tenha essa condição de ter esses dois departamentos, é de extrema importância entender que departamento pessoal e recursos humanos são duas áreas distintas e que, portanto, tem funções e atribuições diferentes.

Em empresas de pequeno porte não existe departamento de pessoal, o que recai a responsabilidade sobre um escritório de contabilidade, terceirizada a critério do gestor da empresa, já nas médias e grandes empresas é possível encontrar o DP, porém com atribuições semelhantes ao RH, desempenhando-se ambas as funções e nas de grande porte é mais visível a especificação, cada um nas suas atribuições (SOARES, 2015).

Neste primeiro momento foi necessário entender a diferença entre esses setores para saber de onde deverá partir as primícias da decisão do desligamento.

De acordo com Barros (2021), os recursos humanos são o conjunto de pessoas, o capital humano de uma organização. O RH é o setor que faz a gestão dessas pessoas e, cada vez mais, usa a tecnologia para suas análises e decisões.

O departamento de pessoal fica responsável pelo trabalho burocrático, na elaboração da folha de pagamento, registro em carteiras de colaboradores, cuidar de afastamentos, atentando-se ao cumprimento de prazos estabelecidos em lei, podendo ser realizado por pessoas que estejam ligadas ao RH ou ainda terceirizar esse serviço como é o caso da contratação de escritórios de contabilidade (SALES, 2020).

De acordo com Guimarães (2020), as funções do Departamento Pessoal vão desde a admissão até a demissão dos colaboradores, permeando rotinas como férias, folha de pagamento, benefícios, entre outras.

O Departamento de Pessoal tem como função cuidar de todo o processo de desligamento a cumprir com orientações e prazos e quitação do contrato de trabalho, sendo também o responsável pela representação da empresa junto à órgãos oficiais como DRT, Sindicato, Justiça do Trabalho entre outros, assim como cuidar de toda a rotina de fiscalização (SOARES, 2015).

Portanto, o RH por estar no interno e possuir relatórios de desempenho, o faz departamento responsável pela decisão e comunicação de desligamento e o

Departamento Pessoal com os trâmites do desligamento, obedecendo os prazos previstos por lei.

Neste sentido, de acordo com Xerpa (2019), enquanto o RH se volta para o lado humano da empresa, o departamento pessoal cuida da burocracia que envolvem os colaboradores, como cumprimento de prazos e obrigações.

O fluxograma a seguir demonstra os envolvidos no processo demissional.

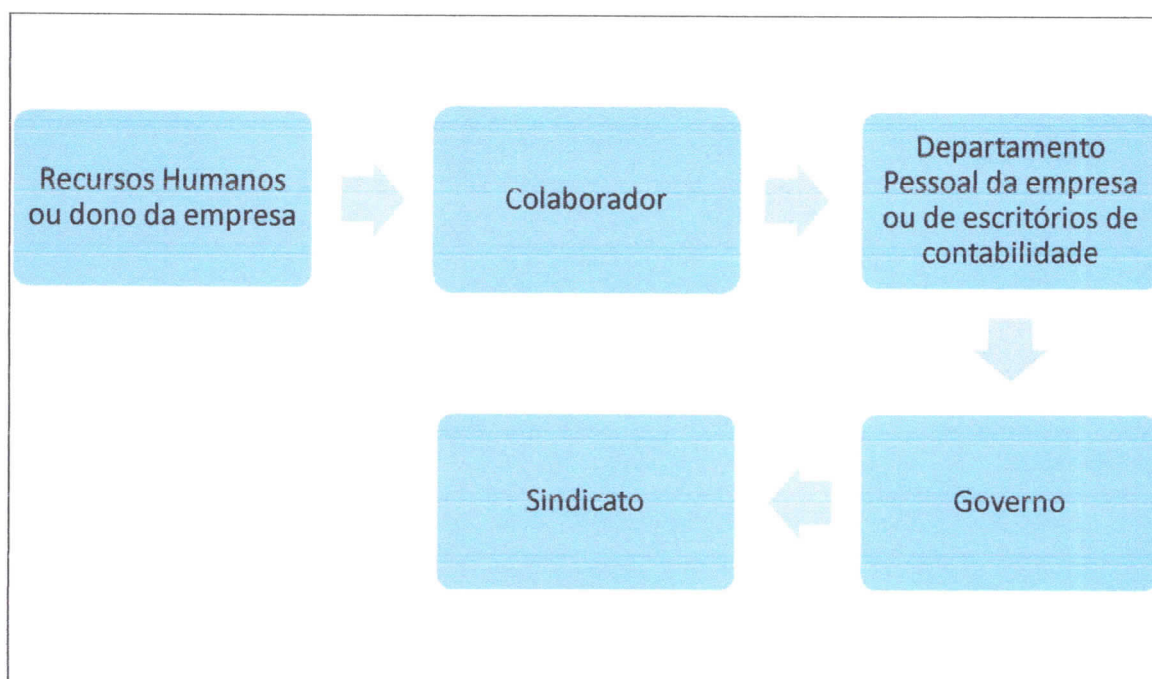


Figura 1 - Fluxograma dos envolvidos no processo rescisório. Fonte: Elaborado pelo autor da pesquisa (2020)

Os envolvidos em um desligamento vão muito além de patrão e empregado, envolvem setores específicos e até mesmo o governo, pois esse, precisa conhecer a real situação e servirá até mesmo de prova de requerimento de benefícios ao colaborador que servirá de subsistência ao período na qual estiver desempregado.

#### 4.1 POSSÍVEIS FATORES QUE ESTÃO ENVOLVIDOS EM UMA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Como primeiro procedimento cabe ao gestor da organização ou Recursos Humanos identificar a possível causa da demissão, pois mesmo que seja sem justa causa, há um motivo, porém, não expresso em lei, sem que haja penalidades ao colaborador, como afirma Oliveira (2019), dizer que o empregado foi demitido sem

justa causa, significa dizer que o desligamento ocorreu por um motivo qualquer sem que haja algum tipo de penalidade.

A tabela a seguir demonstra os possíveis fatores que estão envolvidos de forma intrínseca na decisão de Recursos Humanos, encontrados em blogs entre os anos de 2017 a 2020 que acarreta um desligamento sem justa causa, aquilo que não está expresso na lei como outras modalidades de rescisão.

Tabela 1 - Fatores envolvidos de forma intrínseca na decisão do gestor de Recursos Humanos.

| Possíveis fatores envolvidos             | Nº de ocorrências |
|------------------------------------------|-------------------|
| Baixa produtividade                      | 4                 |
| Corte de custos                          | 4                 |
| Incompatibilidade aos valores da empresa | 4                 |
| Reclamação de colegas de trabalho        | 2                 |
| Desqualificação no cargo                 | 1                 |
| Falta de foco no objetivo da organização | 1                 |
| <b>TOTAL</b>                             | <b>16</b>         |

Fonte: Blogs da pesquisa (2020).

Dos 33 blogs encontrados para este trabalho, 5 citam as possíveis motivações que levam a um desligamento sem justa causa, apresentando 6 motivos principais dos quais ao todo gerou-se 16 números de ocorrências. Corte de custos, baixa produtividade e inadequação a política empresarial foi citado em 4 dos 5 blogs analisados, reclamação de colegas de trabalho citados como desarmonia no ambiente de trabalho abordado em 2 blogs, e falta de qualificação ou especialização na área de atuação e falta de foco nos objetivos da empresa foram citados apenas 1 vez, totalizando-se 16 ocorrências.

Estes dados foram obtidos em blogs organizacionais entre os anos de 2017 a 2020 como possíveis fatores que não estão expressos em lei, e como primeiro momento foi preciso saber quais pontos que podem ser levados em consideração para que o gestor de Recursos Humanos ou o próprio dono da empresa tome tal posicionamento em relação ao colaborador, e o resultado encontrado é de que vão desde a falta de foco no objetivo da organização à baixa produtividade, o que implica na redução do quadro laboral. Como afirma Barros (2020), quando a demissão se dá sem justa causa, um dos motivos comuns é a necessidade de cortar despesas, o que tende a implicar na redução do quadro de funcionários.

Isso porque a rescisão sem justa causa não está pautada em culpar o funcionário, muito menos a empresa, mas está pautado em algo que pode ou não, estar sob o controle de ambas as partes, sem esquecer as questões externas que não estão sob a lógica humana e que influenciam a tomada de decisão que impactará na parte interna da empresa e que como consequência recai sobre o empregado.

A demissão ocorre mediante baixa produtividade do colaborador que estão relacionados a desmotivação por conflitos existentes na organização, como afirma Seguridade (2017), fatores como desentendimentos e discordâncias com algum colega do setor, podem resultar em um baixo desempenho. E como consequência disso vem as faltas, atrasos, e dependendo de pessoa para pessoa há também a questão das grandes oscilações do estado de saúde, o que implica em boa parte do tempo afastada o que resulta em afastamentos temporários o que ocasiona custos para o caixa da empresa para a manutenção deste empregado em pelo menos os 15 primeiros dias de afastamento.

Muitos são os fatores que levam um gestor a demitir um colaborador, podendo o mesmo ser aglutinado em no mínimo três categorias sendo elas, o corte de gastos, uma adequação quanto à estrutura da empresa, assim como o não alcance dos objetivos da instituição (CONVENIA, 2020).

Em se tratando de custos, esse tem sido outro fator muito determinante nos blogs pois muito se tem falado no cenário caótico na qual vive o mundo nos dias atuais em virtude da pandemia causada pelo novo coronavírus, o que obrigou muitos empregadores a fechar as portas dos seus estabelecimentos para cumprirem com decretos municipais, estaduais e federais, o que acarretou redução de arrecadação e receitas, tendo queda no faturamento da empresa, o que comprometeu o caixa empresarial. Tem surgido medidas protetivas mediante medidas provisórias para garantir o emprego aos trabalhadores.

De acordo com Ramos (2020), diante do cenário caótico, foi editada a Lei 14.020, em julho de 2020, advinda da Medida provisória nº 936/20, para tentar sanar e preencher de conteúdo jurídico questões como continuidade do contrato de trabalho, verbas indenizatórias e acordos trabalhistas dentro do contexto pandêmico.

O que ocorre é que mesmo com o suporte, muitos empregadores principalmente os menores ou que iniciaram a pouco tempo, tiveram seus

orçamentos comprometidos, com a recessão econômica, inflação, o que fez com que mexessem com a parte operacional do negócio, o colaborador.

Outro fator informado foi a cultura da empresa, logo o funcionário deverá se adequar a ela e não o contrário. Para Moura (2019), toda empresa possui sua cultura organizacional já definida abrangendo aspectos como normas, condutas, valores e princípios e que o funcionário ao ser contratado precisa estar ciente dela assim como também se adequar. Esse tem sido um dos motivos ao qual leva o gestor a tomar decisões de demissão pela não observância e obediência a essas normas definidas.

Neste sentido, em algumas situações o empregado é demitido porque é incompatível ao princípio da empresa ou com colegas de trabalho, assim como fatores como baixa produtividade, desmotivação e desarmonia entram neste contexto (SIGE, 2017).

Assim, como abrange a pesquisa, motivos como denúncias e reclamações de colegas de trabalho, a falta de interesse em cursos profissionalizantes e qualificação no cargo, para possível ascensão e falta de foco nos objetivos da empresa, são outros fatores que estão ligados ao motivo de dispensa sem justa causa, mesmo que seja sem um justo motivo há uma causa por trás de cada decisão mesmo que não esteja expresso em lei.

#### 4.2 REUNIÃO DO RECURSOS HUMANOS COM O COLABORADOR

Ainda com o gestor de Recursos Humanos, de acordo com a pesquisa feita tem-se a segunda etapa do processo, sendo de grande importância para a organização e funcionário, pois é nesta etapa que a empresa poderá mostrar sua integridade e boa fama ao colaborador para que ao término da relação, a imagem da organização que fica, seja a melhor possível.

Em um segundo momento foi abordado a comunicação e como proceder para que a comunicação seja eficaz para o processo rescisório como um dos procedimentos a ser observado pelo gestor, como fator primordial para o término da relação empregatícia, partindo dele ou cargo à altura, sendo o próprio responsável pela instituição ou nomeado pelo mesmo para exercer tal função, que deverá iniciar a conversa, sendo importante para ambas as partes, pois como afirma Silva (2017), procurar por bons argumentos é papel do gestor, pois o mesmo de forma direta ou

indireta será questionado pelo colaborador e é de suma importância que o líder procure tornar esse processo impessoal, a fim de evitar sentimentos negativos por parte de quem está sendo desligado.

Assim, se tem de acordo com Lalabee (2018), como proceder com a conversa ao colaborador que vão de escolha do dia e a hora adequado, conversa sincera com o colaborador, empatia, troca de contatos, falar sobre o motivo pelo qual pesou na decisão, fornecimento de informações necessárias por escrito, agradecimento pelo tempo que o colaborador investiu na empresa, dar a notícia presencialmente, ser objetivo durante a conversa e apresentação de novas oportunidades de emprego.

#### 4.3 EMISSÃO DO AVISO PRÉVIO

Como terceiro procedimento e após a conversa com o colaborador, aí entra a terceira etapa do processo e é nesta seção que entra em cena o departamento pessoal, fazendo-se necessário a comunicação que deverá partir do gestor que dependendo do porte empresarial pode ter esse setor na própria empresa ou terceirizá-lo como é o caso de empresas que contratam escritórios de contabilidade.

Este terceiro procedimento é caracterizado a emitir o documento de aviso prévio, o que significa dizer que, independente, de ter sido o funcionário ou a empresa a pedir o desligamento, os dois deverão comunicar a outra parte em um prazo mínimo de 30 dias de antecedência (OLIVEIRA, 2019).

Sendo definido como um documento capaz de notificar à outra parte sobre o desligamento sendo de caráter obrigatório, como define Convenia (2020), o aviso prévio é uma notificação do rompimento do contrato de trabalho que uma das partes, empregado ou empregador, dá à outra, sem um justo motivo.

O principal objetivo do aviso prévio é preparar tanto a empresa quanto o colaborador para a rescisão de contrato de trabalho, dando ao empregado a oportunidade de buscar uma nova colocação no mercado e a instituição admitir um novo colaborador (CHCADVOCACIA, 2017).

Dependendo da decisão poderá ser trabalhado ou não e quanto ao seu funcionamento poderá chegar a até 90 dias como afirma Flor (2020), o cumprimento do aviso prévio tem suas características particulares e, portanto, a cada ano adquirido geram-se 3 dias a mais no aviso podendo chegar a até 90 dias, isso

dependendo do tempo que o colaborador tenha trabalhado na empresa como por exemplo por 20 anos ou mais.

De acordo com Guimarães (2020), colaboradores com até 11 meses tem 30 dias garantidos, porém quando o contrato ultrapassar esse tempo, deve ser somado 3 dias a cada ano de serviço trabalhado, totalizando no máximo, 90 dias.

A tabela a seguir exemplifica o funcionamento do aviso prévio.

Tabela 2 - Funcionamento do aviso prévio.

| <b>Quantidade de anos trabalhados na empresa</b> | <b>Quantidade de dias de aviso prévio adquirido</b> |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 0                                                | 30                                                  |
| 1                                                | 33                                                  |
| 2                                                | 36                                                  |
| 3                                                | 39                                                  |
| 4                                                | 42                                                  |
| 5                                                | 45                                                  |
| 6                                                | 48                                                  |
| 7                                                | 51                                                  |
| 8                                                | 54                                                  |
| 9                                                | 57                                                  |
| 10                                               | 60                                                  |
| 11                                               | 63                                                  |
| 12                                               | 66                                                  |
| 13                                               | 69                                                  |
| 14                                               | 72                                                  |
| 15                                               | 75                                                  |
| 16                                               | 78                                                  |
| 17                                               | 81                                                  |
| 18                                               | 84                                                  |
| 19                                               | 87                                                  |
| 20 ou mais                                       | 90                                                  |

Fonte: Elaborado pelo autor adaptado do Gupy.io (2020).

Outro ponto que merece bastante atenção do departamento pessoal é quanto a decisão de cumprimento do aviso prévio que deverá partir do gestor da instituição, pois dependendo da informação que chegue ao departamento pessoal, o aviso prévio sofrerá ajustes em seu cumprimento para benefício do trabalhador como afirma Oliveira (2019), quando a dispensa parte do empregador, o funcionário durante o aviso prévio pode reduzir em 2 horas a jornada diária, assim como faltar os últimos 7 dias.

Caso haja a ausência do mesmo, deverá então o empregador indenizar o empregado pelo tempo respectivo, a depender da quantidade de ano trabalhado na

empresa conforme os dias que ele terá direito haja vista o tempo de casa, conforme tabela 2.

Cabe ao departamento pessoal também, enviar o respectivo arquivo XML que de acordo com Fortes Tecnologia (2020), é o tipo de arquivo utilizado pela ferramenta eSocial para receber as informações trabalhistas e previdenciárias. E esse envio neste caso refere-se ao aviso prévio para a plataforma do e-Social, sendo, portanto, uma plataforma do governo para acolhimento de todas as informações trabalhistas concernentes ao contrato do empregado.

De acordo com Torres (2020), o eSocial é uma plataforma online criada pelo governo para unificar a entrega de 15 obrigações trabalhistas. Com isso esta plataforma recebe todas as informações concernentes ao contrato do empregado desde sua admissão, afastamentos e desligamentos.

Este arquivo XML deve ser enviado em até 10 dias a contar da data da comunicação do aviso. Portanto se a empresa, comunicou o colaborador sobre sua rescisão, no dia 01.10.2018, ela terá até o dia 11.10.2018 para enviar essa informação para o eSocial (ARAÚJO, 2019).

Estes envios são necessários para manter o pleno fluxo de informações para que no ato de desligamento do empregado não haja inconsistências, para que consequentemente não gere impedimento para habilitação dos benefícios temporários que possam garantir subsistência no momento em que o colaborador estiver desempregado.

O XML de aviso prévio a depender de como será cumprido ou não, sofre alterações quanto ao seu layout e o evento S-2250 irá ser gerado pelo sistema que a empresa utilizar se o mesmo for cumprido ou seja trabalhado, caso contrário não gera evento e o mesmo integrará o S-2299 juntamente com todas as verbas rescisórias (ARAÚJO, 2019).

O S-2250 e S-2299 são tabelas denominadas eventos em formato XML advindo de alguma informação concernente ao rompimento do contrato de trabalho do empregado sendo gerado pelo sistema que a empresa utiliza, e caso a empresa informe que o funcionário em questão irá trabalhar ou seja cumprir o aviso será gerado o S-2250 e caso a empresa desligue imediatamente o colaborador, constituindo uma ausência de aviso prévio, o evento a ser gerado será o S-2299 que no caso será o aviso sendo pago dentro da rescisão constituindo uma indenização.

#### 4.4 CÁLCULOS RESCISÓRIOS

Caracterizado como quarto procedimento, conhecimento de legislação mais especificamente os direitos ao qual o colaborador tem garantido na rescisão que são obrigatórios por lei e conseqüentemente a realização dos cálculos rescisórios por parte do departamento pessoal para se chegar ao valor exato, a fim de se evitar reclamação trabalhista que cause ônus à organização.

Mas antes disso, nesta etapa, é preciso conhecer a definição de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, definido como o encerramento de acordo entre ambas as partes, anulando o contrato de trabalho que outrora havia sido acordado com todas as obrigações de cada parte, antes de toda a sua realização (PAOLO, 2020).

Em outras palavras a rescisão do contrato de trabalho pode ser definido por, Convenia (2020), como a formalização do término de um vínculo empregatício. Por meio dele, é anulado um acordo de trabalho por vontade da empresa ou do funcionário.

Esta formalização do fim empregatício dará embasamento jurídico tanto para a empresa quanto para o funcionário e servirá de provas futuras a órgãos públicos ou outros fins.

Esta etapa do processo é realizada pelo departamento pessoal como afirma Barros (2020), calcular o acerto trabalhista é uma responsabilidade do DP em qualquer processo burocrático que envolva os colaboradores. Saldo de salário e férias vencidas devem ser considerados, além de eventuais descontos e adicionais.

Deverá ser levado em consideração nos cálculos rescisórios os adiantamentos feitos assim como os vencimentos que o colaborador tiver direito como média salarial que entra na rescisão, dependendo do caso.

Isso requer do DP bastante cuidado e critérios ao se calcular e lançar os direitos trabalhistas do colaborador pois em caso de erros, poderá custar uma ação trabalhista contra a empresa, pois é a parte burocrática na qual se levará em consideração o tempo e o esforço que o funcionário se dedicou a prestar à organização, tendo como direitos indispensáveis na rescisão, saldo de salário no mês da rescisão, férias vencidas se tiver e/ou proporcionais e mais 1/3, 13º salário, saque do FGTS, multa dos 40% e guias do Seguro desemprego, este último precisa do tempo mínimo exigido pela legislação para que seja liberada.

Todas essas verbas e direitos somente em casos de desligamentos que não há adicionais que sejam devidos porventura da função, ou estipulado em convenção coletiva ou também em decorrência de indenização por rescisão que antecede a data base da mesma, informação esta que será adquirida através da própria convenção que poderá ser encontrada no sindicato da classe ou meio eletrônico.

Os dados a seguir, mostram detalhadamente quais são os direitos garantidos pela CLT e verbas que podem fazer parte do TRCT como afirma Oliveira (2019):

Tabela 3 - Direitos garantidos pela CLT e verbas que podem entrar em uma rescisão.

| <b>Direitos garantidos pela CLT</b>                                                                                                     | <b>Específico de cada atividade<br/>(informação que será obtida através<br/>de convenções coletivas de cada<br/>estado)</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Saldo de salário, podendo ser o correspondente aos dias corridos em que se trabalhou no mês.                                            | Prêmios, Comissões, Adicionais, Descanso Semanal Remunerado – DSR, Horas Extras, ETC.                                       |
| Aviso Prévio Indenizado caso a dispensa seja imediata.                                                                                  | Indenizações adicionais de acordo com as convenções coletivas de trabalho.                                                  |
| Para funcionários com mais de um ano de empresa, deve ser pago o Aviso Prévio especial.                                                 |                                                                                                                             |
| 13º Salário Proporcional aos meses trabalhados no ano, lembrando que o aviso prévio deve entrar nessa conta.                            |                                                                                                                             |
| Salário família, se for o caso.                                                                                                         |                                                                                                                             |
| Férias proporcionais e vencidas, caso houver, assim como adicional de $\frac{1}{3}$ incidente sobre as férias vencidas e proporcionais. |                                                                                                                             |
| FGTS sobre o mês da rescisão e comprovante de recolhimento de todo o período do funcionário mediante extrato, para saque.               |                                                                                                                             |
| Multa de 40% sobre os depósitos de FGTS.                                                                                                |                                                                                                                             |
| Fornecimento das guias para o seguro-desemprego, se for o caso.                                                                         |                                                                                                                             |

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado do Soften Sistemas (2019)

Com o entendimento de que a rescisão seja sem justa causa, é necessário responder algumas perguntas antes de se iniciar os cálculos rescisórios a saber o cargo, função e salário do empregado, o dia em que o empregado entrou e saiu da

empresa, se tinha mais de 1 ano na empresa, se tirou férias e se o empregado cumpriu aviso prévio ou foi mandado embora imediatamente (NUMERABILIS, 2018).

Estas questões deverão ser respondidas para que não haja equívoco nos cálculos rescisórios, porém há casos específicos na qual entram na rescisão médias salariais e que fazem base de cálculo a férias e décimo terceiro. A depender do caso, pode ser uma rescisão normal, a considerar apenas o salário do trabalhador observado os descontos legais ou com média salarial que é a verba variável.

É importante frisar que salário e remuneração são conceitos diferentes e fazem toda a diferença no cálculo rescisório, enquanto que salário é o valor estipulado em contrato podendo sofrer reajustes e remuneração é aquilo que tem uma participação direta com vantagens, adicionais, benefícios corporativos firmados em contrato, percebidos pelo empregado (XERPA, 2019).

A seguir uma tabela contendo os montantes mais comuns pagos por empregadores que podem ou não fazer média salarial em rescisão contratual a depender da natureza de cada verba, em decorrência da função ou outro caso específico, sendo necessário a consulta pelo departamento pessoal à convenção coletiva da respectiva classe.

Tabela 4 - Verbas de natureza salarial que integram a remuneração e verbas indenizatórias que não fazem média salarial para férias e décimo terceiro.

| <b>Verbas de natureza salarial</b>                                                                                                                                                | <b>Verbas de natureza indenizatória</b>          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Salário contratual                                                                                                                                                                | Ajuda de custos                                  |
| Horas extras                                                                                                                                                                      | Auxílio-alimentação vedado pagamento em dinheiro |
| Adicionais (noturno, insalubridade, periculosidade, por tempo de serviço, de função e de transferência)                                                                           | Diárias para viagem                              |
| Sobreaviso                                                                                                                                                                        | Vale Transporte                                  |
| Gratificações legais                                                                                                                                                              | Abonos                                           |
| Gorjetas                                                                                                                                                                          | Participação nos lucros                          |
| Quebra de Caixa                                                                                                                                                                   | Bonificações                                     |
| Comissões                                                                                                                                                                         | Prêmios                                          |
| Repouso semanais remunerados e feriados                                                                                                                                           |                                                  |
| Quaisquer outras parcelas pagas habitualmente, ainda que em utilidades, previstas em acordo ou convenção coletiva ou mesmo que concedidas por liberalidade/bondade do empregador. |                                                  |

Fonte: Blogs da pesquisa (2020).

Para estas verbas variáveis se faz necessário, a média salarial e o demonstrativo de cálculo da rescisão que deverá ser entregue ao colaborador independente se tem ou não remuneração que faça base de cálculo à rescisão para que se chegue ao valor exato e que assim seja evitado dor de cabeça por parte da empresa e que fique bem claro ao colaborador. De acordo com Pantaleão (2020), no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, deve estar discriminado todas as médias que serviram de base para se calcular as verbas rescisórias ali expressas, para que o empregado possa ter ciência da origem de cada valor pago.

Ter um sistema informatizado que faça esses cálculos não é tudo, apesar de ajudar e muito o departamento de pessoal, precisa de profissionais que tenham conhecimento legislativo e que façam a parametrização do mesmo.

A empresa também tem como obrigação o depósito mensal dos valores equivalentes a FGTS, com acompanhamento e controle do gestor, como afirma Oitchau (2020), todos os meses a empresa tem como obrigação o depósito de 8% do valor do salário do trabalhador em sua conta vinculada do FGTS, limitado aos colaboradores que trabalham em regime CLT.

Faz se base de cálculo para o FGTS as seguintes verbas como 13º Salário; Salário Maternidade; Repouso Semanal Remunerado; Quebra de caixa; Aviso Prévio Trabalhado; Aviso Prévio Indenizado; Auxílio doença e acidentário (Primeiros 15 dias a cargo do empregador); Adicionais (horas extras, noturno, insalubridade, periculosidade, tempo de serviço, transferência); Comissões; Gratificações legais e de função (NETSPEED, 2019).

Essa incidência é sobre o FGTS e, portanto, pode alterar e muito o valor da multa de 40% sobre o montante final já depositado, levando em consideração a função e o setor de cada trabalhador.

É importante saber o que é o site conectividade social, sendo definido como um canal onde se informa a folha de pagamento através do SEFIP com valores de salário ou remuneração para se apurar com veracidade os valores que deverão ser recolhidos pelo gestor da empresa mensalmente, promovendo agilidade e troca de informações (CERTISING, 2020).

No site conectividade social é possível o DP com uso do certificado digital da empresa solicitar um extrato para conferência de todos os meses a fim de verificar

se foram regularmente recolhidos e para servir de base para a multa rescisória assim como gerá-la por lá, sendo possível ao empregado, acompanhar os recolhimentos por meio do aplicativo do FGTS, precisando informar o número do NIS (PIS/PASEP), como afirma Carvalho (2020), no site da Caixa ou no app do FGTS, você pode solicitar o recebimento do extrato do seu Fundo de Garantia. Dessa forma, a cada dois meses, você será informado via SMS, e-mail ou carta o valor acumulado e conferir os últimos depósitos.

Quanto aos cálculos dos vencimentos da rescisão tem-se para apuração dos direitos que são garantidos pela CLT como por exemplo o saldo de dias, férias vencidas, se tiver e proporcionais mais 1/3 e décimo terceiro.

Para o cálculo do saldo de dias tem-se a seguinte fórmula: saldo de salário =  $(\text{salário} \div 30) \times \text{dias de trabalho}$ .

A exemplo do cálculo do saldo de dias proporcionais, supõe-se que um colaborador tem salário de 1.500,00 reais e teve o contrato rescindido sem justa causa no dia 20 de abril, é preciso dividir o valor do salário por 30 e multiplicar por 20 dias, exemplo:  $R\$ 1.500,00 / 30 \times 20 = R\$ 1.000,00$  (DEGANI, 2021).

Para se calcular 1/12 avos de férias ou décimo terceiro, o colaborador deve ter no mínimo 15 dias trabalhados no mês. Para o cálculo do décimo terceiro tem como base, o ano corrente e para o cálculo das férias, a data de admissão do colaborador, tendo para ambos os cálculos, a base de 12 meses.

A fórmula para cálculo do décimo terceiro é a seguinte: valor da remuneração, dividido por 12 que é a quantidade de meses no ano e multiplicado pela quantidade de meses trabalhados desde janeiro, considerando que para se ter direito a 1/12 avos é necessário que o colaborador tenha laborado no mínimo 15 dias (CONVENIA, 2020).

A exemplificar o cálculo proporcional do décimo terceiro de um colaborador que tenha seu contrato rescindido em 20 de abril, cuja data de admissão foi 02 de janeiro, e salário de R\$ 1.500,00, pega-se a seguinte resolução  $R\$ 1.500,00 / 12 \times 4 = R\$ 500,00$ .

Para cada ano trabalhado, o funcionário adquire também direito a 30 dias de férias e caso não tire, ele terá uma, férias vencidas, porém, caso tire e ser demitido antes de completar mais um período de 12 meses ele terá direito a férias proporcionais (OITCHAU, 2020).

A exemplificar o cálculo proporcional das férias desse mesmo colaborador do exemplo acima que teve seu contrato rescindido em 20 de abril, cuja data de admissão foi 02 de janeiro, e salário de R\$ 1.500,00, pega-se a seguinte resolução Férias:  $R\$ 1.500,00 / 12 \times 4 = R\$ 500,00 + 1/3 = R\$ 666,67$

Caso este colaborador do exemplo acima, tivesse férias vencida, na rescisão iria o valor proporcional encontrado que é R\$ 666,67, e o valor das férias que havia vencido que corresponderia a R\$ 2.000,00, totalizaria somente de férias, R\$ 2.666,67.

Já nos casos de empregados que recebem valores variáveis normalmente se faz a apuração de todos os valores percebidos nos últimos 12 meses como por exemplo, Média =  $((\text{Total Variável} / \text{N}^\circ \text{ avos}) / 12) \times \text{N}^\circ \text{ Avos}$ , observando sempre a CLT ou convenção coletiva da categoria. De acordo com Pantaleão (2020), é importante observar que as regras para apuração de médias apresentam características próprias e que para isso se faz necessário a consulta à legislação trabalhista tanto durante a vigência do contrato de trabalho ou quanto na sua extinção.

Para o cálculo da multa rescisória de 40% sobre os valores de FGTS é necessário solicitar o saldo de FGTS para fins rescisórios através do site conectividade social portando o certificado digital da empresa ou mediante procuração que é feita no site do próprio, conectividade social para outro certificado.

Para se calcular a multa nas demissões sem justa causa, o empregador precisa pagar 40% sobre o valor depositado no FGTS, mediante extrato. Supõe-se que o saldo total seja de R\$ 4.500,00. Aplica-se a alíquota de 40% sobre o saldo, o que significa R\$ 1.800,00 (DEGANI, 2021).

Esse valor não é exato, é apenas simulação para exemplificação, pois em casos reais, o valor é gerado pela GRRF, que considera o JAM, o saldo de salário no mês da rescisão, aviso prévio caso seja indenizado e correções monetárias de um dado momento.

Com relação aos descontos, os mais comuns são, previdenciárias, Imposto de renda e adiantamentos realizados pela empresa.

O desconto do INSS incide sobre o salário que com a nova regra vão de 7,5% sobre um salário mínimo podendo chegar a até 14% para quem ganha o teto previdenciário já para o décimo terceiro. leva-se em consideração o valor bruto.

sendo superior a R\$ 1.447,15 a alíquota será de 11% com limite a ser cobrado de R\$ 318,37 equivalente a 11% de R\$ 2.894,28 (DEGANI, 2021).

Este valor de INSS é recolhido sobre o saldo de dias, do último mês trabalhado, aplicado à alíquota que dependerá do valor do salário e sobre o 13º, portanto esses serão os descontos de previdência que entrarão na rescisão.

Sobre o IRRF que também poderá entrar como desconto na rescisão, poderá mais tarde ser restituído pelo colaborador. De acordo com Degani (2021), é calculado sobre o valor total da rescisão, e através de uma guia chamada DARF o gestor recolhe o valor, porém mais tarde poderá ser restituído. Caso seja inferior a R\$ 1.903,98, o colaborador fica isento da cobrança.

Esse valor é descontado da rescisão, paga pelo gestor e futuramente recuperado mediante a declaração do imposto de renda pelo empregado.

Outro item que pode entrar e que é comum na rescisão é o adiantamento salarial que foi realizado pela empresa no presente mês da rescisão, portanto poderá ser descontado no ato do desligamento.

E com o advento da carteira de trabalho digital, a rescisão por lá se dá mediante o e-Social, observando sempre que caso o colaborador tenha entrado antes da veiculação da CTPS digital, no documento físico deverá ser feito as atualizações para que o vínculo não conste em aberto (GUIMARAES, 2020).

#### 4.5 REALIZAÇÃO DO EXAME DEMISSSIONAL

Como quinto procedimento deverá ser encaminhado ao exame demissional pelo gestor da empresa, recaindo sobre ele a responsabilidade de custear o exame, o funcionário demitido a alguma clínica que seja especializada em saúde ocupacional ou seja, especializadas em medicina do trabalho.

Como, afirma Barros (2020, p. 38), “o exame demissional é um exame médico simples realizado para atestar as condições de saúde de um trabalhador quando seu contrato se encerra, seja por acordo entre as partes ou por decisão do empregador”. Esse exame serve para atestar de que o presente colaborador está saindo da empresa em plenas condições de saúde e, portanto, poderá ser admitido em uma nova empresa ou caso contrário o mesmo não poderá ser demitido como visto no item 2.9.

Em casos de o colaborador apresentar ao gestor o exame atestando sua incapacidade de rescindir o contrato, deverá ocorrer a suspensão imediata do processo e só deverá prosseguir caso o problema tiver sido resolvido e um novo exame atestando a melhora do funcionário (BARROS, 2020).

Nesses casos o empregado adquire estabilidade e o mesmo não poderá ser demitido e caso seja, caberá à empresa indenizá-lo pelo período respectivo a sua estabilidade, entrando na rescisão, a indenização para o colaborador.

Assim como gestantes, funcionários que estão gozando de auxílio mediante acidente não relacionado ao trabalho e aos que se recuperaram de um acidente de trabalho com permanência de no mínimo 1 (um) ano no emprego, funcionário representante titular ou suplente de Comissão de Conciliação Prévia, Sindicato, Associação, CIPA ou Cooperativa, da candidatura até 1 ano após seu mandato, em casos de empresas que tenham mais de 100 funcionários, entra nesses casos a pessoa deficiente habilitado ou reabilitado e situações previstas em convenções coletivas (XERPA, 2016).

Este procedimento é realizado pelo departamento de Recursos Humanos, sendo responsável também por gerenciar e encaminhar os profissionais desligados para o exame demissional, além do controle de documentações para que o procedimento esteja de acordo com a lei (MYWORK, 2020).

Para que a rescisão do contrato de trabalho seja validada, o exame demissional deve atestar aptidão para o desligamento e deve ser feito até a data de homologação do contrato do profissional, o que significa que mesmo não sendo obrigatório a homologação, é obrigatório a realização do exame, tendo um prazo de 10 dias a contar da data do desligamento, pois em caso de a homologação ser estipulada em convenção é necessário, a sua apresentação (MYWORK, 2020).

O exame deverá ser entregue em duas vias pela clínica ocupacional, sendo uma do funcionário e outra do empregador para que em uma eventual fiscalização a empresa ateste sua regularidade e conseqüentemente não venha ser autuada (BARROS, 2020).

#### 4.6 RESPONSABILIDADES DO GESTOR E DEPARTAMENTO PESSOAL

Como sexto procedimento, e o mais crucial do processo de demissão, aborda a questão do pagamento que recai ao empregador efetuar assim como também da

multa rescisória referente a quebra de contrato em um prazo estipulado de 10 dias no máximo, a contar da data do término da relação empregatícia. Como afirma Vicente (2018), quando a reforma trabalhista passou a vigorar, trouxe consigo o prazo para pagamento das verbas rescisórias, independentemente da modalidade do aviso prévio, o empregador passou a contar com um único prazo de 10 dias corridos contados do término do contrato de trabalho do empregado.

E ao setor pessoal, recai a responsabilidade que é, recente, mas necessário para todas as empresas chamada de e-Social. O e-Social é, portanto, uma ramificação do SPED, tendo como principal objetivo agrupar todas as informações empresariais de pessoas jurídicas e físicas e trabalhistas e previdenciárias de todos os colaboradores em um único lugar (FORTES TECNOLOGIA, 2020).

De acordo com Sênior (2018), trabalhadores regidos pela CLT, estatutos, autônomos, avulsos, cooperados, estagiários e sem vínculo empregatício terão suas informações registradas no e-Social.

Tudo que for referente ao contrato do colaborador como admissão, alteração, afastamentos temporários, suspensão e desligamento, deverá ser enviado à plataforma do governo pelo sistema de folha de pagamento que o DP adotar.

As informações referentes ao desligamento devem ser enviadas em arquivo XML em até 10 dias à contar da data do desligamento, respeitando sempre o prazo de envio do evento S-1200 que se refere a remuneração, para o empregado sobre seu desligamento (ARAUJO, 2019).

Portanto, é uma ferramenta do governo federal que entrou em vigor em janeiro de 2018 de enviar em um prazo de 10 dias o arquivo referente ao desligamento do colaborador ao e-Social através do sistema de folha de pagamento e não é um regime tributário é apenas uma ferramenta de controle das informações trabalhistas afim de tornar mais ágil e transparente o processo. Como, afirma Sênior (2018), apesar de muitos pensarem que o e-Social é mais um novo regime tributário, é na verdade, simplesmente um sistema de unificação de todas as informações relacionadas ao contrato de trabalho.

Com esse envio devidamente realizado, o desligamento do colaborador estará efetivado e deverá portanto constar como baixado no sistema que o DP utiliza e a devida unificação de todas as informações na plataforma virtual do e-Social, para eventual consulta, estando disponível também a informação no aplicativo da carteira de trabalho digital, cabendo ao DP dar baixa na Carteira de trabalho física e solicitar

assinatura pelo gestor da empresa apenas para conferência em uma eventual fiscalização e homologação, como se verá no item 4.7.

E como requisito deste procedimento, recai também ao departamento pessoal a atribuição de informar o desligamento à Caixa Econômica, pois este órgão ainda não está vinculado ao e-Social, porém deverá ser enviado a informação através do site do conectividade social para que seja gerado a chave de liberação do FGTS, sendo o FGTS portanto como afirma Carvalho (2020, p. 18), “o Fundo de Garantia é um direito disponível para os empregados formais no mercado de trabalho, ou seja, aqueles contratados sob regime da CLT”. Tendo direito ao FGTS empregados que foram dispensados sem justa causa como é a pauta desta pesquisa.

Sendo um imposto gerado pelo DP mensalmente referente ao tempo em que esteve com o contrato ativo no sistema de folha de pagamento e recolhido pelo gestor da empresa, referente a 8% do valor do salário ou remuneração (BADARÓ, 2016).

No site conectividade social é possível o DP com uso do certificado digital da empresa emitir uma chave de liberação de saque do FGTS informando o código de movimentação I1 e código de saque 01 (TOTVS, 2020).

Neste processo há também a questão da guia do Seguro Desemprego, sendo definido como um benefício que faz parte da seguridade social, introduzido no Brasil em 1986, no governo de José Sarney que tem como principal objetivo garantir sustento temporário ao empregado demitido até encontrar uma nova colocação no mercado de trabalho (CATHO, 2020).

Podendo o mesmo, através de um formulário ser preenchido manualmente pelo site do Empregador web ou por meio de importação do arquivo gerado pelo sistema de folha de pagamento adotado pelo DP, sempre com o certificado digital da empresa ou por meio de procuração eletrônica, observado sempre se o presente colaborador tem o tempo necessário para que este benefício seja liberado, conforme legislação própria deste benefício (ELODIGITAL CERTIFICADORA, 2020).

Após finalizado o procedimento de preenchimento ou importação do arquivo e com a guia devidamente gerada, fica a presente responsabilidade ao DP realizar a juntada de documentos e solicitar assinatura do empregador ou mediante carta preposto o próprio responsável pelo DP assinar, para que se possa realizar a homologação da rescisão.

#### 4.7 HOMOLOGAÇÃO

Por fim, como sétimo procedimento, porém não obrigatório, recai ao departamento de pessoal a devida homologação perante autoridades, sendo definido por Contezini (2020), é um ato pelo qual uma autoridade analisa se todos os requisitos da lei foram devidamente cumpridos, como no caso das homologações trabalhistas, as quais servem para verificar se o empregado recebeu todos os seus direitos na rescisão do contrato de trabalho. Serve como uma forma de se evitar má fé por parte do ex colaborador quanto aos seus valores rescisórios.

Em virtude da Reforma Trabalhista este procedimento deixou de ser obrigatório, tornando-se opcional, porém ainda pode ser solicitado através de convenção coletiva dos sindicatos de cada categoria para a realização do mesmo.

Com a falta de obrigatoriedade de homologação advinda com a Lei nº 13.467/2017 não será preciso assistência para atribuição de validade e este procedimento poderá ser feito na sede do empregador ou até mesmo no escritório de contabilidade que presta serviços ao empregador (GONÇALVES, 2018).

Como observado, este procedimento se torna opcional, levando-se em consideração a convenção coletiva de cada região e estado, mas se assim fizer necessário não há problema e dá mais segurança e transparência no processo para que o colaborador saia com a melhor impressão da empresa, podendo ser realizado no sindicato, delegacias do trabalho ou até mesmo com o acompanhamento de algum membro do MTE, como afirma Faculdade Unyleya (2018), de qualquer forma, o funcionário não é obrigado a fazer a homologação trabalhista na empresa, ficando a seu critério buscar a assistência de advogados ou do sindicato da categoria para realizar o procedimento.

O quadro a seguir demonstra os documentos que são solicitados em caso de homologação.

Quadro 2 - Documentação exigida em casos de homologação.

| <b>Documentação exigida em casos de homologação</b>                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) atualizada;                                                                                                                       |
| TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) em quatro vias;                                                                                                                   |
| Extrato do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) com conta vinculada ao empregado no FGTS, bem como as guias de recolhimento de meses que não estejam descritos no extrato; |

|                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aviso Prévio e Previdência Social atualizadas;                                                                                                            |
| Cópia do acordo de trabalho, ou convenção coletiva de trabalho, ou sentença normativa de aplicáveis;                                                      |
| Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou periódico, se estiver dentro do prazo de validade e de acordo com as formalidades e norma prevista na NR 7; |
| PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário;                                                                                                             |
| Chave de liberação do FGTS;                                                                                                                               |
| Requerimento do Seguro-Desemprego;                                                                                                                        |
| Prova bancária de quitação, em casos que for necessário;                                                                                                  |
| Demonstrativo de parcelas variáveis que precisam ser consideradas nos cálculos da rescisão;                                                               |
| Ato constitutivo do contratante com as devidas alterações ou documentos de representação.                                                                 |

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado do Guia Trabalhista (2020).

Este procedimento será realizado mediante representação do empregador por meio de carta preposto concedendo poderes ao departamento de pessoal para lhe representar diante ao funcionário e representante sindical, delegado do trabalho ou agente do Ministério do Trabalho e Emprego. Aprovado o desligamento, mediante autoridade de homologação é dado como finalizado o procedimento rescisório.

Em casos da não realização de homologação perante órgãos fiscalizadores, este processo pode ser realizado mediante o departamento de pessoal se o mesmo se encontrar dentro da empresa ou escritório de contabilidade mediante carta preposto para representar o empregador e indispensável presença do funcionário, com a entrega das presentes vias:

Quadro 3 - Documentos que ficam com o Departamento de Pessoal ou Empregador.

| <b>Documentos que ficam com o Departamento de Pessoal ou Empregador</b>                                                              | <b>Documentos que ficam com o empregado</b>                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| 1 via do TRCT assinado e carimbado                                                                                                   | Carteira de trabalho atualizada e baixada                        |
| Extrato do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)                                                                              | 3 vias do TRCT assinado e carimbado                              |
| 1º via do Aviso Prévio (assinado)                                                                                                    | Cópia do extrato do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) |
| Atestado de Saúde Ocupacional Demissional (Primeira via)                                                                             | 2º via do Aviso Prévio (assinado)                                |
| PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.                                                                                        | Atestado de Saúde Ocupacional Demissional (Segunda via)          |
| Canhoto do requerimento do Seguro-Desemprego (Caso tenha o tempo mínimo de 1 (um) ano trabalhado na empresa na primeira solicitação) | Cópia do PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.           |
| Comprovante de pagamento da multa                                                                                                    | Requerimento do Seguro-Desemprego (Caso                          |

|                                                                                             |                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| rescisória, depósito bancário de quitação da rescisão ou repasse de dinheiro em espécie.    | tenha o tempo mínimo de 1 (um) ano trabalhado na empresa na primeira solicitação)                                                       |
| Demonstrativo de parcelas variáveis para o cálculo da rescisão                              | Cópia do comprovante de pagamento da multa rescisória, depósito bancário de quitação da rescisão ou recebimento de dinheiro em espécie. |
| 1º via da Carta de Preposto                                                                 | Cópia do demonstrativo de parcelas variáveis para o cálculo da rescisão                                                                 |
| Chave de liberação do FGTS com ciência do dia disponível para saque do FGTS pelo empregado. | 2º via da Carta de Preposto                                                                                                             |
|                                                                                             | Chave de liberação do FGTS                                                                                                              |
|                                                                                             | Carta de referência                                                                                                                     |

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de Econet (2018).

Com a devida entrega da documentação, valores rescisórios quitados e devidamente esclarecido ao funcionário é dado como finalizado o procedimento rescisório, seguindo este manual será possível a concretização do desligamento de um colaborador.

Abaixo estão resumidamente todas as etapas para a conclusão do procedimento rescisório envolvendo setor de recursos humanos, colaborador em questão, departamento de pessoal, sindicato e propriamente o governo.

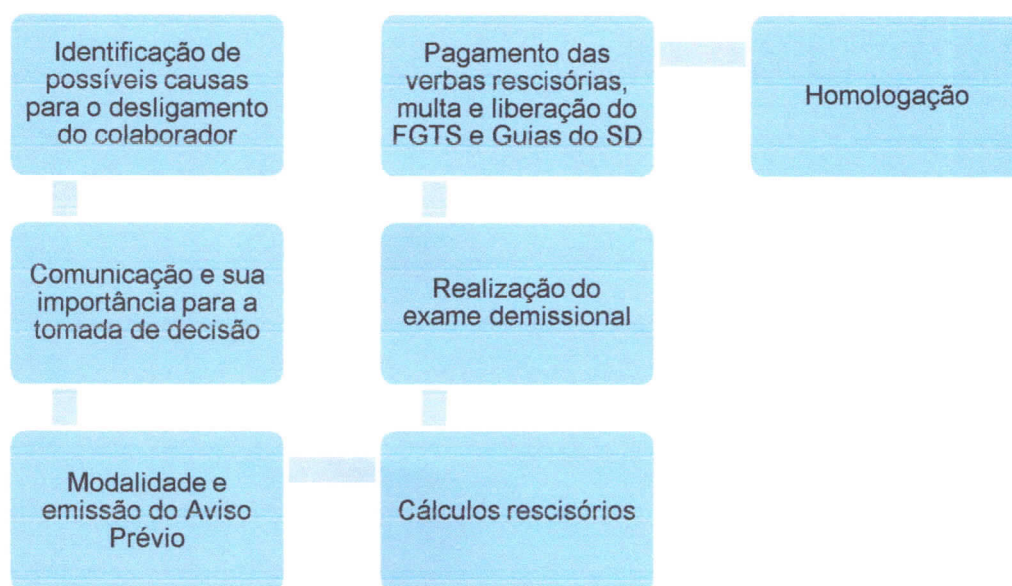


Figura 2 - Fluxograma das etapas do processo de rescisão sem justa causa. Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Conforme demonstração do fluxograma é possível ver as principais etapas de um desligamento a iniciar pela identificação de possíveis causas que dão ênfase para a rescisão, assim como embasamento no diálogo pelo líder da organização em comunicar o colaborador e apresentar argumentos para tal decisão, assim como apresentar novas oportunidades de trabalho, agradecimentos e considerações, em

seguida a escolha da modalidade de cumprimento do aviso prévio, podendo ser trabalhado ou indenizado, em seguida entra em cena os cálculos realizados pelo departamento de pessoal, o encaminhamento ao exame demissional pelo gestor da empresa ou RH, caracteriza-se como procedimento seguinte, a quitação da rescisão mediante depósito bancário ou dinheiro em espécie e pagamento da multa rescisória pelo empregador, em seguida recai ao departamento de pessoal realizar a devida emissão da chave de liberação do FGTS, envio da informação de desligamento do colaborador ao e-Social e guias do Seguro desemprego a depender de cada caso e legislação própria do benefício e por fim e não obrigatório a homologação da rescisão do contrato de trabalho, contando com a presença do departamento de pessoal e indispensável presença do colaborador, assim como a presença de um advogado, representante do sindicato da categoria ou DRT, sendo este último procedimento opcional, cabe ser realizado também na própria empresa.

Ao final de todos estes procedimentos, deve-se, contabilizar no setor contábil da empresa, os vencimentos e as deduções referentes a este tipo de quebra de contrato e que estará dividido da seguinte forma:

#### Quadro 4 - Contabilização da Rescisão do Contrato de Trabalho

##### **Saldo de salário e aviso prévio indenizado**

D – Saldo de salário (Conta de resultado → Despesas com pessoal)

D – Aviso prévio indenizado (Conta de resultado → Despesas com pessoal)

C – Salários e ordenados a pagar (Passivo Circulante → Salários e encargos a pagar)

##### **13º Salário proporcional**

D – 13º Salário (Conta de resultado → Despesas com pessoal)

C – Salários e ordenados a pagar (Passivo Circulante → Salários e encargos a pagar)

##### **Férias proporcionais + 1/3 s/ férias proporcionais**

D – Férias (Conta de resultado → Despesa com pessoal)

C – Salários e ordenados a pagar (Passivo Circulante → Salários e encargos a pagar)

##### **Pagamento das verbas rescisórias**

D – Salários e ordenados a pagar (Passivo Circulante → Salários e encargos a pagar)

C – Banco Conta Movimento (Ativo Circulante → Disponibilidades)

##### **Pagamento do FGTS sobre a rescisão**

D – FGTS a recolher (Passivo Circulante → Salários e encargos a pagar)

C – Banco Conta Movimento (Ativo Circulante → Disponibilidades)

**Pagamento do INSS sobre a rescisão**

D – INSS a recolher (Passivo Circulante → Salários e encargos a pagar)

C – Banco Conta Movimento (Ativo Circulante → Disponibilidades)

**INSS descontado do empregado**

D – Salários e ordenados a pagar (Passivo Circulante → Salários e encargos a pagar)

C – INSS a recolher (Passivo Circulante → Salários e encargos a pagar)

**INSS a cargo da empresa**

D – INSS (Conta de resultado → Despesas com encargos sociais)

C – INSS a recolher (Passivo Circulante → Salários e encargos a pagar)

**FGTS sobre a rescisão**

D – FGTS (Conta de resultado → Despesas com encargos sociais)

C – FGTS a recolher (Passivo Circulante → Salários e encargos a pagar)

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de Xerpa (2018)

Estas informações são de grande importância para o setor contábil para que o mesmo lance no sistema operacional, e mais à frente o resumo da operação servirá de apoio para a demonstração do resultado do exercício. De acordo com Xerpa (2018), o contador atua como aliado e braço direito do gestor e por este motivo, o profissional contábil exerce o papel de direção, para que as contas e os lançamentos estejam em plena harmonia.

## 5 CONCLUSÃO

Este trabalho de conclusão de curso possibilitou entender que, sete procedimentos são essenciais para o desligamento de um colaborador por iniciativa do empregador, e que é de inteira responsabilidade dele e dos setores que estão envolvidos à ela, o cumprimento de todas as etapas, sendo importantes para a habilitação dos benefícios temporários aos trabalhadores, contribuindo para a boa imagem da empresa, assim também evitar reclamação na justiça do trabalho. Por outro lado a não realização das etapas em sua totalidade ou feito parcialmente podem acarretar sérios problemas na habilitação do Seguro Desemprego, inconsistência na liberação do FGTS, assim como problemas judiciais.

Ao verificar os procedimentos atentou-se para a distribuição de tarefas, sendo quatro por parte do gestor de RH, podendo ser na figura do próprio dono da organização e três pelo Departamento de Pessoal ou escritórios de contabilidade, isso dependendo do porte empresarial. Informações estas que foram encontrados ao decorrer de 33 blogs que atenderam aos objetivos desta pesquisa, sendo selecionados os que estivessem ligados a empresas com CNPJ ativo e com alguma relação com escritórios de contabilidade, advocacias, sindicatos, Recursos Humanos, Departamento de pessoal, tecnologia e áreas afins.

Os procedimentos como descritos ao decorrer do texto podem ser racionalizados por departamentos, atribuindo responsabilidades a cada setor envolvido para que todo o processo seja concluído com sucesso, mas também pode ser figurado na pessoa do departamento de pessoal as atribuições que ficam a cargo do gestor de recursos humanos como orientador por ser o departamento que conhece a legislação e os prazos para cada etapa.

Este estudo teve como foco principal levar conhecimento ao empresariado e áreas afins para o desligamento de um colaborador e ao final como ela é lançada pelo setor contábil da empresa, gerando um resumo das operações que mais à frente servirá de apoio para a demonstração do resultado do exercício. Espera-se que este estudo contribua para o enriquecimento da área em questão.

## REFERÊNCIAS

ALCANTARA, Silvano Alves. **Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas**. 3. ed. São Paulo: Intersaberes, 2018.

ALEXANDRINO, Vicente Paulo Marcelo. **Manual de Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

ANDERSON. Verbas rescisórias. **Numerabilis**. Maceió, 30 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.numerabilis.cnt.br/rescisao>>. Acesso em: 20 jan. 2021

ARAUJO. Luanna, Desligamentos no eSocial: saiba como informar corretamente. Fortes Tecnologia. Fortaleza. 07 fev. 2019. Disponível em: <<https://blog.fortestecnologia.com.br/esocial/desligamentos-no-esocial/#:~:text=As%20informa%C3%A7%C3%B5es%20do%20desligamento%20devem,que%20se%20refere%20o%20desligamento>>. Acesso em: 20 jan. 2021

BADARÓ. João, **FGTS: Instruções e documentos para sacar o Fundo de Garantia**. Viva Real. São Paulo. 08 mar. 2016. Disponível em: <<https://vivablog.vivareal.com.br/dinheiro/planejar/fgts-instrucoes-e-documentos-para-sacar-o-fundo-de-garantia/comment-page-1/>>. Acesso em: 16 jan. 2021

BARROS, Leonardo. **Tudo sobre o processo de demissão dos funcionários**. Blog Tangerino. Minas Gerais, 06 nov. 2020. Disponível em: <<https://blog.tangerino.com.br/processo-de-demissao-dos-funcionarios/>>. Acesso em: 17 jan. 2021.

BARROS. Leonardo. **Aprenda a Calcular o Acerto Trabalhista e Nunca Mais Erre**. Tangerino. Minas Gerais, 30 nov. 2020. Disponível em: <<https://blog.tangerino.com.br/calcular-acerto-trabalhista/#:~:text=Em%20um%20processo%20de%20demiss%C3%A3o,mais%20o%201%2F3%20constitucional>>. Acesso em: 21 jan. 2021.

BARROS. Leonardo. **Desvendando o Setor de Recursos Humanos: Entenda Toda a Sua Estrutura**. Tangerino. Minas Gerais. 22 jan. 2021. Disponível em: <<https://blog.tangerino.com.br/recursos-humanos/>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

BARROS. Leonardo, **Exame demissional: o que você precisa saber**. Tangerino. Minas Gerais. 12 nov. 2020. Disponível em: <<https://blog.tangerino.com.br/exame-demissional/>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

BRASIL, **Câmara dos deputados**, 1962. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4090-13-julho-1962-353863-norma-pl.html>>. Acesso em: 29, Ago. 2020.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**, 1943. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 29, Ago. 2020.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Seguro Desemprego Web**. Brasília. Disponível em: <<https://empregabrasil.mte.gov.br/82/seguro-desemprego/>>. Acesso em: 20 jan. 2021

BRASIL, Presidência da República. 1979. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/1970-1979/L6708.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1970-1979/L6708.htm)>. Acesso em 29, Ago. 2020.

BRASIL, Caixa Econômica Federal. **Condições e documentos para saque do FGTS**. Brasília. Disponível em: <<https://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/fgts/condicoes-e-documentos-para-saque-do-FGTS/Paginas/default.aspx>>. Acesso em: 05 jan. 2021

CARVALHO, Larissa. Saque do FGTS: como funciona, quando e como fazer. Bom pra credito. São Paulo, 24 ago. 2020. Disponível em: <<https://www.bompracredito.com.br/blog/saque-do-fgts/#:~:text=Para%20usar%20o%20servi%C3%A7o%2C%20%C3%A9,e%20conferir%20os%20%C3%BAltimos%20dep%C3%B3sitos>>. Acesso em: 22 fev. 2021.

CARVALHO, Larissa. **Saque do FGTS**: como funciona, quando e como fazer. Bom pra credito. São Paulo, 24 ago. 2020. Disponível em: <<https://www.bompracredito.com.br/blog/saque-do-fgts/#:~:text=O%20Fundo%20de%20Garantia%20%C3%A9,profissionais%20tamb%C3%A9m%20t%C3%AAm%20esse%20direito>>. Acesso em: 20 nov. 2020.

CATHO. **O que é seguro-desemprego?** São Paulo. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/conteudo/duvidas-trabalhistas/o-que-e-seguro-desemprego.php>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

CERTISIGN. **O que é o Conectividade Social icp?** Certisign Explica. São Paulo, 30 mar. 2020. Disponível em: <<https://blog.certisign.com.br/o-que-e-o-conectividade-social-icp/>>. Acesso em: 19 jan. 2021

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHC ADVOCACIA. **Veja como funcionam os processos de rescisão de contrato do trabalhador**. CHC Advocacia. Ceará, 15 dez. 2017. Disponível em: <<https://chcadvocacia.adv.br/blog/processos-de-rescisao-de-contrato/>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. **CLT Saraiva acadêmica e Constituição Federal**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

CONTEZINI, Diego. **Você sabe o que é homologação trabalhista?** Aprenda agora! Asas Blog. Santa Catarina, 22 ago. 2017. Disponível em: <<https://blog.asaas.com/voce-sabe-o-que-e-homologacao-trabalhista-aprenda-agora/>>. Acesso em: 20 jan. 2021

CONVENIA. **Rescisão de contrato de trabalho: aprenda como calcular**. Convenia. São Paulo, 28 dez. 2020. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/rescisao-de-contrato/>>. Acesso em: 16 jan. 2021.

CONVENIA. **Rescisão de contrato de trabalho:** Tipos e como calcular. Convenia. São Paulo. 23 fev. 2020. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/calculo-de-rescisao-de-contrato-de-trabalho/>>. Acesso em: 20 jan. 2021

CONVENIA. **Aviso prévio indenizado:** saiba o que é e como calcular. Convenia. São Paulo. 26 nov. 2020. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/abril-aviso-previo-indenizado-saiba-o-que-e-e-como-calculer/>>. Acesso em: 15 jan. 2021.

CONVENIA. **Entenda toda a burocracia da demissão sem justa causa.** Convenia. São Paulo, 17 dez. 2020. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/demissao-sem-justa-causa-seven/>>. Acesso em: 18 jan. 2021.

DEGANI, Bruna. **Cálculo de rescisão:** como fazer e o que a lei diz a respeito. Ahgora. Santa Catarina, 11 jan. 2021. Disponível em: <[https://ahgora.com/blog/calculo-de-rescisao-como-fazer/#:~:text=Imposto%20de%20renda%20\(IRPF\),colaborador%20fica%20isento%20dessa%20cobran%C3%A7a](https://ahgora.com/blog/calculo-de-rescisao-como-fazer/#:~:text=Imposto%20de%20renda%20(IRPF),colaborador%20fica%20isento%20dessa%20cobran%C3%A7a)>. Acesso em: 20 jan. 2021.

DEGANI, Bruna. **Cálculo de rescisão:** como fazer e o que a lei diz a respeito. Ahgora. Santa Catarina. 11 jan 2021. Disponível em: <<https://ahgora.com/blog/calculo-de-rescisao-como-fazer/>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

DIAS, Donaldo de Souza.; SILVA, Monica Ferreira da. **Como escrever uma monografia, manual de elaboração com exemplos e exercícios.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DIREITO TRABALHISTA. **direito-trabalhista.info**, 2013. Disponível em: <<http://direito-trabalhista.info/direitos-do-trabalhador/demissao.html>>. Acesso em: 13, Dez. 2019.

ELO DIGITAL. Seguro-desemprego com certificado digital no empregador web: como enviar. Elo digital certificadora. São Paulo. 31 jul. 2020. Disponível em: <<https://elodigitalcd.com.br/2020/07/31/seguro-desemprego-com-certificado-digital-no-empregador-web-como-enviar/>>. Acesso em: 18 jan. 2021.

E-SOCIAL. **Portal do e-Social, 2019.** Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/carteira-de-trabalho-digital-vai-simplificar-contratacoes>>. Acesso em: 30, mar. 2020.

FGTS. **O que é o FGTS?** Disponível em: <<https://www.fgts.gov.br/Pages/sou-trabalhador/o-que.aspx#:~:text=O%20Fundo%20de%20Garantia%20do%20Tempo%20de%20Servi%C3%A7o%20D%20FGTS%20foi,trabalhador%20demitido%20sem%20justa%20causa>>. Acesso em: 20 nov. 2020.

FLOR, Angelica. **Demissão de empregados** – Procedimentos passo a passo. Viver de Contabilidade. São Paulo, 09 jun. 2020. Disponível em: <<https://viverdecontabilidade.com/demissao-de-empregados/>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

FORTES TECNOLOGIA. O que é o eSocial? Fortes tecnologia. Fortaleza. Disponível em: <<https://www.fortestecnologia.com.br/esocial/>>. Acesso em: 25 jan. 2021.

GONÇALVES, Juliana **Rescisão de contrato** - reforma trabalhista comunicação, trct, fgts, prazos, documentação, homologação, pdv. Econet. Curitiba. 01 jan. 2018. Disponível em: <[https://www.econeteditora.com.br/boletim\\_trabalhista\\_previdenciario/trab-18/bol01/01\\_rescisao\\_contrato.php#:~:text=DOCUMENTA%C3%87%C3%83O%20ANEXADA%20%C3%80%20RESCIS%C3%83O,-A%20Lei%20n&text=Em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20entrega%20de,desemprego%2C%20se%20for%20o%20caso](https://www.econeteditora.com.br/boletim_trabalhista_previdenciario/trab-18/bol01/01_rescisao_contrato.php#:~:text=DOCUMENTA%C3%87%C3%83O%20ANEXADA%20%C3%80%20RESCIS%C3%83O,-A%20Lei%20n&text=Em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20entrega%20de,desemprego%2C%20se%20for%20o%20caso)>. Acesso em: 18 jan. 2021

GUIMARAES, Bruna. **Rescisão de contrato de trabalho: entenda a rescisão CLT**. Gupy. São Paulo, 08 set. 2020. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/rescisao-de-contrato#:~:text=Colaboradores%20com%20at%C3%A9%201%20ano,%2C%20no%20m%C3%A1ximo%2C%2090%20dias>>. Acesso em: 15 jan. 2021.

GUIMARAES, Bruna. **Departamento pessoal: veja rotinas, funções e como funciona**. Gupy. São Paulo. 21 dez. 2020. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/departamento-pessoal>>. Acesso em: 15 jan. 2021.

GUIMARÃES. Bruna, **Rescisão de contrato de trabalho: entenda a rescisão CLT**. Gupy. São Paulo, 08 set. 2020. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/rescisao-de-contrato>>. Acesso em: 15 jan. 2021.

SILVA JUNIOR, Manoel Nicolau da . **História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo, 2015**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45114/historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>>. Acesso em 29, Ago. 2020.

LALABEE. **Demissão de empregado: como realizar a conversa?**. Lalabee domésticos. São Paulo. Disponível em: <<https://www.lalabee.com.br/blog/demissao-de-funcionario>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

LUZ, Alex Faverzani da; SANTIN, Janaína Rigo. **As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930**. 2010. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-90742010000200015](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-90742010000200015)>. Acesso em: 29 ago. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! E agora? Onde as empresas mais erram**. 2. ed. Curitiba: Estudo Imediato Editora, 2016.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que mudou? – Reforma Trabalhista 2017**. Curitiba: Estudo Imediato Editora, 2017.

MOURA, Cheron. **Cultura Organizacional – O que é, Sua Importância e Exemplos**. Pontotel. São Paulo, 03 abr. 2019. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/cultura-organizacional/>>. Acesso em: 22 jan. 2021

NASCIMENTO, Amauri Mascaro.; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR Editora, 2018.

NETSPEED. **Quais verbas compõem a base de cálculo do FGTS?** Netspeed Mais. São Paulo, 19 ago. 2019. Disponível em: <<https://netspeed.com.br/mais/blog/empreendedorismo/quais-verbas-compoem-a-base-de-calculo-do-fgts/>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

OITCHAU. **Cálculo de rescisão: Como fazer?** Aprenda aqui!. Oitchau blog. Manaus, 02 abr. 2020. Disponível em: <[https://www.oitchau.com.br/blog/calculo-de-rescisao-como-fazer/#:~:text=F%C3%A9rias%20\(proporcionais%20e%20Fou%20vencidas\)&text=Por%C3%A9m%20C%20caso%20ele%20tire%20f%C3%A9rias,o%20direito%20C3%A0s%20f%C3%A9rias%20proporcionais](https://www.oitchau.com.br/blog/calculo-de-rescisao-como-fazer/#:~:text=F%C3%A9rias%20(proporcionais%20e%20Fou%20vencidas)&text=Por%C3%A9m%20C%20caso%20ele%20tire%20f%C3%A9rias,o%20direito%20C3%A0s%20f%C3%A9rias%20proporcionais)>. Acesso em: 17 jan. 2021

OITCHAU. **Rescisão de contrato: Regulamentação e verbas rescisórias**. Oitchau blog. Manaus, 20 jan. 2020. Disponível em: <<https://www.oitchau.com.br/blog/rescisao-de-contrato-regulamentacao-e-verbas-rescisorias/#:~:text=Todos%20os%20meses%20a%20empresa,do%20empregador%20C%20conforme%20descrito%20abaixo>>. Acesso em: 26 jan. 2021

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do contrato de trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

OLIVEIRA, Diogo. **Demissão sem justa causa, como funciona?** Blog da Soften Sistemas. São Paulo, 07 jun. 2019. Disponível em: <<https://blog.softensistemas.com.br/demissao-sem-justa-causa/#:~:text=Quando%20se%20diz%20que%20o,sem%20nenhum%20tipo%20de%20penalidade.&text=Quando%20%C3%A9%20o%20empregado%20que,pagamento%20de%20algumas%20verbas%20rescis%C3%B3rias>>. Acesso em: 19 jan. 2021.

OLIVEIRA, Diogo. **Demissão sem justa causa, como funciona?** Blog da Soften Sistemas. São Paulo, 07 jun. 2019. Disponível em: <<https://blog.softensistemas.com.br/demissao-sem-justa-causa/#:~:text=Esta%20medida%20de%20aviso%20C%20%C3%A9,faltar%20os%20%C3%BAltimos%207%20dias.&text=Devem%20ser%20acrescidos%20ao%20mesmo,ao%20m%C3%A1ximo%20de%20sessenta%20dias>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

PANTALEÃO. Sérgio Ferreira, **Média para cálculo de rescisão - deve-se considerar a média do mês da rescisão?** Guia trabalhista. Curitiba, 05 jun. 2020. Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/rescisao\\_media.htm#:~:text=No%20Termo%20de%20Rescis%C3%A3o%20de,a%20origem%20dos%20valores%20pagos](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/rescisao_media.htm#:~:text=No%20Termo%20de%20Rescis%C3%A3o%20de,a%20origem%20dos%20valores%20pagos)>. Acesso em: 17 fev. 2021.

PAOLO, Beatriz Candido Di. **Como rescindir contrato de um funcionário?** My Work. São Paulo, 10 jan. 2020. Disponível em: <<https://www.mywork.com.br/blog/como-rescindir-contrato-de-funcionario/>>. Acesso em: 20 out. 2020.

PAOLO, Beatriz Candido Di. **Exame demissional: Por que é importante?** My Work. São Paulo. 21 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.mywork.com.br/blog/exame-demissional-por-que-e-importante/>>. Acesso em: 21 out. 2020.

RAMOS, Waldemar. **Como fica a rescisão do contrato de trabalho após a Lei 14.020 de 2020?** Saberalei. São Paulo, 23 ago. 2020. Disponível em: <<https://saberalei.com.br/rescisao-do-contrato-de-trabalho-apos-lei-14020/>>. Acesso em: 20 nov. 2020.

ROSSETI, Fernanda. **Décimo Terceiro Salário - Pagamento da 1ª Parcela**, 2018. Disponível em: <<https://fernandarossetiadv.jusbrasil.com.br/artigos/653171816/deci-mo-terceiro-salario-pagamento-da-1-parcela?ref=feed>>. Acesso em: 29 de ago. 2020.

SALES, Giuliano. **Entenda de uma vez o que é Recursos Humanos**. Solides. Minas Gerais. 03 nov. 2020. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/o-que-e-recursos-humanos/>>. Acesso em: 06 jan. 2021.

SALOMON, Dêlcio Vieira. **Como fazer uma monografia**. São Paulo: 10º ed. Martins Fontes Editora LTDA, 2001.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica a construção do conhecimento**. 7. ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2005.

SENIOR. **Tudo sobre o eSocial**. Senior. Santa Catarina, Disponível em: <<https://www.senior.com.br/solucoes/esocial>>. Acesso em: 20 dez. 2020.

SEGURIDADE. **Quando é hora de demitir um funcionário?** Seguridade. São Paulo. Disponível em: <<https://blog.seguridade.com.br/quando-e-hora-de-demitir-um-funcionario/>>. Acesso em: 20 fev. 2021.

SIGE, Cloud. **Demissão: motivos que podem levar ao desligamento do funcionário**. Sige Cloud. Rio Grande do Sul, 30 jan. 2017. Disponível em: <<https://blog.sigecloud.com.br/demissao-motivos-desligamento/>>. Acesso em: 20 jan. 2021

SILVA, Antonio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade: orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SILVA, Ricardo Nobrega da. **Corte de funcionários: entenda os cuidados na hora da demissão**. Intelligenza. It & business solutions. São Paulo, 29 mar. 2017. Disponível em: <<https://intelligenzait.com/corte-de-funcionarios-hora-da-demissao/#:~:text=Sendo%20assim%2C%20o%20%C3%ADder%20precisa,dos%20colaboradores%20que%20ser%C3%A3o%20demitidos>>. Acesso em: 20 jul. 2020.

SOARES, Simone. **Recursos Humanos x Departamento Pessoal**. RH Portal. Minas Gerais. 02 set. 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recursos-humanos-x-departamento-pessoal/>>. Acesso em: 15 nov. 2020.

SOUZA, Glauciane Carvalho de. **Da estabilidade provisória do empregado acidentado**, 2020. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/54617/da-estabilidade-provisoria-do-empregado-acidentado>>. Acesso em: 29 Ago. 2020.

TORRES, Vitor. **Como resolver os erros da qualificação cadastral do e-Social?** Contabilizei. Curitiba. 15 dez. 2020. Disponível em: <<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/resolver-erros-qualificacao-cadastral-esocial/>>. Acesso em: 01 fev. 2021

TOTVS. **DS - MFR - Códigos para Saques de FGTS de Rescisões**. Totvs. São Paulo. 21 ago. 2020. Disponível em: <<https://centraldeatendimento.totvs.com/hc/pt-br/articles/360025837134-DS-MFR-C%C3%B3digos-para-Saques-de-FGTS-de-Rescis%C3%B5es>>. Acesso em: 28 jan. 2021.

UIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE, **revista ambiente contábil**, 2019. Disponível em: <<http://www.atena.org.br/revista/ojs2.2.306/index.php/Ambiente>>. Acesso em: 28 Mar. 2020.

UNYLEYA. Saiba o que é e como funciona a homologação trabalhista. Blog Unyleya. Rio de Janeiro, Disponível em: <<https://blog.unyleya.edu.br/vox-juridica/insights-confiaveis4/saiba-o-que-e-e-como-funciona-a-homologacao-trabalhista/#:~:text=De%20qualquer%20forma%2C%20o%20funcion%C3%A1rio,categoria%20para%20realizar%20o%20procedimento>>. Acesso em: 05 jan. 2021

VICENTE, Sthefany Guerreiro de. **As novas regras para rescisão de contrato de trabalho**. Administradores. Com. Paraíba, 27 fev. 2018. Disponível em: <<https://administradores.com.br/noticias/as-novas-regras-para-rescisao-de-contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 16 out. 2020.

XERPA. **Departamento pessoal e RH: qual a diferença entre os setores?** Xerpay Blog. São Paulo, 13 jun. 2019. Disponível em: <<https://www.xerpa.com.br/blog/departamento-pessoal-e-rh/#:~:text=Enquanto%20o%20RH%20tem%20rela%C3%A7%C3%A3o,com%20a%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho>>. Acesso em: 20 set. 2020.

XERPA. **Diferença entre salário e remuneração**: conceitos e aplicações de cada um. Xerpay blog. São Paulo, 18 nov. 2019. Disponível em: <<https://www.xerpa.com.br/blog/diferenca-entre-salario-e-remuneracao/>>. Acesso em: 16 jan. 2021.

XERPA. **6 motivos que proíbem desligamentos sem justa causa**. Xerpay Blog. São Paulo, 09 set. 2016. Disponível em: <<https://www.xerpa.com.br/blog/depto-pessoalmotivos-proibem-desligamentos-sem-justa-causa/>>. Acesso em: 16 jan. 2021.

## ANEXOS

### ANEXO A - MODELO DE TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

| TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO                               |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
|-------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------|--------------------------|
| <b>IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR</b>                                      |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
| 01 CNPJ/CEI<br>00.000.000/0000-00                                       |          | 02 Razão Social/Nome<br>EMPRESA FICTÍCIA LTDA ME                                                       |                      |                                              |                          |
| 03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)<br>RODOVIA BRASIL      |          |                                                                                                        |                      | 04 Bairro<br>CENTRO                          |                          |
| 05 Município<br>ITAITUBA                                                |          | 06 UF<br>PA                                                                                            | 07 CEP<br>00.000-000 | 08 CNAE<br>1621800                           | 09 CNPJ/CEI Tomador/Obra |
| <b>IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR</b>                                     |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
| 10 PIS/PASEP<br>000.00000.00.0                                          |          | 11 Nome<br>JOSÉ MARTINS                                                                                |                      |                                              |                          |
| 12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)<br>RODOVIA BRASIL      |          |                                                                                                        |                      | 13 Bairro<br>CENTRO                          |                          |
| 14 Município<br>ITAITUBA                                                |          | 15 UF<br>PA                                                                                            | 16 CEP<br>00.000-000 | 17 CTPS (nº, série, UF)<br>11111 - 22222/ PA | 18 CPF<br>111.111.111-11 |
| 19 Data de Nascimento<br>01/01/1900                                     |          | 20 Nome da Mãe<br>MARIA FIRMINO                                                                        |                      |                                              |                          |
| <b>DADOS DO CONTRATO</b>                                                |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
| 21 Tipo de Contrato<br>1 - Contrato de trabalho por prazo indeterminado |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
| 22 Causa do Afastamento<br>Despedida sem justa causa, pelo empregador   |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
| 23 Remuneração Mês Ant.<br>2.082,90                                     |          | 24 Data de Admissão<br>01/04/2017                                                                      |                      | 25 Data do Aviso Prévio<br>17/11/2020        |                          |
| 26 Data de Afastamento<br>26/12/2020                                    |          | 27 Cód. Afastamento<br>SJ2                                                                             |                      |                                              |                          |
| 28 Pensão Alm. (%) (TRCT)<br>0,00 %                                     |          | 29 Pensão Alm. (%) (FGTS)<br>0,00 %                                                                    |                      | 30 Categoria do Trabalhador<br>01-Empregado  |                          |
| 31 Código Sindical                                                      |          | 32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral<br>22.222.222/2222-22 - Sind. dos trab. no setor da const. |                      |                                              |                          |
| <b>DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS</b>                             |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
| <b>VERBAS RESCISÓRIAS</b>                                               |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
| Rubrica                                                                 | Valor    | Rubrica                                                                                                | Valor                | Rubrica                                      | Valor                    |
| 50 Saldo de 26 dias Salário (liquido de 0 faltas e DSR)                 | 1.606,71 | 51 Comissões                                                                                           | 0,00                 | 52 Gratificação                              | 0,00                     |
| 53 Adic. de Insalubridade 20,00 %                                       | 181,13   | 54 Adic. de Periculosidade %                                                                           | 0,00                 | 55 Adic. Noturno Horas a %                   | 0,00                     |
| 56.1 Horas Extras %                                                     | 0,00     | 57 Gorjetas                                                                                            | 0,00                 | 58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)         | 0,00                     |
| 59 Reflexo do DSR sobre Salário Variável                                | 0,00     | 60 Multa Art. 477, § 8º CLT                                                                            | 0,00                 | 62 Salário-Família                           | 0,00                     |
| 63 13º Salário Proporcional 12 /12 avos                                 | 2.481,40 | 64.1 13º Salário-Exerc. - /12 avos                                                                     | 0,00                 | 65 Férias Propor. 09 /12 avos                | 1.824,30                 |
| 66.1 Férias Venc. Per. Acquisitivo a                                    | 0,00     | 68 Tempo Constit. de Férias                                                                            | 608,10               | 69 Aviso Prévio Indenizado                   | 0,00                     |
| 70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)                                | 0,00     | 71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)                                                                    | 0,00                 |                                              |                          |
|                                                                         |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
|                                                                         |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
|                                                                         |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
|                                                                         |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
|                                                                         |          | 99 Ajuste do saldo devedor                                                                             | 0,00                 | <b>TOTAL BRUTO</b>                           | <b>6.701,64</b>          |
| <b>DEDUÇÕES</b>                                                         |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
| Desconto                                                                | Valor    | Desconto                                                                                               | Valor                | Desconto                                     | Valor                    |
| 100 Pensão Alimentícia                                                  | 0,00     | 101 Adiantamento Salarial                                                                              | 0,00                 | 102 Adiantamento 13º Salário                 | 2.481,39                 |
| 103 Aviso Prévio Indenizado das                                         | 0,00     | 112.1 Previdência Social                                                                               | 145,22               | 112.2 Prev Social - 13º Salário              | 0,00                     |
| 114.1 IRRF                                                              | 158,62   | 114.2 IRRF sobre 13º Salário                                                                           | 0,00                 |                                              |                          |
|                                                                         |          |                                                                                                        |                      |                                              |                          |
|                                                                         |          |                                                                                                        |                      | <b>TOTAL DEDUÇÕES</b>                        | <b>2.785,23</b>          |
|                                                                         |          |                                                                                                        |                      | <b>VALOR LÍQUIDO</b>                         | <b>3.916,41</b>          |

## ANEXO B - MODELO DE TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

|                                                                       |                                       |                                                                                                        |                                 |                                            |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>EMPREGADOR</b>                                                     |                                       |                                                                                                        |                                 |                                            |
| 01 CNPJ/CEI<br>00.000.000/0000-00                                     |                                       | 02 Razão Social/Nome<br>EMPRESA FICTÍCIA LTDA ME                                                       |                                 |                                            |
| <b>TRABALHADOR</b>                                                    |                                       |                                                                                                        |                                 |                                            |
| 10 PIS/PASEP<br>000.00000.00.0                                        |                                       | 11 Nome<br>JOSE MARTINS                                                                                |                                 |                                            |
| 17 CTPS (nº, série, UF)<br>11111 - 22222 / PA                         | 18 CPF<br>000.000.000-00              | 19 Data de Nascimento<br>01/01/1900                                                                    | 20 Nome da Mãe<br>MARIA FIRMINO |                                            |
| <b>CONTRATO</b>                                                       |                                       |                                                                                                        |                                 |                                            |
| 22 Causa do Afastamento<br>Despedida sem justa causa, pelo empregador |                                       |                                                                                                        |                                 |                                            |
| 24 Data de Admissão<br>01/04/2017                                     | 25 Data do Aviso Prévio<br>17/11/2020 | 26 Data de Afastamento<br>28/12/2020                                                                   | 27 Cód. Afast.<br>SJ2           | 29 Pensão Alimentícia (%) (FGTS)<br>0,00 % |
| 30 Categoria do Trabalhador<br>01 - Empregado                         |                                       |                                                                                                        |                                 |                                            |
| 31 Código Sindical                                                    |                                       | 32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral<br>22.222.222/2222-22 - Sind. dos trab. no setor da const. |                                 |                                            |

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 no corpo do TRCT, no valor líquido de R\$ 3.916,41, 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 de o trabalhador pleitear judicialmente os direitos informados no campo 155, abaixo.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

150 Assinatura do Empregador ou Preposto

151 Assinatura do Trabalhador

152 Assinatura do Responsável Legal do Trabalhador

153 Carimbo e Assinatura do Assistente

154 Nome do Órgão Homologador

155 Ressalvas

156 Informações à CAIXA:

**A ASSISTÊNCIA NO ATO DE 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).

# ANEXO C - MODELO DE DEMONSTRATIVO DA BASE DE CÁLCULO DA RESCISÃO

| TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO                                                                                                                                                                                       |                                                                                                        |                                               |                                 |                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------|
| <b>EMPREGADOR</b>                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                        |                                               |                                 |                                          |
| 01 CNPJ/CEI<br>00.000.000/0000-00                                                                                                                                                                                               |                                                                                                        | 02 Razão Social/Nome<br>EMPRESA FICTICIA LTDA |                                 |                                          |
| <b>TRABALHADOR</b>                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                        |                                               |                                 |                                          |
| 10 PIS/PASEP<br>000.00000.00.0                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                        | 11 Nome<br>JOSE MARTINS                       |                                 |                                          |
| 17 CTPS (nº, série, UF)<br>1111 - 22222 / PA                                                                                                                                                                                    | 18 CPF<br>000.000.000-00                                                                               | 19 Data de Nascimento<br>01/01/1900           | 20 Nome da Mãe<br>MARIA FIRMINO |                                          |
| <b>CONTRATO</b>                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                        |                                               |                                 |                                          |
| 22 Causa do Afastamento<br>Despedida sem justa causa, pelo empregador                                                                                                                                                           |                                                                                                        |                                               |                                 |                                          |
| 24 Data de Admissão<br>01/04/2017                                                                                                                                                                                               | 25 Data do Aviso Prévio<br>17/11/2020                                                                  | 26 Data de Afastamento<br>26/12/2020          | 27 Cód. Afast.<br>SJ2           | 28 Pensão Alimentícia (%) FGTS<br>0,00 % |
| 30 Categoria do Trabalhador<br>01-Empregado                                                                                                                                                                                     |                                                                                                        |                                               |                                 |                                          |
| 31 Código Sindical                                                                                                                                                                                                              | 32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral<br>22.222.222/2222-22 - Sind. dos Trab. no Setor da Const. |                                               |                                 |                                          |
| DADOS COMPLEMENTARES                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                        |                                               |                                 |                                          |
| <b>Base de Cálculo</b><br><br>Salário Base: 1.853,90<br>Reflexos: 627,50<br><b>Total: 2.481,40</b><br><br>Base Férias Proporcionais 01/04/2020 / 26/12/2020 : 2.432,39 - Faltas : 3<br>Base 13º Salário : 2.481,40 - Faltas : 4 |                                                                                                        |                                               |                                 |                                          |