



CENTRO DE ESTUDO SUPERIOR DE ITAITUBA – CESUPI
FACULDADE DE ITAITUBA - FAI
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS CONTÁBEIS DA
RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM
JUSTA CAUSA: Um estudo de caso na empresa
Cimaq Motos em Itaituba-Pa**

ELISANGELA FARIAS DA SILVA NASCIMENTO

ELISANGELA FARIAS DA SILVA NASCIMENTO

**DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS CONTÁBEIS DA
RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM
JUSTA CAUSA: Um estudo de caso na empresa
Cimaq Motos em Itaituba-Pa**

Monografia de Graduação apresentada
para obtenção do título de Bacharel em
Ciências Contábeis da Faculdade de
Itaituba.

Orientador: Prof. Augusto César Amorim
do Nascimento, Esp.

NASCIMENTO, Elisangela Farias da Silva.

Demonstração dos Cálculos Contábeis da Rescisão de Contrato de Trabalho Sem Justa Causa: Um estudo de caso na empresa Cimaq Motos em Itaituba-Pa / Elisangela Farias da Silva Nascimento - Itaituba-PA: CRCC, FACULDADE DE ITAITUBA-FAI, 2011.

63 fol. .

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Faculdade de Itaituba – FAI, Curso de Graduação em Bacharel em Ciências Contábeis, Itaituba, BR - PA, 2011.

Orientador: Prof. Augusto César Amorim do Nascimento-Esp.

- 1. Demonstração dos Cálculos Contábeis da Rescisão de Contrato de Trabalho sem Justa Causa: Um estudo de caso na empresa Cimaq Motos em Itaituba-Pa.**



CENTRO DE ESTUDO SUPERIOR DE ITAITUBA – CESUPI
FACULDADE DE ITAITUBA
CURSO DE CIENCIAS CONTÁBEIS

Acadêmica: ELISANGELA FARIAS DA SILVA NASCIMENTO

**TÍTULO: DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS CONTÁBEIS DA RESCISÃO DE
CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA: Um estudo de caso na
empresa Cimaq Motos em Itaituba-Pa**

Monografia de Graduação apresentada para
obtenção do título de Bacharel em Ciências
Contábeis da Faculdade de Itaituba.
Orientador: Prof. Augusto César Amorim do
Nascimento, Esp.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ **Nota:** _____

Profª Dra. Djalмира de Sá Almeida

Orientador: _____ **Nota:** _____

Profº. Esp. Augusto César Amorim do Nascimento

Avaliador: _____ **Nota:** _____

Profº. Esp. Huynalvak de Sá Almeida

Resultado: _____ **Média:** _____

Itaituba, PA, 19 de dezembro de 2011.

À minha família pelo suporte e incentivo tão importante nessa fase importante de minha vida.

Ao meu esposo Orlando, pela compreensão, amor, carinho e paciência ao me apoiar.

À minha cunhada Celma, por ter cuidado de meu filho Victor Gabriel, no decorrer desses anos em que estive ausente por alguns momentos em função dos estudos.

Dedico-lhes essa conquista.

AGRADECIMENTOS

À Deus que com sua infinita misericórdia sempre tem cuidado de mim; tem caminhado comigo em todos os momentos e direcionado meus passos para busca de novas conquistas.

À Faculdade de Itaituba;

Ao professor Augusto Cesar Amorim, na construção desse trabalho;

Ao professor Francisco Claudio, pela suas informações nas aulas de Monografia;

Aos meus pais que me educaram, pelo cuidado, dedicação e incentivo durante todos esses anos.

Aos meus empregadores Cleison Soares e Samira Cunha pela compreensão em alguns momentos de ausência.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	
LISTA DE SIGLAS	
RESUMO	
ABSTRACT	
INTRODUÇÃO	11
1 HISTÓRIA DA CONTABILIDADE	13
1.1 CONCEITO	13
1.1.1 Evolução histórica	13
1.1.2 Frei Luca Pacioli	15
1.1.3 A Contabilidade no Brasil	16
1.1.3.1 Origem e Evolução	16
1.1.4 Escolas que influenciaram a Contabilidade no Brasil	17
1.1.4.1 Escola Italiana	18
1.1.4.2 Escola Norte-Americana	18
1.2 DEFINIÇÃO DE EMPRESA	19
1.3 DIREITO TRABALHISTA: UMA ABORDAGEM HISTÓRICA DA EVOLUÇÃO	20
1.3.1 Conceito de Direito	20
1.3.2 Direito Trabalhista	20
1.3.2.1 Contrato de Trabalho	21
1.4 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	22
1.4.1 Conceituação	22
1.4.2 Primeiro Período: “Pré-História” do Direito Trabalhista no Brasil	23
1.4.3 Segundo Período: A República Velha - nascença do Direito Laboral	23
1.4.4 Terceiro Período: “A Revolução Industrial” no Brasil até os dias atuais	24
2 RESCISÃO CONTRATUAL SEM JUSTA CAUSA	26
2.1 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	26
2.1.1 Tipos de Rescisão Contratual	27
2.1.1.1 Rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador	27
2.1.1.2 Rescisão sem justa causa por iniciativa do empregado	28
2.1.1.3 Rescisão com justa causa	28
2.1.2 Situações que permitem uma Rescisão Contratual	29
2.2 DEFINIÇÕES DAS VERBAS RESCISÓRIAS E DEDUÇÕES DA RESCISÃO CONTRATUAL	29
2.2.1 Aviso Prévio	31
2.2.1.1 Prazo de duração do Aviso Prévio	31
2.2.2 Deduções da Rescisão Contratual	32
2.2.2.1 Desconto Previdenciário – INSS	32
2.2.2.2 Imposto de Renda – IR	34
2.2.3 Prazo para pagamento da Rescisão Contratual	34
2.2.4 Homologação	34

2.3 CONTABILIZAÇÃO DAS VERBAS E DEDUÇÕES DA RESCISÃO.....	35
2.3.1 Saldo de Salário.....	35
2.3.2 Décimo Terceiro Salário.....	36
2.3.3 Férias.....	36
2.3.4 Multa Rescisória 40% sobre FGTS.....	37
2.3.5 INSS.....	38
2.3.6 Imposto de Renda – IR.....	38
2.4 CLASSIFICAÇÃO NO BALANÇO PATRIMONIAL AS CONTAS DA RESCISÃO.....	39
3 DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS CONTÁBEIS DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA: Um estudo de caso na empresa Cimaq Motos em Itaituba – PA.....	40
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.....	40
3.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO.....	42
3.3 CÁLCULOS DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO.....	43
3.3.1 Cálculo do Saldo de salário.....	44
3.3.2 Cálculo do Décimo Terceiro Salário Proporcional.....	44
3.3.3 Cálculo das Férias.....	44
3.3.4 Cálculo das Férias Proporcionais.....	44
3.3.5 Cálculo da Multa Rescisória.....	44
3.4 SUGESTÃO DE MODELO DE DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS RESCISÓRIOS.....	45
CONCLUSÃO.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS.....	49

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Evolução da ciência contábil.....	15
TABELA 2	Divisão histórica da empresa.....	19
TABELA 3	Resumo dos princípios do Direito do Trabalho.....	22
TABELA 4	Resumo de algumas situações que causam uma rescisão de contrato de trabalho.....	29
TABELA 5	Resumo das verbas rescisórias.....	30
TABELA 6	Resumo dos tipos de aviso prévio.....	32
TABELA 7	Verbas que incidem no INSS e que não incidem.....	33
TABELA 8	Tabela vigente do desconto previdenciário – INSS.....	33
TABELA 9	Tabela vigente do Imposto de Renda-IR.....	34
TABELA 10	Modelo de balanço patrimonial dispondo as verbas e deduções da Rescisão.....	39

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DNT – Departamento Nacional do Trabalho

TRCT- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

CD – Comunicação de Dispensa

GRF- Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte

IR – Imposto de Renda

IN/SRT – Instrução Normativa/Secretaria das Relações do Trabalho

NASCIMENTO, Elisangela Farias da Silva. **Demonstração Dos Cálculos Contábeis Da Rescisão De Contrato De Trabalho Sem Justa Causa: Um Estudo De Caso Na Empresa Cimaq Motos Em Itaituba-Pa.** Monografia de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade de Itaituba – FAI, Itaituba - Pará. 2011.

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso tem por finalidade esclarecer aos interessados, a importância da Contabilidade para as empresas em geral, no que diz respeito às questões trabalhistas mais especificamente relacionadas às demonstrações dos cálculos contábeis da Rescisão Contratual caracterizada sem justa causa; entender quais verbas fazem parte da elaboração da rescisão; verificar como a rescisão é contabilizada dentro do movimento contábil e demonstrá-la dentro do plano de contas da empresa, esclarecer de que forma é preenchido corretamente e completamente, o TRCT – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho; explicar ao empregador e também ao empregado quais são as obrigações e direitos trabalhistas, de que forma é calculada uma rescisão e a que se referem cada campo do TRCT. Este problema ocorre quando o empregado é demitido e fica sujeito a receber sua indenização, ou o empregador é obrigado a pagar os direitos trabalhistas do funcionário demitido. É interessante observar que a relação trabalhista só é considerada dissolvida após todos os direitos do funcionário serem pagos, é necessário que ambas as partes conscientizem-se quais são esses direitos e obrigações.

PALAVRAS-CHAVES: Direito Trabalhista, Rescisão Contratual, demonstração, contabilização.

NASCIMENTO, Elisangela Farias da Silva. Demonstration Of Accounting Calculations of Termination of employment contract without just cause: A Case Study On In Motorcycle Company Cimaq Itaituba-Pa. Monograph of Bachelor of Science in Accounting, Faculty of Itaituba - FAI, Itaituba – Para 2011.

ABSTRACT

This research is intent on to clarify the matter concerned the importance of accounting for business in general, with regard to labor issues specifically related to characterized Contract Termination without cause; understand what money is part of the preparation of termination; see how termination within the movement is accounted for accounting and demonstrate it in the plan of the company's accounts, clarify how it is properly and completely filled, the TRCT - Statement of termination of Employment Contract; also explain to the employer and the employee which are the obligations and rights at work, how it is calculated that a termination and refer each field of TRCT. It is a theme that is only willing to prominence, when the user goes through the situation, is the employee is dismissed and is subject to receive their compensation, or the employer is liable to pay the labor rights of the terminated employee. Interestingly, the employment relationship is only considered dissolved after all rights of the employee be paid, and it is necessary that both parties are aware what those rights and obligations.

KEYWORDS: labor law, contract termination, demonstration, accounting

INTRODUÇÃO

O objetivo deste Trabalho de Conclusão De Curso - TCC é explicar sobre os procedimentos relativos à demonstração dos cálculos contábeis da rescisão contratual de trabalho em uma empresa.

A Contabilidade teve seu início por volta de 8.000 anos a.C. dando origem à história antiga da contabilidade na Suméria, Egito etc., a qual era efetuada através de sinais feitos em paredes de cavernas e tabuletas de argila, como consequência de um levantamento físico feito nos bens, principalmente em rebanhos, sem avaliação monetária, pois ainda não existiam parâmetros para troca, ou seja, a moeda. Um dos primeiros registros de controle de bens adquiridos ao longo da vida dos chefes de família. A época correta em que se iniciou a história da Contabilidade não dá para precisar, pois não há provas concretas para sustentar o seu surgimento.

Com a evolução houve a necessidade das pessoas que tinham posses, registrarem suas riquezas e devido a este crescimento financeiro houve a necessidade de contratação de funcionários.

A Rescisão Contratual é precedida da relação contratual. Sua terminologia serve para definir a consumação da relação. Encontramos nos estudos da relação contratual, tanto no trabalho, como nas demais, outras terminologias que definem mais adequadamente a configuração do fim do contrato, conforme o Art. 483 da CLT. Dentre as diversas formas de rescisão, que essa pesquisa enfoca, este trabalho está direcionado à Rescisão Sem Justa Causa com iniciativa do empregador e como essa obrigação para o empregador, contabilmente se distribui dentro do plano de contas da empresa.

Tanto o empregador quanto o empregado devem ter noções básicas sobre os direitos (e também obrigações) trabalhistas, o que ocorre na maioria das vezes é que muitas vezes o empregador entrega toda a responsabilidade para confecção da rescisão para o contador da empresa e de certa forma acaba se acomodando, não se preocupando com os cálculos rescisórios a não ser quando, para ele (empregador) pareça um valor alto a ser pago.

A metodologia utilizada para a elaboração deste trabalho foi através de pesquisa bibliográfica uma vez que foi feito um levantamento sobre os principais

autores que discutem o tema. SEVERINO (2007:122) afirma que pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como por exemplo, livros, artigos etc. Esta análise está identificada como sendo um estudo de caso na empresa Cimaq Motos, isto se deve porque a escolha da empresa avaliada baseou-se no quantitativo de rescisões em excesso aos padrões, é também explicativo porque procura melhor esclarecer como incide a demonstração dos cálculos contábeis de uma rescisão de contrato de trabalho. A coleta de dados foi feita por meio de questionários aplicados ao administrador da referida empresa sobre o conhecimento quanto aos cálculos e contabilização de uma rescisão de contrato, aos direitos e obrigações trabalhistas. Foi utilizado também parte da experiência, visto que a autora trabalha no Departamento de Pessoal da empresa na qual está sendo realizado o estudo de caso da pesquisa apresentada.

Este trabalho está organizado em três capítulos. No primeiro capítulo será abordado sobre a história e evolução da contabilidade no mundo e no Brasil, a legislação trabalhista, a definição de contrato de trabalho. No segundo capítulo será discutido a definição de rescisão de contrato de trabalho, sua classificação, suas formas de caracterização, seus benefícios e descontos para o empregado, a demonstração dentro do plano contábil e por fim no último capítulo será enfatizada a pesquisa realizada dentro da empresa do estudo de caso: Cimaq Motos, onde serão abordados os critérios de avaliação dos dados e suas análises.

1 HISTÓRICO DA CONTABILIDADE

1.1 CONCEITO

Pode-se dizer que a contabilidade é uma técnica de gestão que tem como objetivo a determinação da situação patrimonial das empresas e de seus resultados.

Franco (1997:21) considera a contabilidade como uma ciência econômica e administrativa, devido ao seu conjunto de conhecimentos sistematizados, com princípios e normas próprias.

A contabilidade é a ciência que analisa, registra e informa os fatos econômico-financeiros que acontecem dentro de um patrimônio da empresa.

1.1.1 Evolução histórica

A contabilidade teve início com as primeiras manifestações humanas da necessidade social de proteção à posse e de perpetuação e interpretação dos fatos ocorridos, com o objeto material de que o homem sempre dispôs para alcançar os fins recomendados. A história da contabilidade é tão antiga quanto à própria história da civilização, porém na proporção em que a humanidade evolui, a contabilidade também se aperfeiçoa.

SÁ (1997:16) afirma que:

A Contabilidade nasceu com a civilização e jamais deixará de existir em decorrência dela; talvez, por isso, seus progressos quase sempre tenham coincidido com aqueles que caracterizam os da própria evolução do ser humano.

O autor acima citado comenta que não dá para precisar exatamente a época em que se iniciou a história contábil, porém, há alguns pesquisadores que datam os estudos pelos trabalhos arqueológicos, há mais de 8.000 anos atrás, terminando já no século XIII de nossa era quando a sistematização se originou em Toscana, Itália, com a introdução do processo de registros por partidas duplas ou dobradas.

Da mesma forma, MELIS (1950:3) analisa o desenvolvimento histórico da Contabilidade:

A Contabilidade, e sua principal e mais característica manifestação – a conta – é tão antiga quanto é a civilização construída pelos homens. A história da Contabilidade é, em certo ponto, uma consequência da história da civilização, tanto em suas vicissitudes como nas mais altas manifestações da referida civilização, sobretudo no campo econômico. (MELIS, 1950:3)

Baseado nos autores citados, o surgimento da contabilidade pode ser explicado pela necessidade de suprir as limitações da memória humana mediante um processo de classificação e registro que lhe permitisse recordar facilmente as variações sucessivas de determinadas grandezas, para que em qualquer momento pudesse saber a sua dimensão.

O homem abandonou a caça e se voltou à organização da agricultura e do apascento de seus rebanhos. A organização econômica acerca do direito do uso do solo acarretou em separatividade, rompendo a vida comunitária, surgindo divisões e o discernimento de propriedade. Assim, cada pessoa criava sua riqueza individual. Quando os chefes de família morriam, os bens deixado por esta pessoa não era diluído, mas ficava como herança aos filhos ou parentes e essa herança recebida dos pais denominou-se patrimônio. Então o termo, patrimônio, passou a ser utilizado para quaisquer valores, mesmo que estes não tivessem sido herdados. Segundo SÁ (1995:19) o nascimento da Contabilidade é o da inscrição de elementos da riqueza patrimonial, passando, aos poucos, a registros de melhor qualidade.

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

Tabela 1: Evolução da Ciência Contábil

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

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

1.1.2 Frei Luca Pacioli

Luca Bartolomeo de Pacioli foi um monge franciscano e célebre matemático italiano, é considerado o pai da contabilidade moderna. Apesar da infância pobre, foi educado pelo matemático Dominico Bragadino e tornou-se professor de matemática de uma escola local. Em 1470, na cidade de Veneza, como tutor dos filhos de um comerciante, escreveu sua primeira obra de matemática na área de álgebra.

Em novembro de 1494 foi publicado em Veneza sua famosa obra "*Summa de Arithmetica, Geometria proportioni et propornalità*" (coleção de conhecimentos de aritmética, geometria, proporção e proporcionalidade). Pacioli tornou-se famoso devido a um capítulo deste livro que tratava sobre contabilidade: "*Particulario de computies et scripturis*". Nesta seção do livro, Pacioli foi o primeiro a descrever a contabilidade de dupla entrada, conhecido como método veneziano ("el modo de Vinegia") ou ainda "método das partidas dobradas" enfatizando que a teoria contábil do débito e do crédito corresponde à teoria dos números positivos e números negativos. Pacioli, apesar de ser considerado o pai da Contabilidade, não foi o criador das Partidas Dobradas. O método já era utilizado na Itália, principalmente na Toscana, desde o século XIV.

É interessante ressaltar que nessa época vários eram os folhetins publicados por diversos autores sobre a contabilidade, mas nenhum foi tão completo quanto ao do frei, sendo que o mesmo não descobriu as Partidas Dobradas, mas sim

aprimorou a conhecimento sobre o citado assunto, pois elas já eram conhecidas e usadas desde o século XIII.

1.1.3 A Contabilidade no Brasil

O início da história da Contabilidade do Brasil permaneceu ligada com o desenvolvimento da sociedade colonial, e a necessidade de controle dos gastos públicos com a chegada da família Real portuguesa. Como o país era colônia, seu desenvolvimento contábil era herdado de Portugal, a exemplo da implantação do método das partidas dobradas e das aulas de comércio.

A história da contabilidade no Brasil, assim pode se compreender:

1.1.3.1 Origem e Evolução

SCHMIDT (2000: 209) propõe que a contabilidade brasileira pode ser dividida em dois grandes momentos, o período que vai desde o descobrimento do Brasil até o ano de 1964, é o período que se inicia em 1964, quando foi introduzido um novo método de ensino da contabilidade no país. Sobre a primeira etapa pode-se dizer que de 1500 até 1822, ano em que foi Proclamada a Independência do Brasil pelo príncipe regente D. Pedro I, o Brasil não passou por grandes avanços. Esse período é conhecido na história como Colonial. O Brasil passou pelo ciclo do pau-brasil, da cana-de-açúcar e da exploração do ouro, durante o qual se iniciou um inédito movimento migratório que destacou a necessidade de maior controle das riquezas.

O referido autor ainda afirma que a segunda etapa do desenvolvimento da Contabilidade no Brasil tem início em 1964, quando o professor José da Costa Boucinhas introduziu um novo método de ensino contábil, seguindo a linha norte-americana, baseado no livro *Introductory Accounting*, de Finney & Miller.

MARION apud SILVA, CARLI & PEREIRA (1991:32) destaca que:

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

Pode-se dizer que em um primeiro instante, a nossa contabilidade foi baseada no método italiano e posteriormente migrou-se para o método norte-americano, no qual persiste até os dias de hoje. O Brasil não possui uma escola de pensamento contábil legitimamente brasileira.

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

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

1.1.4 Escolas que influenciaram a Contabilidade no Brasil

O Brasil não possui uma escola de pensamento contábil genuinamente brasileira. Mas, a partir de 1920, aproximadamente, inicia-se a fase de predominância norte-americana dentro da Contabilidade.

É interessante observar que em um primeiro instante, a nossa contabilidade foi baseada no método italiano e posteriormente migrou-se para o método norte-americano, na qual persiste até os dias atuais.

1.1.4.1 Escola Italiana

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

1.1.4.2 Escola Norte-Americana

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

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

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

1.2 DEFINIÇÃO DE EMPRESA

Empresa define-se como uma organização dos fatores da produção, ou seja, capital e trabalho, com o fim de obtenção de lucros. Conforme esclarece CAMPINHO (2005:11) nasce a empresa a partir do início da atividade economicamente organizada, sob o comando do empresário.

Para DRUCKER (1998:75) empresa é uma organização de pessoas com uma visão compartilhada de contribuição socialmente legítima, definida em termos de desempenho econômico. Uma empresa é uma pessoa jurídica com a finalidade de exercer uma atividade particular, pública, ou de economia mista, que produz e oferece bens e/ou serviços, com o objetivo de atender a alguma necessidade humana.

Conforme alguns autores uma empresa é um conjunto de meios técnicos, humanos e financeiros, estabelecidos com objetivo na concretização de um determinado fim econômico, o qual passa pelo exercício de uma atividade orientada para a satisfação das necessidades dos seus vários usuários, como por exemplo: os seus clientes (pela oferta de bens ou serviços), os funcionários (através do emprego e da contraprestação salarial), os credores (pelo reembolso do capital e juros em prazo acordado), dos fornecedores (pela procura de bens ou serviços), o Estado (pelo cumprimento das obrigações fiscais e legais), etc.

Tabela 2: Divisão histórica da empresa

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

Fonte: adaptado do <http://pt.wikipedia.org>, pela autora.

1.3 DIREITO TRABALHISTA: UMA ABORDAGEM HISTÓRICA DA EVOLUÇÃO

1.3.1 Conceito de Direito

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

1.3.2 Direito Trabalhista

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

O sistema jurídico brasileiro possuiu uma imensa diversidade de leis que tratam deste assunto, porém ressalta-se como mais ênfase o Decreto-Lei 5.452/43, mais conhecida como Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que na verdade não se trata de um código, mas sim de uma reunião sistematizada de várias leis que existiam na época de sua criação sobre Direito do Trabalho.

Em relação à Legislação Trabalhista, não podemos deixar de destacar outras leis de suma importância, como por exemplo, a Lei 5.889/73 que vem dispor sobre o trabalhador rural, e a Lei 5.859/72 que fala sobre os empregados domésticos.

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

1.3.2.1 Contrato de Trabalho

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

Dentro dessa relação, empregado e empregador, existem alguns direitos e também obrigações como, por exemplo, para o empregador, o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, inclusive o empregador tem um prazo legal de 48 horas para proceder às anotações da data de admissão, da remuneração e das condições especiais se houver, devolvendo-a em seguida ao empregado (CLT, Art. 29); a responsabilidade da remuneração ao seu funcionário até o 5º dia útil de cada mês (Art. 459. CLT); a segurança no trabalho (Art. 157. CLT); o pagamento de adicional de insalubridade e periculosidade (quando essas condições de trabalhos são confirmadas) (Art. 189); jornada de trabalho (Art.58) entre outros, e aos empregados a CLT, alerta sobre a observância das normas de segurança da empresa (Art. 158), o cumprimento da jornada de trabalho, férias, 13º salário e etc. Dentro de um contrato de trabalho existem cláusulas, que são concordadas ou não entre as partes, porém é relevante ressaltar que essas cláusulas não podem contrariar as disposições de proteção do trabalho.

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

Com a chegada das máquinas, cresceu o desemprego e em razão disso gerou mais união entre os desempregados, fazendo assim com que começassem uma busca por seus direitos.

Tabela 3: Resumo dos princípios do Direito do Trabalho

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

Fonte: adaptado do autor PLÁ RODRIGUEZ (2000:37) pela autora.

1.4 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1.4.1 Conceituação

Nada mais é que o amparo legal dos direitos trabalhista tanto para o empregado quanto para o empregador, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT é o que rege, é o que dá este embasamento para efeito contratual ou cessação do contrato trabalhista. Além das anotações na CTPS, o empregador está obrigado, relativamente a cada trabalhador, a efetuar o registro de empregados em fichas, livros ou sistemas eletrônicos, conforme instruções do Ministério do Trabalho (CLT, Art. 41).

A obrigação de registro abrange todos os empregados da empresa, independentemente da atividade exercida. O registro inclui a qualificação civil e profissional do empregado, os dados relativos à sua admissão, férias, acidentes, etc. O registro do empregado também tem a natureza de prova do contrato do trabalho, mas é documento do empregador, servindo de base para o fornecimento de esclarecimentos, quando solicitados pela fiscalização trabalhista da Delegacia Regional do Trabalho - DRT.

Podemos dividir a evolução da legislação trabalhista no Brasil em três períodos importantes: o primeiro da época colonial à abolição da escravidão; o segundo da Independência à Revolução de 1930; o terceiro da década de 30 aos dias atuais. Assim, temos:

1.4.2 Primeiro Período: "Pré-História" do Direito Trabalhista no Brasil.

Neste período, a primeira norma de cunho trabalhista, no Brasil é o Código Comercial de 1850 que regulava o aviso prévio; em 1870 foi fundada a Liga Operária no Rio de Janeiro, o Brasil era uma nação recém independente, a base de sua economia era a agricultura movida pela mão-de-obra escrava, portanto a escassez de trabalhadores livres e a sua irrelevância para a economia justificam o vácuo legislativo nesta fase. Somente a partir de 1888, com a abolição da escravidão e, um ano depois, com a Proclamação da República, é que começou a surgir os primeiros indícios de uma classe proletária, mas ainda não era possível se falar em ramo do Direito do Trabalho.

1.4.3 Segundo Período: A República Velha – nascença do Direito Laboral.

Em 1891 houve uma lei proibindo o trabalho de menores de 12 anos; em 1907 surgiu a primeira Lei Sindical; em 1916 o Código Civil regulou a relação de emprego como locação de serviços; em 1917 tivemos as Greves Gerais em quase todo o país e a criação do Departamento Nacional do Trabalho (DNT); em 1919 a lei regulou os acidentes de trabalho; em 1922 foram criados os tribunais Rurais; em 1923 foi instituída a caixa de pensões e aposentadoria dos ferroviários pela Lei Elói Chaves; em 1925 veio a lei de férias anuais de 15 dias. Com a queda da escravidão logo em seguida, da monarquia, o trabalho livre ganha relevância no cenário social iniciando, assim, sua efetiva regulação pelo Estado.

1.4.4 Terceiro Período: "A Revolução Industrial" no Brasil até os dias atuais.

Esta fase inicia-se com a Revolução de 1930, a chamada Era Vargas. O advento do Estado Novo operou mudanças decisivas na política interna com a quebra das oligarquias tradicionais que representavam os interesses agrário-comerciais. Durante o governo de Getúlio foi adotada uma política industrialista bastante agressiva, com a substituição da mão-de-obra imigrante pela nacional, formada pelo êxodo rural.

A Constituição de 1934 criou a Justiça do Trabalho como Órgão do Poder Executivo e o Decreto-Lei nº 1.237 de 1939 a instituiu, porém, mantendo-a como órgão administrativo; a primeira lei de indenização por despedida injusta é promulgada em 1935; em 1º de maio de 1943 temos o Decreto-Lei nº 5.452 criando a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT); a Constituição de 1946 transformou a Justiça do Trabalho em Órgão do Poder Judiciário; em 1946, 1964 e 1989 tivemos leis regulando o direito de greve; em 1949 foi instituído o repouso semanal remunerado; em 1962 a Lei do 13º salário; em 1966, 1989 e 1990 regulou-se o FGTS; em 1972 foi a vez do empregado doméstico ter sua profissão normatizada; em 1973 veio a Lei do Trabalho Rural; em 1976 Lei do plano de alimentação do trabalhador; em 1985 a Lei do Vale Transporte; no ano de 1988 veio a Constituição Federal atualmente em vigor e em 1990 veio a Lei do Seguro-Desemprego.

Foi criada também uma infra-estrutura industrial caracterizada por fortes investimentos na indústria de base e energia e a criação do Conselho Nacional do Petróleo (1938), Companhia Siderúrgica Nacional – (1941), Companhia Vale do Rio Doce (1943), Companhia Hidrelétrica do São Francisco (1945). Essa conjuntura de fatores políticos foi decisiva para o *boom* industrial e, por conseguinte, para o surgimento de uma classe operária. Então, a política paternalista estatal de proteção ao trabalhador operou uma intensa sistematização da legislação trabalhista, contribuindo para a autonomia deste novo ramo do direito.

Faz-se necessário observar que, com o advento de transformações no cenário mundial, que tiveram início a partir da década de 60, houve uma tendência à flexibilização das Leis Trabalhistas em face dos novos sistemas de concorrência e gestão empresarial trazidos pela globalização da economia, fenômeno que continua em grande avanço.

A Legislação Trabalhista não resolve todos os problemas dos empregados e empregadores, exigem bom senso para interpretação das mesmas, por que se aplicadas friamente podem prejudicar tanto o empregado quanto o empregador, devido a tantas brechas que existem e que muitas vezes servem para manobras e não para o entendimento das pessoas.

Nem sempre se resolve um problema apelando sem refletir, para a Lei. OLIVEIRA (1993:21) comenta que inúmeras rescisões seriam evitadas se o trabalhador conhecesse seus deveres e inúmeros direitos seriam cumpridos se o trabalhador estivesse atento à formalidade da lei. É importante ressaltar, que as partes envolvidas numa rescisão de contrato, devem ter o cuidado devido para resolução de um problema rescisório, a fim de evitarem maiores transtornos entre as partes .

2 RESCISÃO CONTRATUAL SEM JUSTA CAUSA

2.1 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

De acordo com o contextualizado no item 1.3.2.1, o contrato de trabalho é o vínculo firmado entre empregador e empregado e independente de que forma ele foi consolidado ele nasce, cumpre com seus propósitos sofrendo ou não mudanças e se extingue, e a essa extinção chamamos de Rescisão.

Conforme RIOS (2007:465) rescindir significa quebrar, dissolver, invalidar, anular. Então, a Rescisão não deixa de ser um ato de violência, por que rompe algo. E por isso, para o prosseguimento normal da vida de uma empresa, tal situação quando ocorrer deve ser bem analisada para que não seja gerado um ato de precipitação, porque o custo de uma rescisão muitas vezes é maior do que o que estipula a Legislação, devido alguns fatores envolvidos como, por exemplo: a disponibilidade de tempo para a rescisão e homologação, o desperdício de mão-de-obra já treinada e acostuada às regras internas da empresa envolvida, a recontração de um novo funcionário, entre outros.

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

A Rescisão de um Contrato de Trabalho é sempre traumática algumas vezes para a empresa e quase sempre para o empregado no qual está sendo dispensado, acarretando alguns desgastes emocionais. O poder de direção do empregador permite que ele dispense o empregado mesmo sem justo motivo, salvo situações especiais que conferem estabilidade, como gestantes, sindicalistas, vítimas de acidente ou doença de trabalho, os que estão prestes a requerer aposentadoria e outros casos previstos pela Lei ou pela CLT. Se a empresa resolver demitir seu empregado, pode fazê-lo independente da vontade deste, porém, deverá fazê-lo preferencialmente por escrito.

2.1.1 Tipos de Rescisão Contratual

São inúmeros os tipos de rescisão de contrato de trabalho e para cada situação, a Legislação Trabalhista estabelece quais os direitos que o empregado demitido possui ou não. Embora o foco da pesquisa seja sobre a Rescisão Contratual Sem Justa Causa, é interessante que seja comentado também sobre outros tipos de rescisões bem comuns que envolvem também os direitos trabalhistas dentre os quais se podem citar alguns:

2.1.1.1 Rescisão Sem Justa Causa por iniciativa do empregador

No regime jurídico brasileiro, o empregado pode ser dispensado do serviço, independente de haver ou não motivo para tanto. Muitas vezes essas dispensas são efetuadas devido à mentalidade imatura de alguns empregadores em contratações indevidas e quando então resolvem cortar despesas começa-se sempre pelo corte de pessoal, enxugando a folha de pagamento, talvez por falta de criatividade e competência para a direção em cobrar produtividade, já que toda empresa comercial existe para auferir lucros. E quando não acontece esse retorno investido, o empregador acha por bem desinchar a empresa, cortando pessoal gerando assim muitas vezes mais gastos que o planejado.

Porém caso seja demitido sem motivo, a legislação possibilita o direito à indenização (Art. 477 até Art. 481 da CLT). Tais direitos são assegurados somente ao empregado que tenha seu contrato rompido pelo empregador sem que o empregado o tenha motivado para tal.

GONÇALVES (2009:23) comenta que essa rescisão se caracteriza quando a manifestação de vontade parte do empregador. É a que mais ocorre no âmbito dos Direitos Trabalhista, porque é mais prática para ser resolvida, raramente um empregado toma iniciativa de pedir sua demissão a não ser em caso de mau relacionamento e entendimento com o empregador ou superior, ou uma proposta melhor de emprego e etc.

2.1.1.2 Rescisão Sem Justa causa pelo empregado

Este tipo de rescisão se caracteriza quando o empregado toma a iniciativa de não dar continuidade à prestação de serviço. Muitas vezes ocorre de o empregado não se adaptar às regras da empresa, ter opção novo emprego, não ter bom relacionamento com seus colegas de trabalho ou empregador, entre outros. Isso pode ser motivo de ele rescindir o contrato trabalhista e procurar novas opções de emprego.

O pedido de demissão com menos de 12 (doze) meses de trabalho não garante ao empregado o direito às férias proporcionais (Art. 147 CLT), porém, convém consultar a Convenção Coletiva da categoria, pois é comum que a mesma obrigue o empregador a pagá-las, é interessante também observar que o empregado que pede sua demissão pode optar em cumprir ou não o aviso prévio, caso ele não queira cumprir o aviso, o empregador pode descontar do empregado o valor referente.

2.1.1.3 Rescisão Com Justa Causa

A Rescisão Com Justa Causa é fato comum e previsto em lei, no qual as partes do contrato não podem incorrer. Se incorrerem, serão afetados em seus direitos. A demissão somente pode ser classificada como justa causa, caso o motivo esteja enquadrado em um dos artigos da CLT (Art. 482 e 483). Durante a contratação de serviço o empregado deve cumprir com todas suas obrigações, ou seja, todas suas atitudes dentro da empresa devem ser condizentes com as normas internas da empresa e ética estabelecida.

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

2.1.2 Situações que permitem uma rescisão contratual

São vários os tipos de situações que podem desencadear um fim de contrato trabalhista, como por exemplo, a indisciplina, a falta de respeito no ambiente de trabalho, o roubo, abandono de emprego, insatisfação de uma das partes envolvidas nessa relação e etc. E conforme o motivo ocasionado gera-se um tipo caracterizado de Rescisão Contratual.

Tabela 4: Resumo de algumas situações que causam uma Rescisão de Contrato de Trabalho.

TIPOS DE RESCISÃO	SITUAÇÕES
RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA PELO EMPREGADOR	Insatisfação com o serviço prestado, sazonalidade, falta de profissionalismo do administrador no exercício de suas funções.
RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA PELO EMPREGADO	Insatisfação no trabalho por qualquer motivo que o empregado achar por bem não dar continuidade à prestação de serviço.
RESCISÃO COM JUSTA CAUSA	Ato de improbidade; abandono de emprego; violação de segredo da empresa; condenação criminal e etc. (Art.482 CLT)

Fonte: Art. 477 e Art. 482 da CLT adaptado pela autora

2.2 DEFINIÇÕES DAS VERBAS RESCISÓRIAS E DEDUÇÕES DA RESCISÃO CONTRATUAL

São os elementos ou contas que somadas ou subtraídas caracterizam a rescisão contratual. É tudo o que está inserido no Termo de Rescisão Contratual – TRCT, é o instrumento de quitação das verbas rescisórias, é onde há a descrição do que o trabalhador tem a receber.

O valor base para cálculo e pagamento das verbas da rescisão será sempre a maior remuneração a que o empregado fizer jus no mês de demissão. Na

composição de uma rescisão sem justa causa, as verbas rescisórias são as seguintes:

Tabela 5: Resumo das Verbas Rescisórias

VERBAS RESCISÓRIAS	DISCRIMINAÇÃO
Saldo de salário	O empregado que está se desligando da empresa faz jus ao salário dos dias trabalhados até a data de sua saída
Aviso prévio	É um documento emitido comunicando antecipadamente o desvínculo empregatício; se trabalhado: é pago como saldo de salário; se indenizado: caso o trabalhador recebe salário fixo, o aviso corresponderá ao último salário recebido; se o trabalhador é comissionado, recebe pela média dos últimos 12 meses.
Décimo terceiro salário	Corresponde a 1/12 da remuneração do empregado por mês de serviço. Observando que a fração igual ou superior a 15 dias será devida como mês integral. O empregado que recebe salário variável, terá seu 13º salário com base na média apurada no período anterior a rescisão.
Férias	Quando o empregado tiver mais de 1 ano na empresa ele adquire direito as férias, que são calculadas conforme a remuneração recebida acrescida de 1/3 sobre esse valor.
Férias proporcionais	Corresponde à proporção dos meses trabalhados antes do trabalhador completar 12 meses de serviço.
1/3 de férias	É a terceira parte do valor das férias, conforme dispõe o Art. 7º da Constituição Federal.
Saque FGTS	É o valor que todos os meses é descontado na folha de pagamento e que ao final da relação empregatícia, o empregado saca dentro da conta vinculada, aberta em seu nome, durante a vigência do contrato de trabalho.
Indenização de 40% s/ FGTS	É o valor pago pelo empregador sobre todo o montante dos depósitos realizados durante o contrato de trabalho.

Fonte: adaptado do autor OLIVEIRA (2009:50) pela autora

2.2.1 Aviso Prévio

O Aviso Prévio é a comunicação antecipada da vontade das partes, empregador ou empregado, manifestando sua intenção em por fim na relação de emprego. É o aviso que antecede o desvínculo empregatício de uma pessoa em uma empresa. No Art. 487 da CLT diz que não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com antecedência mínima de 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; e 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mensal, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço de empresa.

Ao conceder essa comunicação o empregador poderá indenizá-lo, não exigindo que o trabalhador cumpra o serviço nestes dias.

2.2.1.1 Prazo de duração do Aviso Prévio

Com o advento da Constituição Federal a duração do aviso prévio era, até outubro/2011, de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço do empregado na empresa. Com a publicação da nova lei, a partir de 13/10/2011 a duração passou a ser considerada de acordo com o tempo de serviço do empregado, podendo chegar até a 90 (noventa) dias. Conforme a Lei 12.506/11 parágrafo único, diz que “ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de sessenta dias, perfazendo um total de até noventa dias”.

Por exemplo, quando o empregado completa o segundo ano de serviço prestado, passa a ter direito 33 dias (30 e o adicional de 3 dias). Como a lei não trata do ano completo e não prevê fração, até se completar dois anos, deve-se pagar 30 dias. A mesma fórmula de cálculo é válida para os anos subsequentes.

Tabela 6: Resumo dos tipos de aviso prévio

TIPOS DE AVISO PRÉVIO	PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS
TRABALHADO	Ocorrerá a redução de 2 horas na jornada diária ou a falta ao trabalho por 7 dias corridos.
INDENIZADO	Iniciativa do empregador: É quando o empregador determina o desligamento imediato do empregado e efetua o pagamento da parcela relativa do período de aviso não trabalhado. Iniciativa do empregado: Na falta do aviso parte do empregado, dá ao empregador o direito de descontar o valor correspondente.

Fonte: Art. 487 da CLT adaptado pela autora

2.2.2 Deduções da Rescisão Contratual

Os direitos pecuniários recebidos pelo trabalhador são parcelas referentes ao saldo de salário, ao 13º salário, férias + 1/3 constitucional, salário-família (se tiver), comissões, gratificação, premiações, todas proporcionais ao mês. Já nas deduções, além da possibilidade de desconto do aviso prévio, terão os descontos legais de INSS e IR, e, outros descontos previamente autorizados. Dentre as deduções que constam no Termo de Rescisão do Contrato, pode-se citar algumas mais comuns:

2.2.2.1 Desconto Previdenciário – INSS

Parte das contribuições são efetivadas por desconto na folha de pagamento, antes de o funcionário da empresa receber o valor total de seu salário. Mas existe um limite máximo para o desconto do INSS. Quando o empregado tiver como salário um valor superior ao limite máximo de contribuição, só é admissível descontar do salário um valor estabelecido, chamado de teto. Mesmo ganhando mais, não poderá contribuir com mais dinheiro, conforme a Lei nº 8.212/91; Decreto nº 3.048/99 e Instrução Normativa RFB nº 971/09. De todas as verbas rescisórias, apenas algumas têm incidência do INSS, que somadas são utilizadas para apurar o desconto do INSS.

Tabela 7: Quadro de verbas que incidem no INSS e que não incidem:

VERBAS RESCISÓRIAS QUE INCIDEM	VERBAS RESCISÓRIAS QUE NÃO INCIDEM
Aviso Prévio Trabalhado	Aviso Prévio Indenizado
13º salário-separado das demais verbas	Férias vencidas acrescidas de 1/3
Comissões	Férias proporcionais acrescidas de 1/1
Gorjetas	Indenização do Art. 479 CLT
Gratificações contratuais	Indenização do Art. 9º da Lei 7.238/84
Hora extras e reflexos	Indenização por tempo de serviço-40% FGTS
Prêmios	Salário Família
Saldo de salário	Outras verbas com natureza indenizatória
Periculosidade	
Insalubridade	
Adicional noturno	

Fonte: adaptado do autor GONÇALVES (2009:86) pela autora

Depois de somadas todas as verbas que incidem no desconto do INSS, aplicar sobre este total a seguinte tabela:

Tabela 8: Tabela vigente do desconto previdenciário-INSS

TABELA VIGENTE Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de julho de 2011	
Salário-de-contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
até R\$ 1.107,52	8 %
de 1.107,53 até 1.845,87	9 %
de 1.845,88 até 3.691,74	11%

Portaria nº 407, de 14 de julho de 2011

Fonte: www.mps.gov.br acesso em 24/10/2011 as 01:10h

2.2.2.2 Imposto de Renda – IR

Na rescisão contratual também devemos efetuar o desconto do Imposto de Renda, no entanto antes de deduzir é necessário aplicar a seguinte tabela, sobre as férias, o 13º salário e sobre saldo de salário:

Tabela 9: Tabela vigente do Imposto de Renda

Base de cálculo mensal em R\$	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto em R\$
Até 1.499,15	-	-
De 1.499,16 até 2.246,75	7,5	112,43
De 2.246,76 até 2.995,70	15,0	280,94
De 2.995,71 até 3.743,19	22,5	505,62
Acima de 3.743,19	27,5	692,78

Fonte: www.receita.fazenda.org.br

2.2.3 Prazo para pagamento da Rescisão Contratual

Quando o empregado cumpre o Aviso Prévio do contrato, o pagamento da rescisão deverá ser pago no dia seguinte ao último dia trabalhado. E quando o empregado não cumpre o aviso, ou seja, quando o Aviso Prévio é indenizado, descontado ou no término de contrato antecipado, esse pagamento deverá ocorrer 10 dias após a comunicação do mesmo.

2.2.4 Homologação

O empregador deverá homologar a rescisão do empregado, com mais de um ano de empresa, sendo que o prazo do aviso prévio indenizado deve ser computado como tempo de serviço. A falta de homologação considera o pagamento da rescisão não feito e, conseqüentemente, obrigará a empresa a novo pagamento. Existem algumas regras que devem ser observadas para a homologação da rescisão, conforme a IN/SRT nº 15 de 14.07.2010 (DOU 15.07.2010). No ato da rescisão

contratual, é necessária a presença do empregador e empregado. A homologação é obrigatória, e não se confunde com a conciliação prévia.

Os documentos necessários para a homologação são:

- a) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 4 vias;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com anotações devidamente atualizadas;
- c) Registro de empregados e livro, ficha ou cópia dos dados obrigatórios de registro, quando informatizado;
- d) Comprovante de aviso prévio, se tiver sido um pedido de demissão quando for o caso;
- e) Cópia do acordo ou convenção Coletiva do Trabalho ou sentença Normativa;
- f) As duas últimas GRE – Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, ou estado atualizado da conta vinculada;
- g) Comunicação de Dispensa – CD, para fins de habilitação do seguro-desemprego na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador;
- h) Exame médico demissional;

2.3 CONTABILIZAÇÃO DAS VERBAS E DEDUÇÕES DA RESCISÃO

Neste item serão demonstrados os lançamentos contábeis de primeira, segunda e terceira fórmula referentes à escrituração das verbas e deduções rescisórias.

2.3.1 Saldo de Salário

1ª Fórmula (um só débito e um só crédito)

Salários a Pagar (Passivo, obrigações)

a Caixa/Bancos (Ativo)

Exemplo:

Escrituração no livro diário:

Itb, PA 19/12/2011

D = Salários a Pagar

C= Caixa/Bancos

Vlr. ref. pgtº saldo de salário da rescisão do funcionário X ... R\$ 50,00

2.3.2 Décimo terceiro salário

1ª Fórmula (um só débito e um só crédito)

Salários a Pagar (Passivo, obrigações)

a Caixa/Bancos (Ativo)

Exemplo:

Escrituração no livro diário:

Itb, PA 19/12/2011

D = Salários a Pagar

C= Caixa/Bancos

Vlr. ref. Pagamento do 13º salário da rescisão do funcionário X ... R\$ 100,00

2.3.3 Férias

1º passo: Provisão das férias

3ª Fórmula (vários débitos e um só crédito)

Data: último dia do mês a que se refere as férias.

Férias (Resultado) – Valor bruto deduzido o salário família nas férias

Salário Família (Ativo) –

a Adiantamento de Férias (Ativo) –

2º passo: Provisão dos descontos de férias

2ª Fórmula (um só débito para vários créditos)

Data: último dia do mês a que se refere as férias.

Adiantamento de Férias (Ativo) – Valor total dos descontos
a Diversos

INSS a Recolher (Passivo) – Valor do INSS descontado em férias

IRRF a Recolher (Passivo) – Valor do IRRF descontado em férias

Contribuição Sindical a Recolher (Passivo) – valor da Contribuição Sindical
descontado em férias.

3º passo: Lançamento do pagamento do adiantamento de férias

1ª Fórmula (um só débito e um só crédito)

Data: dia do pagamento das férias que, legalmente, deve ser 2 dias antes do início das férias.

Adiantamento de Férias (Ativo) – Valor líquido das férias
a Caixa/Bancos (Ativo) – Valor líquido das férias

2.3.4 Multa rescisória 40% s/ FGTS

1º passo: Provisão do FGTS

Tipo: 1ª Fórmula (um débito e um crédito)

Data: último dia do mês

FGTS (Resultado) – Valor do FGTS sem juros

a FGTS a Recolher (Passivo) – Valor do FGTS sem juros

2º passo: Lançamento do pagamento

Tipo: 1ª Fórmula (um débito e um só crédito)

Data: dia do pagamento do FGTS

FGTS a Recolher (Passivo) – Vlr FGTS sem juros caso seja pago em atraso
a Caixa/Bancos (Ativo) – Valor total pago do FGTS

2.3.5 INSS

1º passo: Provisionando o INSS empresa

Tipo: 1ª Fórmula (um débito e um crédito)

Data: último dia do mês da competência do INSS

INSS (Resultado) – Valor do INSS (parte da empresa)
a INSS a Recolher (Passivo) – Valor do INSS (parte da empresa)

2º passo: Lançamento do pagamento do INSS

Tipo: 1ª Fórmula (um débito e um só crédito)

Data: dia do pagamento do INSS

INSS a Recolher (Passivo) – Valor do INSS pago
a Caixa/Bancos (Ativo) – Valor total pago do INSS

2.3.6 IRRF - Imposto de Renda Retido da Fonte

1º passo: Pelo valor do IRRF descontado:

Tipo: 1ª Fórmula (um só débito para um crédito)

Salários a Pagar (Passivo Circulante)
a IRRF a Recolher (Passivo Circulante)

2º passo: lançamento do pagamento do IRRF

Tipo: 1ª Fórmula (um só débito para um crédito)

IRRF a Recolher (Passivo)
a Caixa/Bancos (Ativo)

2.5 CLASSIFICAÇÃO NO BALANÇO PATRIMONIAL DAS CONTAS DA RESCISÃO

O Balanço Patrimonial é a demonstração contábil que evidencia num determinado momento, a situação econômica e financeira do patrimônio de uma empresa, bem como os atos administrativos que possam vir a afetar o patrimônio.

A classificação da rescisão dentro do balanço patrimonial da empresa fica demonstrada da seguinte forma:

Tabela 10: Modelo Balanço Patrimonial dispondo as verbas e deduções da rescisão

ATIVO		PASSIVO	
ATIVO CIRCULANTE		CIRCULANTE	
DISPONÍVEL		FORNECEDORES	
CAIXA		SALÁRIOS A PAGAR	
BANCO CONTA MOVIMENTO		FÉRIAS A PAGAR	
CONTAS A RECEBER		13º SALÁRIO A PAGAR	
CLIENTES		INSS A RECOLHER	
(-) DUPLICATAS DESCONTADAS		FGTS A RECOLHER	
ESTOQUE		CONTRIBUIÇÃO SINDICAL A RECOLHER	
		IRRF A RECOLHER	
NÃO CIRCULANTE		NÃO CIRCULANTE	
REALIZÁVEL A LONGO PRAZO		EXIGÍVEL A LONGO PRAZO	
INVESTIMENTO		PATRIMONIO LÍQUIDO	
IMOBILIZADO			
INTANGÍVEL			
DIFERIDO			

3 DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS CONTÁBEIS DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA: um estudo de caso na empresa Cimaq Motos em Itaituba – PA

Com base na importância do tema em questão, é perceptível a necessidade de discorrer sobre a problemática que envolve a rescisão de contrato de trabalho, seus cálculos, sua contabilização, sua emissão e etc. Evidenciando a importância deste evento na empresa analisada e na aplicação da contabilidade, aborda-se noções básicas de demonstração dos cálculos contábeis da rescisão de contrato de trabalho, conhecimento teórico e prático das fórmulas usadas para efetuar os cálculos rescisórios.

Algumas empresas ainda têm a idéia de que para enxugar a suas despesas, é mais viável cortar pessoal, sem se atentar de que muitas vezes demitir um funcionário gera muito mais custo do que mantê-los na empresa, sem contar que há uma perda de capital humano, treinado e aptos para o mercado, com um perfil de disciplina estipulada pela empresa que os habilitou durante o período de prestação de serviços

Apesar de aparentemente ser simples a confecção de uma rescisão, o que de fato não é, é comum notar-se a falta de informação e entendimentos por parte dos empregadores e empregados. Essa pesquisa pretende averiguar se o gestor tem conhecimento dos procedimentos contábeis efetuados na rescisão de contrato de trabalho, objetivando-se a explicar, esclarecer, definir melhor contabilmente tais eventos, estudando-se a demonstração e a contabilização dos itens que são classificados na rescisão de contrato de trabalho, com intuito de informar e orientar o gestor e o funcionário, eliminando assim essa ausência de conhecimento.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

No dia 01 de novembro de 1999, com a base física em Itaituba localizada na Rodovia Transamazônica – Centro, a empresa caçula do grupo CIMAQ – Comercial Itaituba de Máquinas, iniciou suas atividades com a venda de motocicletas de diversas marcas. Com o objetivo de inovar e diversificar o mercado local com

produtos e serviços de qualidade, o empresário Afábio Freitas Borges foi à busca de novas opções para atender a demanda de consumidores no mercado motocicletas.

Neste período, a Cimaq Comercial Itaituba de Máquinas, através de seus sócios, obteve junto a Yamaha Motor do Brasil, fabricante da Marca Yamaha, a concessão para comprar e vender motos e motores de sua marca na região. Nesta época, as motocicletas eram comercializadas através da Cimaq Máquinas, mas a empresa precisava atuar no mercado de forma mais sólida e eficaz e em razão disso, houve então a necessidade de desmembrá-la registrando uma razão social para a empresa, para que a mesma se adequasse à ampliação de produtos e serviços.

Foi então que surgiu no dia 03 de setembro 2003, a Comercial Itaituba de Motos e Peças Ltda., nome fantasia CIMAQ MOTOS, inscrita no CNPJ: 05.466.709/0001-09 localizada na Rod. Transamazônica, 23 na cidade de Itaituba - PA. Está classificada na atividade econômica principal sob o código 45.41-2-05- Comércio Varejista de Motocicletas e Motonetas Novas, e nas atividades secundárias sob os códigos de atividades econômicas: 45.41-2-05 Comércio a Varejo de Peças e Acessórios para Motocicletas e Motonetas, 45.43-9-00- Manutenção e Reparação de Motocicletas e Motonetas.

Nesta primeira etapa, o primeiro organograma de trabalho extensivo deu-se com a abertura de contas correntes em cada agência bancária local, e criação do seu próprio caixa, começando desta forma a conquista de uma independência sólida.

O sistema de parceria foi viabilizado, garantindo para a empresa mais competitividade no mercado de atuação. Sua reestruturação como empresa independente, ocorreu de maneira necessária para conquista de espaço comercial num mercado aberto e favorável para o segmento de motocicletas. A Cimaq Motos Yamaha começou a sua história com um quadro de recursos humano formado por cinco pessoas sendo 01 (um) gerente, 01 (um) caixa, 01 (uma) vendedora de externa, 01 (um) mecânico e 01 (um) auxiliar de mecânica.

Atualmente, após 11 anos de funcionamento a Cimaq Motos sofreu novas estruturas tanto na parte física, quanto na administração (alteração societária) e parte funcional. Dentre os 34 funcionários registrados distribuídos em 05 (cinco) departamentos, a empresa conta com 02 (dois) gestores, 01 (um) supervisor comercial, 15 (quinze) vendedores externos de consórcio, 01 (um) vendedor interno

de consórcio, 03 (três) vendedores de peças de reposição, 01(um) operador de caixa, 01 (um) auxiliar financeiro, 02 (dois) auxiliares administrativo, 05 (cinco) mecânicos, 01 (um) recepcionista técnico, 01 (um) motorista e 01 (um) serviços gerais.

A Cimaq Motos Yamaha é uma empresa estabilizada e tem conquistado seu espaço no mercado itaitubense e regiões circunvizinhas, e a cada ano, vem crescendo gradativamente, enfrentando e superando todas as dificuldades do mercado.

3.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

Os resultados descritos a seguir são aqueles que buscam atender a finalidade da pesquisa, e são apresentados da seguinte maneira: resultados dos questionários aplicados ao gestor responsável pela administração da empresa Cimaq Motos, o mesmo buscou evidenciar o conhecimento do gestor em relação à contabilização e demonstração dos cálculos da rescisão de contrato de trabalho, assim como a descrição das verbas rescisórias, deduções na rescisão, encargos incidentes e escrituração contábil.

Na questão 1, trata-se da discriminação dos dados sobre a função do gestor e grau de instrução, o qual possui o ensino superior completo. A contabilidade da empresa conforme afirma as questões 2 e 3 é externa, significando que existe um contrato de prestação de serviço contábil, e um dos motivos da contabilidade ser feita externa é por falta de profissional no quadro funcional e também por contenção de gastos, ou melhor, diminuição de custos.

Na questão 4, relata os conhecimentos do gestor que afirma ter conhecimento da contabilidade gerencial. Na análise das questões 5, 6 e 7 o gestor apesar de saber de que se trata uma rescisão contratual e ter noções básicas de como são feitos os cálculos rescisórios, afirma em sua resposta que não sabe como é processada a escrituração contábil da rescisão.

Ao analisar a questão 8, foi detectada que a empresa não utiliza um modelo padrão de rescisão contratual e que somente o prestador de serviço contábil é que confecciona a rescisão para pagamento da verbas e deduções devidas ao

empregado demitido, e já contabiliza sua escrituração. É importante evidenciar que há uma necessidade de utilizar um modelo de rescisão, por que nem todos os funcionários têm mais de um ano de contrato, e esse tipo de rescisão não requer homologação e a empresa pode confeccioná-la internamente, e somente a escrituração contábil será feita no escritório contábil.

Já nas questões 9 e 10, o gestor afirma que não possui entendimento da lei que regulamenta a rescisão contratual, e também que sua empresa não possui nenhuma gestão que possa reduzir o quantitativo de rescisões que normalmente ocorrem em média 3 (três) rescisões/mês. O que representa um excesso rescisório para uma empresa. É interessante saber que a referida empresa precisa com certa urgência encontrar uma forma de gestão para não perder tantos funcionários, pois isso gera despesas e encargos desnecessários.

Para conclusão da análise do questionário, as questões 11 e 12 afirmam que é mais vantajoso registrar um funcionário que deixá-lo ilegal na empresa. Um empregado que o gestor mantém na ilegalidade de registro poderá trazer transtornos futuros e gerar problemas financeiros e morais para a empresa. E com base na última resposta, foi sugerido um modelo de rescisão de contrato de trabalho.

3.3 CÁLCULOS DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Nesta seção serão expostas algumas fórmulas para os cálculos rescisórios do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT e uma rescisão de contrato sem justa causa para assimilação da teoria abordada nos capítulos anteriores.

O uso dessas ferramentas é para permitir melhor conhecimento prático na confecção da rescisão e compreensão das verbas e deduções que estão localizadas dentro do Termo. Desta forma torna-se necessário a sugestão para aplicação destas ferramentas no dia a dia da empresa.

3.3.1 Cálculo do Saldo de salário

$$\text{Saldo de salário} = \frac{\text{salário integral}}{\text{Nº de dias do mês}} \times \text{dias trabalhados}$$

3.3.2 Cálculo do Décimo Terceiro Salário Proporcional

$$\text{Décimo terceiro salário} = \frac{\text{salário}}{12} \times \text{de avos devidos}$$

3.3.3 Cálculo das Férias

$$\text{Salário} + \frac{1}{3} \text{ do valor das férias}$$

Obs.: caso o funcionário receba salário variável, o cálculo deverá ser:

$$\frac{\text{Comissões dos últimos 12 meses}}{12} + \frac{1}{3}$$

3.3.4 Cálculo das férias proporcionais

$$\text{Férias proporcionais} = \left[\left(\frac{\text{salário}}{12} \right) \times \text{meses trabalhados} \right] + \frac{1}{3}$$

3.3.5 Cálculo da Multa Rescisória do FGTS

$$\{ 40\% \times [\text{saldo da conta vinculada funcional} + (8\% \text{ verbas rescisórias})] \}$$

3.4 SUGESTÃO DE MODELO DE DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS RESCISÓRIOS

		Comercial Itaituba de Motos e Peças Ltda. CNPJ: 05.466.709/0001-09 / INSC. EST: 15.229.066-4 Rod. Transamazônica, 23 KM-O Centro CEP: 68.180-010 Tel: (093) 3518-0336 / PABX: (093) 3518-1032 - Itaituba PA E-mail: 000789.titular@yamaconcessionaria.com.br	
TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO IDENTIFICAÇÃO do TRABALHADOR			
Nome Empregado: XXXXXXXXXXXXXXXXX			
Endereço: XXXXXXXXXXXXXXXXX		Nº 000	
C.P.F: 000.000.000-00		Identidade RG Nº	
C.T.P.S Nº: 0	Série: 0	Função:	Supervisor
DADOS DO CONTRATO			
TIPO DE CONTRATO		CAUSA DO AFASTAMENTO	REMUNERAÇÃO MÊS ANT. AFASTAMENTO
DATA DE ADMISSÃO		DATA AVISO	DATA DO AFASTAMENTO:
VERBAS RESCISÓRIAS			
SALDO SALARIO			AVISO PRÉVIO INDENIZADO R\$
COMISSÕES			ADICIONAL DE INSALUBRIDADE R\$
FÉRIAS PROPORC.	12		SALÁRIO FAMÍLIA R\$
1/3 FÉRIAS		0,00	13º SALÁR. (AVISO PRÉVIO INDENIZ) R\$
13º SALÁRIO	12		FÉRIAS (AVISO PRÉVIO INDENIZ) R\$
			TOTAL RESCISÓRIO R\$
DEDUÇÕES			
ADIANTAMENTO SALARIAL			ADIANTAMENTO 13º SALÁRIO R\$
PREVIDENCIA SOCIAL			IRRF R\$
			TOTAL RESCISÓRIO LÍQUIDO R\$
FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO			
ITAITUBA, PA ____/____/____		carimbo da empresa	
_____ assinatura do empregado		_____ assinatura do empregador	

CONCLUSÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso possibilitou compreender que a Rescisão de Contrato de Trabalho é de grande responsabilidade da empresa que a emite, quando ocorrer deve ser bem analisada para que não seja gerado um ato de precipitação, porque o custo de uma rescisão muitas vezes é maior do que o que estipula a Legislação, devido alguns fatores envolvidos como, por exemplo: a disponibilidade de tempo para a rescisão e homologação, o desperdício de mão-de-obra já treinada e habituada às regras internas da empresa envolvida, a recontração de um novo funcionário, entre outros. A demonstração dos cálculos contábeis da Rescisão de Contrato de Trabalho deve estar rigorosamente de acordo com a Legislação vigente, para que empresa ou funcionário não sejam prejudicados.

Constatou-se que a gestão da empresa em estudo, não tinha conhecimento dos procedimentos dos cálculos de uma rescisão contratual sem justa causa, e também que não possuía um modelo padrão de rescisão no qual foi sugerido, para confecção de rescisão quando esta não precisar ser homologada.

Este estudo teve como foco, levar o conhecimento técnico ao gestor da empresa sobre como é confeccionada uma rescisão de contrato de trabalhos e de que forma essa contabilização é demonstrada dentro balanço patrimonial da empresa. Espera-se que este estudo possa contribuir com o enriquecimento do tema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Brasília. CONSTITUIÇÃO FEDERAL, **Art. 7 a 11. Dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.**

BRASIL, Brasília. DECRETO-LEI 5.452. **Dispõe sobre a CLT. De 1º de maio de 1943 - dou de 09/08/1943.**

BRASIL, Brasília. Lei 5.859/72. **Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.** Publicada em 11 de dezembro de 1972; 151º da Independência e 84º da República.

BRASIL, Brasília. Lei 5.889/73. **Dispõe sobre as normas reguladoras do trabalhador rural.** Publicada em 08 de junho de 1973.

CAMPINHO, Sérgio. **O Direito de Empresa à luz do novo Código Civil.** 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

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

DRUCKER, Peter. **A Profissão De Administrador.** São Paulo: Pioneira, 1998.

Divisão histórica da empresa. Disponível em <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Empresa>> acessado em 24/09/2011 às 02:05h.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade geral.** 23. ed. São Paulo, SP: Atlas, 1997.

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

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Introdução à teoria da contabilidade.** 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 22ª ed. São Paulo:Atlas, 2006.

MELIS, F. **Storia della ragioneria – contributo alla conoscenza e interpretazione delle fonti più significative della storia econômica.** Dott. Cesare Zuffi – Editore. Bologna: Itália, 1950.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do Contrato De Trabalho: Manual Prático**. São Paulo: Atlas, 1993.

Portaria nº 407, de 14 de julho de 2011. **Tabela vigente do INSS**. Disponível em <<http://www.mps.gov.br>> acesso em 24/10/2011 às 01:10h

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. S.P.: LTr., 3ª ed. Atual, 2000.

RIOS, Dermival Ribeiro. **Mini Dicionário Escolar da Língua Portuguesa**. São Paulo: DCL, 2007.

SÁ, A. Lopes de. **Dicionário de Contabilidade**, In: Revista Brasileira de Contabilidade, no 55, 1985.

SÁ, A. Lopes de. **História geral e das doutrinas da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1997.

SCHMIDT, Paulo. **História do pensamento contábil**. Porto Alegre: Bookman, 2000.

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

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Questionário aplicado na empresa Cimaq Motos, para verificar dados referentes a conhecimentos das demonstrações dos cálculos contábeis da rescisão de contrato de trabalho sem justa causa.

FUNÇÃO NA EMPRESA:

1) Qual o grau de instrução:

☐ ensino fundamental ☐ ensino médio ☐ superior incompleto
☐ superior completo

2) A contabilidade da empresa e feita interna ou externa ?

☐ interna ☐ externa

3) Se é externa por quê?

☐ falta de conhecimento ☐ falta de profissional ☐ contenção de gastos

4) Você entende sobre a contabilidade gerencial?

☐ sim ☐ não

5) Você sabe o que rescisão contratual sem justa causa?

☐ sim ☐ não

6) Você tem noção de como são feitos os cálculos rescisórios?

☐ sim ☐ não

7) Você sabe como é processada a escrituração contábil dos cálculos rescisórios?

☐ sim ☐ não

8) A empresa utiliza um modelo padrão de rescisão contratual?

☐ sim ☐ não

9) Você tem conhecimento da lei que regulamenta a rescisão de contrato?

☐ sim

☐ não

10) A empresa possui alguma gestão que pode levar a redução de demissão de funcionários ?

☐ sim

☐ não

11) Qual é a melhor vantagem: registrar o empregado ou deixar ilegal?

☐ registra

☐ ilegal

12) Você aceitaria como sugestão a demonstração dos cálculos da rescisão sem justa causa ?

☐ sim

☐ não

1 TÍTULO: DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS RESCISÓRIOS DA RESCISÃO CONTRATUAL

2 TEMA: DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS CONTÁBEIS DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA: Um estudo de caso na empresa Cima Motos em Itaituba-PA.

3 JUSTIFICATIVA

Este trabalho justifica-se pela necessidade que os gestores, funcionários, estudantes, profissionais de forma geral, têm em saber como são feitos os cálculos trabalhistas. A Rescisão Contratual é precedida da relação contratual. Sua terminologia serve para definir a consumação da relação. Encontramos nos estudos da relação contratual, tanto no trabalho, como nas demais, outras terminologias que definem mais adequadamente a configuração do fim do contrato, conforme o Art. 483 da CLT. Tanto o empregador quanto o empregado devem ter noções básicas sobre os direitos e também obrigações trabalhistas, o que ocorre geralmente, é que na maioria das vezes o empregador entrega toda a responsabilidade para confecção da rescisão para o contador da empresa e de certa forma acaba se acomodando, não se preocupando com os cálculos rescisórios a não ser quando, para ele (empregador) pareça um valor alto a ser pago. Segundo OLIVEIRA (1993:13) o ato de rescindir um contrato trabalhista, mesmo quando amparado por lei, exige da administração de uma empresa reflexões para uma tomada de decisões que não venha a prejudicar as relações da empresa com seu mundo ambiente.

A Rescisão de um Contrato de Trabalho é sempre traumática algumas vezes para a empresa e quase sempre para o empregado no qual está sendo dispensado, acarretando alguns desgastes emocionais. O poder de direção do empregador permite que ele dispense o empregado mesmo sem justo motivo, salvo situações especiais que conferem estabilidade, como gestantes, sindicalistas, vítimas de acidente ou doença de trabalho, os que estão prestes a requerer aposentadoria e outros casos previstos pela Lei ou pela CLT. Se a empresa resolver demitir seu

empregado, pode fazê-lo independente da vontade deste, porém, deverá fazê-lo preferencialmente por escrito.

4 PÚBLICO ALVO

De forma geral, o alvo deste projeto são todos os gestores, empresários e profissionais que atuam na área de Recursos Humanos, trabalhadores, acadêmicos dos cursos de contabilidade, administração, economia, direito e funcionários em geral.

5 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para a elaboração deste trabalho foi através de pesquisa bibliográfica, artigos retirados de livros de autores renomados da contabilidade. Esta análise está identificada como sendo um estudo de caso na empresa Cimaq Motos, isto se deve porque a escolha da empresa avaliada baseou-se no quantitativo de rescisões em excesso aos padrões, é também explicativo porque procura melhor esclarecer como incide a demonstração dos cálculos contábeis de uma rescisão de contrato de trabalho. A coleta de dados foi feita por meio de questionário aplicados ao administrador da referida empresa sobre o conhecimento quanto aos cálculos e contabilização de uma rescisão de contrato, aos direitos e obrigações trabalhistas. A abordagem teórica é qualitativa tendo em vista a amplitude e complexidade do tema, o presente trabalho de conclusão de curso não terá como meta o esgotamento do assunto, mas tão somente uma tentativa de abordar a questão a partir de alguns parâmetros escolhidos, sem deixar de reconhecer a existência de inúmeras outras possibilidades de análise dos documentos que tratam principalmente da questão das Demonstrações Contábeis da Rescisão Contratual.

Procura-se evidenciar a utilização e a importância das informações dos cálculos contábeis na elaboração de rescisões na Cimaq Motos, na cidade de Itaituba, Estado do Pará, como procedimento fundamental para alcançar o objetivo em questão.

Para verificação referente à demonstração dos cálculos contábeis da Rescisão Contratual na empresa, foi realizado um questionário contendo 12 (doze) perguntas, direcionada a gestora da empresa. A identificação e a primeira questão buscaram levantar o perfil da empresa e formação da administradora. A segunda e terceira questão abordam a respeito da contabilidade da empresa, se é feita interna ou externamente. Quarta à oitava, o objetivo foi identificar o conhecimento dos procedimentos relacionados à confecção da Rescisão de Contrato de Trabalho. Da nona questão à décima primeira averigua sobre o conhecimento da Lei que regulamenta a Rescisão Contratual e última questão sugere um modelo de Rescisão.

6 OBJETIVOS

6.1 Geral:

Informar aos gestores, funcionários, estudantes, entre outros, acerca da importância da Demonstração dos Cálculos Contábeis da Rescisão Contratual, demonstrar as fórmulas, ferramenta indispensável, na confecção de uma rescisão.

6.2 Específicos:

O presente trabalho visa proporcionar um maior conhecimento dos cálculos rescisórios e suas contabilizações, procurando mostrar resultados satisfatórios na elaboração de uma rescisão para que as partes envolvidas não sejam prejudicadas com procedimentos incorretos.

7 REVISÃO DA LITERATURA

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

Dentro dessa relação, empregado e empregador, existem alguns direitos e também obrigações como, por exemplo, para o empregador, o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, inclusive o empregador tem um prazo legal de 48 horas para proceder às anotações da data de admissão, da remuneração e das condições especiais se houver, devolvendo-a em seguida ao empregado (CLT, Art. 29); a responsabilidade da remuneração ao seu funcionário até o 5º dia útil de cada mês (Art. 459. CLT); a segurança no trabalho (Art. 157. CLT); o pagamento de adicional de insalubridade e periculosidade (quando essas condições de trabalhos são confirmadas) (Art. 189); jornada de trabalho (Art.58) entre outros, e aos empregados a CLT, alerta sobre a observância das normas de segurança da empresa (Art. 158), o cumprimento da jornada de trabalho, férias, 13º salário e etc.

Conforme o contextualizado no parágrafo acima, contrato de trabalho é o vínculo firmado entre empregador e empregado e independente de que forma ele foi consolidado ele nasce, cumpre com seus propósitos sofrendo ou não mudanças e se extingue, essa extinção chama-se de Rescisão. Conforme RIOS (2007:465) rescindir significa quebrar, dissolver, invalidar, anular.

A Rescisão de um Contrato de Trabalho é sempre traumática algumas vezes para a empresa e quase sempre para o empregado no qual está sendo dispensado, acarretando alguns desgastes emocionais. O poder de direção do empregador permite que ele dispense o empregado mesmo sem justo motivo, salvo situações especiais que conferem estabilidade, como gestantes, sindicalistas, vítimas de acidente ou doença de trabalho, os que estão prestes a requerer aposentadoria e outros casos previstos pela Lei.

Com relação ao tema em questão, vários autores importantes têm obras sobre o assunto, assim como: OLIVEIRA, Rescisão de Contrato de Trabalho:

Manual Prático (1993), GONÇALVES, Resumo Prático de Rescisão de Contrato de Trabalho, o distinto professor SÁ, com seus artigos, livros direcionados a assuntos contábeis, entre outros.

8. PLANO DE TRABALHO

INTRODUÇÃO

1 HISTÓRIA DA CONTABILIDADE

1.1 CONCEITO

1.1.1 Evolução histórica

1.1.2 Frei Luca Pacioli

1.1.3 A Contabilidade no Brasil

1.1.3.1 Origem e Evolução

1.1.4 Escolas que influenciaram a Contabilidade no Brasil

1.1.4.1 Escola Italiana

1.1.4.2 Escola Norte-Americana

1.2 DEFINIÇÃO DE EMPRESA

1.3 DIREITO TRABALHISTA: UMA ABORDAGEM HISTÓRICA DA EVOLUÇÃO

1.3.1 Conceito de Direito

1.3.2 Direito Trabalhista

1.3.2.1 Contrato de Trabalho

1.4 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1.4.1 Conceituação

1.4.2 Primeiro Período: “Pré-História” do Direito Trabalhista no Brasil

1.4.3 Segundo Período: A República Velha - nascença do Direito Laboral

1.4.4 Terceiro Período: “A Revolução Industrial” no Brasil até os dias atuais

2 RESCISÃO CONTRATUAL SEM JUSTA CAUSA

2.1 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

2.1.1 Tipos de Rescisão Contratual

2.1.1.1 Rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador

2.1.1.2 Rescisão sem justa causa por iniciativa do empregado

2.1.1.3 Rescisão com justa causa

2.1.2 Situações que permitem uma Rescisão Contratual

2.2 DEFINIÇÕES DAS VERBAS RESCISÓRIAS E DEDUÇÕES DA RESCISÃO CONTRATUAL

2.2.1 Aviso Prévio

2.2.1.1 Prazo de duração do Aviso Prévio

2.2.2 Deduções da Rescisão Contratual

2.2.2.1 Desconto Previdenciário – INSS

2.2.2.2 Imposto de Renda – IR

2.2.3 Prazo para pagamento da Rescisão Contratual

2.2.4 Homologação

2.3 CONTABILIZAÇÃO DAS VERBAS E DEDUÇÕES DA RESCISÃO

2.3.1 Saldo de Salário

2.3.2 Décimo Terceiro Salário

2.3.3 Férias

2.3.4 Multa Rescisória 40% sobre FGTS

2.3.5 INSS

2.3.6 Imposto de Renda – IR

2.4 CLASSIFICAÇÃO NO BALANÇO PATRIMONIAL AS CONTAS DA RESCISÃO

3 DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS CONTÁBEIS DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA: Um estudo de caso na empresa Cimaq Motos em Itaituba – PA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

3.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

3.3 CÁLCULOS DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

3.3.1 Cálculo do Saldo de salário

3.3.2 Cálculo do Décimo Terceiro Salário Proporcional

3.3.3 Cálculo das Férias

3.3.4 Cálculo das Férias Proporcionais.

3.3.5 Cálculo da Multa Rescisória

3.4 SUGESTÃO DE MODELO DE DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS RESCISÓRIOS

CONCLUSÃO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

9. CRONOGRAMA

ATIVIDADE	1 ^a QUINZ AGO/1 1	2 ^a QUINZ AGO/1 1	1 ^a e 2 ^a QUINZ SET/11	1 ^a QUINZ OUT/11	2 ^a QUINZ. OUT/11
ESCOLHA DO TEMA	X	X			
HISTORICO DA EMPRESA		X			
REFERENCIAL TEORICO			X		
VERIFICAÇÃO DOS DADOS				X	
ANALISE DA COL. DADOS					X

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Brasília. DECRETO-LEI 5.452. **Dispõe sobre a CLT. De 1º de maio de 1943 - dou de 09/08/1943.**

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

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do Contrato De Trabalho: Manual Prático.** São Paulo: Atlas, 1993.

RIOS, Dermival Ribeiro. **Mini Dicionário Escolar da Língua Portuguesa.** São Paulo: DCL, 2007.