

**SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR AMADEUS -  
SESA  
FACULDADE AMADEUS – FAMA  
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**JUCELIA BRITO SANTANA**

**RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**

**Aracaju  
2018/2**

**JUCELIA BRITO SANTANA**

**RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado em cumprimento às exigências do curso de Ciências Contábeis da Sociedade de Ensino Superior Amadeus como requisito para a obtenção de título bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador Prof. Dr. André Luis Oliveira Feitosa.

**Aracaju**

**2018/2**

S232r SANTANA, Jucelia Brito  
Rescisão indireta do contrato de trabalho / Jucelia Brito  
Santana. – Aracaju, 2018.

28f.

Orientador: Prof. Dr. André Luís Oliveira Feitosa.  
TCC (como requisito para obtenção do grau de bacharel em  
Ciências Contábeis.) – Faculdade Fama, 2018.

1. Contabilidade 2. Rescisão indireta 3. Direitos trabalhistas  
I – FEITOSA, André Luís Oliveira (orient.) II - Título

CDU: 657 (043.2)



SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR AMADEUS

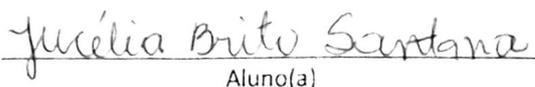
FACULDADE AMADEUS

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

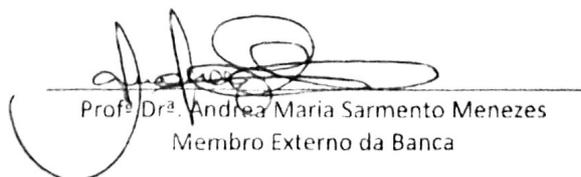
ATA Nº 12/2018-2

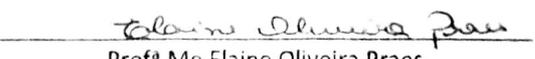
No dia 22 de novembro de 2018, às 20:30h, na Sala 02 do Bloco G da Faculdade Amadeus, o(a) aluno(a) Jucélia Brito Santana apresentou o trabalho de conclusão de curso intitulado Rescisão Indireta de Contrato de Trabalho: Particularidades, como um dos pré-requisitos para a obtenção do título de bacharel em ciências contábeis e procedeu a defesa oral do mesmo. Em reunião, a banca avaliou a pesquisa elaborada, bem como sua apresentação e questionamentos feitos, atribuindo nota 9.00, considerando assim o(a) referido(a) discente como aprovado(a), desde que promova as correções e as alterações ponderadas pela banca e indicadas no trabalho e apontamentos e entregue a versão final do trabalho em meio digital (CD) e em encadernação em capa dura, segundo o modelo padrão da instituição, o qual ficará na biblioteca para consulta pública. Sem mais, para o momento, eu André Luís Oliveira Feitosa, orientador e secretário da presente banca, lavro e assino juntamente com os demais participantes e o(a) aluno(a), a presente ata.

Aracaju, 22/11/2018

  
Aluno(a)

  
Prof. Dr. André Luís Oliveira Feitosa – Orientador

  
Prof.ª Dr.ª Andrea Maria Sarmiento Menezes  
Membro Externo da Banca

  
Prof.ª Me Elaine Oliveira Praes  
Membro Interno da Banca e  
Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo seu amor incondicional e pela sua fidelidade, este trabalho não poderia ter sido concluído sem a grandiosa mão de Deus, sem o apoio de algumas pessoas, que de alguma forma, mesmo sem perceberem contribuíram para tornar esse trabalho realizável.

A minha família, por ser a minha base, sou eternamente grata por tudo. Pai, você é exemplo de retidão e humildade; mãe, você é calma, você é voz de Deus para mim. Obrigada por tudo, por sempre acreditarem em mim, vocês são essenciais demais em minha vida.

Aos meus irmãos, agradeço por tudo: pelo aconchego, força e apoio. Vocês não mediram esforços para me ajudarem, vocês me deram coragem nos momentos em que mais precisei, vocês são verdadeiros anjos de Deus em minha vida. Agradeço por toda preocupação e acolhimento, por estarem sempre presentes em minha vida e por me apoiarem em tudo que faço. Aos meus sobrinhos, em especial a Letícia e Valentina por estarem sempre comigo, me fazendo companhia nos estudos e me fazendo rir nos dias tristes e cansativos, eu amo todos vocês. Aos amigos que conheci nesta jornada e que vão continuar em minha vida. Vocês não mediram esforços para me ajudarem nos momentos que precisei, agradeço imensamente pela colaboração e incentivo para o meu crescimento e aprendizado, em especial a Mirene de Souza, amiga obrigada por tudo, tenho um carinho enorme por você.

A Carol Brandão, por estar sempre me apoiando, por lutar a minha luta, por sonhar o meu sonho e mostrar que sou capaz e que posso ir além. Obrigada por tornar esse projeto viável.

A Josefa C. Brandão que me incentivou e me deu a oportunidade de trabalhar e aprender, tornando-me cada vez melhor no que faço hoje. Aos amigos de trabalho, que hoje nos tornamos uma equipe.

As meninas da biblioteca, nossa, vocês são demais, obrigada por me ouvir, me ajudar e por arrancar sorrisos do meu rosto nos momentos de stress e desânimos, que Deus continue cuidando de vocês. Ao pessoal do financeiro, as meninas da secretaria, da farmácia (obrigada pelos chás e conversas).

A coordenação, em especial a coordenadora e professora Elaine Praes, meu muito obrigada pela compreensão e dedicação no que faz e aos meus professores do curso de contabilidade, vocês foram peças fundamentais para a minha formação.

Ao meu orientador prof. Dr. André Luis oliveira Feitosa, que me ajudou e contribuiu para a conclusão desse trabalho, mostrando-me que a facilidade da realização está na persistência. Obrigada por tanta dedicação e amor pelo que faz, você é peça chave para esta etapa da minha vida acadêmica.

## RESUMO

As relações de trabalho, ao longo da história da humanidade, eram estabelecidas em sua maioria de forma abusiva e extremamente deletérias ao empregado, que fornecia serviços incansavelmente e poucos direitos possuía. No Brasil, um grande marco dá-se com a Constituição de 1934: a primeira constituição a evidenciar o Direito do Trabalho, trazendo benefícios aos funcionários brasileiros, como a criação do salário mínimo, a jornada de trabalho de 8 horas, férias, o repouso semanal, dentre outros. O fim de um vínculo empregatício, por sua vez, pode ocorrer por diversos motivos: pode ser causado tanto por iniciativa do empregador como do empregado, com ou sem justa causa. Este trabalho, por sua vez, tem como objetivo compreender as diferenças e implicações oriundas da rescisão indireta dos contratos de trabalho, e para isso foram elaboradas duas rescisões – uma direta e outra indireta, comparando-as e observando os respectivos desfechos. Como resultado, foi observado que, nos dois casos, as mesmas obrigações necessitaram ser cumpridas, com o diferencial de que quando diante de uma rescisão indireta, as pendências seriam resolvidas a partir de envolvimento judicial, trazendo, assim, um desgaste de vínculo interpessoal, emocional e financeiro muito superior, se comparado à rescisão direta. Conclui-se ser de suma importância o conhecimento dos direitos e deveres que são incumbidos a todos os envolvidos; e, principalmente, o cumprimento dos mesmos, a fim de evitar o estabelecimento de uma rescisão indireta, deletéria para ambos os lados.

**Palavras-chave:** direitos trabalhistas; rescisão indireta; relações de trabalho.

## ABSTRACT

Labor relations throughout the history of mankind were mostly established in an abusive manner and extremely deleterious to the employee, who provided services relentlessly and few rights possessed. In Brazil, a major milestone comes from the 1934 Constitution: the first constitution to highlight Labor Law, bringing benefits to Brazilian officials, such as the creation of the minimum wage, the 8-hour working day, holidays, rest weekly, among others. The end of an employment relationship, in turn, can occur for several reasons: both the employer and the employee, with or without cause, can cause it. This work, in turn, aims to understand the differences and implications arising from the indirect termination of employment contracts, and for this purpose two rescissions were made - one direct and one indirect, comparing them and observing the respective outcomes. As a result, it was observed that in both cases, the same obligations had to be fulfilled, with the difference that when faced with an indirect termination, the pending cases would be solved from judicial involvement, thus bringing about a weariness of interpersonal bond, emotional and financial superiority compared to direct termination. It is concluded that the knowledge of the rights and duties that are the responsibility of all those involved is extremely important; and, in particular, compliance with them, in order to avoid the establishment of an indirect termination, deleterious to both sides.

**Keywords:** labor rights; indirect termination; work relationships.

**LISTA DE ABREVIATURAS**

ART - Artigo

CEF - Caixa Econômica Federal

CPC – Código do Processo Civil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

GRRF – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

TEM – Ministério do Trabalho e Emprego

## SUMÁRIO

Resumo .....	v
Abstract .....	vi
Lista de Abreviaturas .....	vii
<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>3</b>
2.1 Contabilidade .....	3
2.2 Legislação trabalhista.....	4
2.2.1 Contrato de trabalho.....	5
2.2.2 Empregador .....	6
2.2.3 Empregado .....	7
2.3 Direitos Trabalhistas que constam em Rescisões de Contrato de Trabalho.....	8
2.3.1 Rescisão de Contrato de Trabalho .....	13
2.3.2 Rescisão de Contrato de Trabalho sem justa causa.....	14
2.3.3 Rescisão de Contrato de Trabalho por justa causa.....	15
2.3.4 Rescisão Indireta do Contato de Trabalho.....	16
2.3.5 Rescisão de Contato de Trabalho por pedido de Demissão.....	17
2.3.6 Rescisão de Contrato de Trabalho por prazo determinado do contrato de experiência .....	18
2.3.7 Término de contrato de experiência.....	19
<b>3. METODOLOGIA .....</b>	<b>20</b>
<b>4. DISCUSSÃO DE DADOS .....</b>	<b>22</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>26</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>28</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Nas décadas de 1920 e 1930, surgiram normas objetivando a proteção de trabalhadores em atividades específicas, por exemplo: os bancários e os ferroviários. Como consequência de greves e de outros eventos que aconteceram no Brasil e no mundo, inicia-se um movimento normativo quanto às questões trabalhistas nas relações individuais do trabalho no país (LUCIO, 2016).

As leis trabalhistas, então avulsas, dessas duas décadas também foram promulgadas para comerciários, trabalhadores na área de transportes públicos, de categorias menores, como os padeiros. Elas trouxeram a vantagem de normalizar direitos mínimos para essas categorias e também geraram a insatisfação dos trabalhadores que não conseguiam negociar tão bem as cláusulas de trabalho, gerando insatisfação em outras classes trabalhadoras.

O Brasil é regido por algumas leis, práticas e códigos que, desde o seu surgimento, sofrem constantes mudanças ao longo do tempo. A Consolidação da Lei do Trabalho (CLT) não é diferente, suas mudanças são constantes, todavia os princípios do Direito do Trabalho continuam firmes. Para Delgado (2015) o direito do trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objetivo as normas, as instituições jurídicas e o princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinados a proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.

O artigo 170, da Constituição Federal do Brasil, estabelece que a economia será pautada na livre iniciativa. Neste sentido, as relações trabalhistas no setor privado desenvolvem-se num contexto jurídico no qual o empregador é o sujeito hiper suficiente, enquanto o empregado é a parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista. Por esse motivo, o trabalhador merece proteção jurídica do estado, conforme leciona um dos mais importantes princípios do Direito do Trabalho: o da Proteção do Trabalho, do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, que estabelece direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Um aspecto relevante sobre o trabalhador é que antes de ser mão obra, ele é: pessoa humana; tem aspirações; tem dignidade; é pai/mãe de família; educador; homem de fé disposto a trabalhar para fazer e restaurar tantos bens necessários à sobrevivência da humanidade (OLIVEIRA, 2003). Uma das formalidades permitidas ao trabalhador por meio da CLT foi o contrato de trabalho, onde estão especificadas todos os direitos e deveres de empregado e do empregador. Todavia, esse contrato pode ser rescindido caso haja interesse de alguma das partes envolvidas. Rescindir é um ato de violência que significa: quebrar, dissolver, anular, romper, desfazer.

A rescisão de um contrato de trabalho é traumática muitas vezes para a empresa e quase sempre para o empregado. Além do trauma acarreta inúmeros problemas, desgastes emocionais, atrasos na produção e até nas relações humanas (OLIVEIRA, 2003). No que diz respeito aos tipos das rescisões do contrato de trabalho regidos pela CLT temos: dispensa sem justa causa; dispensa por justa causa causada pelo empregado; pedido de demissão; termino do contrato por ato culposo do empregador (rescisão indireta); rescisão por culpa recíproca.

O empregado deixa de trabalhar porque o chefe não o tratou bem ou não cumpriu com as obrigações do contrato. Diante dessa situação e de tudo que foi tratado, o problema de pesquisa desse trabalho é: Quais as implicações resultantes de uma Rescisão Indireta do contrato de trabalho? Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa consiste em: compreender as diferenças e implicações oriundas da rescisão indireta dos contratos de trabalho.

Paralelamente, a fim de atingirmos o objetivo geral, faz-se necessário descrever os seguintes objetivos específicos:

- Comparar as similaridades e diferenças pecuniárias oriundas de uma rescisão direta e indireta do contrato de trabalho;
- Identificar obrigações acessórias peculiares a cada modalidade de rescisão;
- Propor medidas para evitar atos que configurem a despedida indireta por parte do empregado.

Justifica-se a relevância do tema citado aqui pelo fato de ser este um assunto pouco debatido e conhecido no meio social e trabalhista. Visando assim, torná-lo conhecido de modo claro para aqueles a quem dizem respeito, como o próprio trabalhador, que não só pode, mas deve fazer uso de seus direitos de acordo com a lei. Considerando a complexidade das leis que estão diariamente em evolução, a CLT dispõe sobre o Direito Trabalhista e o Direito processual do Trabalho de forma zelosa.

Contudo, em razão das muitas dúvidas ocasionadas pela rescisão trabalhista e da diversidade de normas e procedimentos que precisam ser observados, faz-se necessário à clareza das informações contida no termo de rescisão contratual.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, estão inseridas as principais fundamentações teóricas referentes a pesquisa que está sendo realizada. Nesse sentido nós vamos abordar no primeiro tópico a contabilidade e suas principais características, no seguinte vamos falar da legislação trabalhista, sua característica e evolução relativa aos direitos dos trabalhadores e as rescisões de contrato de trabalho.

### 2.1 Contabilidade

Vivemos em pleno século XXI e nos deparamos com grandes desafios em todas as áreas de nossas vidas, exigindo assim tomadas de decisões importantes e mais cautelosa, requerendo maior cuidado, zelo e responsabilidade. Dessa mesma forma tem acontecido com as empresas, pois estão passando por muitas mudanças, enfrentando novos desafios e grandes problemas difícil de resolvê-los.

A Contabilidade, por ter o seu patrimônio como objeto de estudo, vem se destacando muito, sendo de grande importância não só para as empresas em geral, como também para os governantes. A partir daí o governo começa a utilizar-se dessa ferramenta para arrecadar impostos e criar obrigações a serem cumpridas pelas companhias, buscando sempre informações úteis para a tomada de decisões.

Pode-se definir contabilidade como ciência, pois, ela tem o patrimônio como objeto de estudo, e para isso ela utiliza métodos especialmente desenvolvidos para coletar, registrar, acumular, resumir e analisar todos os fatos que afetam a situação patrimonial de uma pessoa. (GBATISTA,1998, p. 35).

De acordo com Marion (2009), a contabilidade é a linguagem dos negócios; dando diretrizes para tomadas de decisões. É normal nos dias de hoje se ouvir dizer que grande parte das empresas estão fechando as portas ou enfrentando sérios problemas financeiros, principalmente as empresas de pequeno porte. A maioria dos empresários tem reclamado da carga tributária, apontando os encargos como um dos maiores fatores para tal deficiência, que com certeza tem contribuído bastante. Por tanto, se fizermos um estudo a fundo, vamos constatar que o principal problema não está só nos tributos e sim na administração e tomadas de decisões sem pelo menos consultar um profissional da área contábil.

O profissional da área contábil não só cuida da área fiscal das empresas, como também vem ganhando um espaço muito amplo na área do departamento pessoal .O departamento pessoal segundo Sato (2012) é um setor da empresa que realiza tarefas e atividades específicas,

ou seja cuida da contratação de funcionários, folha de pagamento, férias, licença maternidade, quadro de horários e rescisão contratual dos funcionários.

Dessa forma, o profissional da área contábil acompanha os procedimentos rotineiros trabalhista de acordo com as leis, facilitando os gestores na tomada de decisões e contribuindo de forma coerente para o progresso das empresas. Assim, a informação contábil é importante a toda sociedade, ajudando a cuidar da saúde financeira das empresas em geral.

## **2.2 Legislação Trabalhista**

A Constituição de 1934 que veio para favorecer a vida dos trabalhadores brasileiros, foi a primeira constituição a evidenciar o Direito do Trabalho no Brasil. Ao trabalhador urbano foi criado a CLT, através dos sindicatos, oferecendo aos trabalhadores meios de reivindicar seus direitos, sendo ela ainda responsável pelos encargos sociais, que são definidos em convenções coletivas e leis específicas, facilitando a vida do trabalhador e trazendo uma perspectiva de mudanças na vida dos trabalhadores brasileiros. Após a revolução industrial é que os trabalhadores começaram a ser remunerados e reconhecidos como empregados, conquistando assim seus direitos como cidadãos.

As regras do direito do trabalho se iniciou de fato em 1934, onde teve a criação do salário mínimo, a jornada de trabalho de 8 horas, férias, o repouso semanal, dentre outros benefícios. A carteira de trabalho é o documento principal dos brasileiros que ingressam no mercado de trabalho, serve como prova de relação de emprego. Com a criação da mesma trouxe para os trabalhadores alguns direitos e deveres, passando assim mais segurança para aqueles que a possuía, como o seguro-desemprego, que garante ao trabalhador alguns meses de remuneração, benefícios previdenciários como o auxílio-doença, aposentadoria, FGTS que dá a garantia ao empregado caso ele seja demitido sem justa causa, vale transporte, décimo terceiro, férias, horas extras, etc.

Algumas leis trabalhistas garantem aos trabalhadores que estejam com registro na carteira de trabalho, melhores condições de trabalho e proteção, estes estarão cobertos e amparados, mediante a lei. Dessa forma, todo empregador que realiza um contrato de trabalho tem deveres, previstos em lei, que devem ser cumpridos; são as chamadas obrigações acessórias: registro de empregado, folha de pagamento, 13º salário, férias, FGTS, etc. Sendo a principal, o pagamento do salário.

A CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo Presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo, período em que Getúlio Vargas

governou o Brasil de 1937 a 1945. Este período ficou marcado no campo político por um governo autoritário.

A Consolidação tornou única toda legislação trabalhista no Brasil, foi uma divisão para agregar de forma determinante os direitos trabalhistas na legislação brasileira, sendo sua finalidade fundamental reger os vínculos individuais e coletivos do trabalho previsto em lei, nela estão os direitos e deveres tanto do empregador quanto do empregado. Desde então vem sofrendo grandes mudanças, buscando sempre inovar a relação de trabalho e os direitos dos trabalhadores, visando melhorias e bem-estar para o empregado.

### 2.2.1 Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho no Brasil é constituído pela Consolidação das Leis de Trabalho e por normas jurídicas a ela complementares. Seu objetivo é manter uma boa relação entre empregados e empregadores designando direitos iguais e deveres iguais. De acordo com o art. 442 das Leis trabalhistas, o contrato de trabalho “é o acordo tácito ou expreso correspondente à relação de emprego”. Ou seja, acordo tácito é aquele realizado entre as partes sem o atendimento formais exigidos pela legislação do trabalho. O contrato é expreso quando as funções do empregado são definidas no contrato (GONCALVES, 1999).

Outra definição do contrato de trabalho definido por Oliveira (2009, P.23) como sendo um “acordo tácito e expreso, verbal ou por prazo determinado ou indeterminado, que corresponde a uma relação de emprego”. Dessa forma, o contrato acontece quando é prestado serviços, sob subordinação e por meio de pagamento. Ele pode ser alterado quando ambos entram em acordo e desde que não cause nenhum prejuízo ao empregado.

O contrato de trabalho por prazo determinado é muito usado pelos empregadores, auxiliando-o na avaliação do empregado na atividade a qual lhe foi atribuída, segurando os empregados por um período de 90 dias, podendo ser ou não prorrogado uma única vez, sem que ultrapasse o seu limite de 90 dias (OLIVEIRA, 2003).

É por meio do Contrato de Trabalho que são decididos os deveres, obrigações e acordos a respeito das condições de trabalho entre empregado e empregador. O Contrato de Trabalho deve ser registrado na CTPS que é o documento de suma importância para o trabalhador, também conhecida como carteira de trabalho.

Segundo Nascimento (2007, p. 243), “nenhum empregado pode ser admitido sem apresentar a carteira, e o empregador tem o prazo de 48 horas para fazer as anotações, devolvendo-a em seguida ao empregado” (CLT, art.29), não havendo a devolução no prazo

determinado, será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário por dia de atraso pela retenção de sua carteira profissional. Ainda de acordo com Nascimento (2007, p. 244) “a lei obriga o empregador a efetuar o registro de todo empregado em fichas, livros, ou sistema eletrônico, conforme instruções do Ministério do Trabalho e Emprego” (CLT, art.41). Portanto, a carteira de trabalho é documento do empregado e o registro é documento do empregador”.

### 2.2.2 Empregador

Conforme o art. 2º da CLT “considera-se empregador a empresa, o individual ou coletivo, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. O empregador, também considerado como uma empresa, é uma atividade que no mundo econômico tem em vista o lucro.

Conforme Lizz (2010), os empregadores domésticos, as instituições sem fins lucrativos entre outras, também podem ser representadas como empregadores. Assim sendo, todo empregador que realiza um contrato de trabalho tem deveres, previstos em lei, que devem ser cumpridos; são as chamadas obrigações acessórias: registro de empregado, folha de pagamento, 13º salário, férias, FGTS, etc. Além do mais, o dever moral de respeito ao empregado, não praticando atos que venham a desligar o empregado da prestação de serviço, também deve ser cumprido. Por tanto, é de grande relevância que todo empregador tenha o conhecimento de seus deveres, para que sua empresa e empregados estejam regularizados e protegidos pela lei. Pois, caso tais obrigações não sejam cumpridas, o empregador será penalizado com multas e autuações.

O empregador é responsável pela direção, controle e organização de sua atividade fim. Assim sendo, os riscos da atividade econômica são assumidos pelo empregador, não podendo ser transferidos para o empregado. Geralmente, na prática, costuma se dizer que empregador é aquele que tem empregados, chamados de patrão, empresários, etc. Existem algumas espécies de empregador, que são regidas por leis específicas, como:

#### a) Empregador Doméstico

Segundo Martins (2005, p.2014) “É a pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial”. Dessa forma, pessoas jurídicas não podem ser empregadores domésticos, pelo fato de normalmente exercerem uma atividade de finalidade lucrativa.

#### b) Empregador Rural

O art. 3º da Lei nº 5.889/73, define empregador rural como “a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílio de empregados”. O que define o empregador rural é a atividade exercida, que deverá ser agroeconômica e não o fato do imóvel está localizado na área rural.

#### c) Empresa de trabalho temporário

É a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos (art.4º da Lei nº 6.019/74). Sendo assim, toda empresa de trabalho temporário deve ser urbana, por isso, não é permitida nenhuma celebração de contrato de trabalho temporário localizada na área rural.

Independentemente do tipo da empresa, as leis e decretos que regem a sociedade brasileira mantem o equilíbrio entre as pessoas físicas e jurídica, de forma que os vínculos de trabalho sejam bem empregados e inteirados de acordo com as normas pré-estabelecidas.

### 2.2.3 Empregado

De acordo com art.3º da Consolidação da Lei de Trabalho, “considera-se empregado toda pessoa física, que prestar serviços de natureza não eventual ou seja, de forma contínua a empregador, sob a dependência deste e mediante a salário” ou seja quantia paga a um trabalhador pelo serviço prestado. Sobre definição de empregado, Martins (2015) afirma que temos que analisar cinco requisitos, sendo eles:

a) pessoa física – O homem ou mulher que preste serviço, não podendo ser realizado pelo empregador ou seja, pessoa jurídica;

b) não eventual - O empregado é aquele que exerce uma atividade de modo permanente, não podendo este ser de forma eventual;

c) Sob dependência – Existe a subordinação, o empregado tem por obrigação prestar o trabalho para o qual foi contratado, respeitando a hierarquia da empresa e estando subordinado as ordens do empregador;

d) Salário – O empregador tem o dever de pagar o salário ao empregado pelos serviços

prestados e o empregado tem a obrigação de prestar serviços ao empregador;

e) Pessoalidade – O empregado é um trabalhador que presta os serviços pessoalmente ao empregador e o contrato é ajustado em função de determinada pessoa.

Segundo informações acima, empregado é sempre pessoa física, com habitualidade na prestação de serviços, mantendo uma subordinação diante a pessoa jurídica e por meio de recebimento de salário, prestando pessoalmente os seus serviços ao empregador. Sendo assim, só com estas características mencionadas o empregado poderá comprovar o vínculo empregatício e assim poderá ter direito a receber as verbas rescisórias caso venha acontecer a rescisão de contrato de trabalho. O registro do empregado é feito assim que se iniciar a prestação de serviços, esses registros são feitos em livros, fichas ou sistema eletrônicos, onde deverá ser anotado todos os dados relativos a admissão do emprego; duração e efetividade do trabalho; férias; acidentes e demais circunstâncias que interessam à proteção do trabalhador.

Conforme o art. 47 da CLT, a empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 em seu parágrafo único, incorrerá na multa que varia de R\$ 800,00 à R\$ 3.000,00 de acordo ao porte da empresa. Por tanto, é necessário que todos conheçam seus direitos e obrigações para que ambos possam exercê-la de forma digna e respeitosa, buscando sempre manter uma boa relação de trabalho entre empregado e empregador.

### **2.3 Direitos Trabalhistas que constam em Rescisões de Contratos de Trabalho**

O empregador deve pagar verbas rescisórias distintas. A seguir serão averiguadas as verbas comuns devidas a cada modalidade de rescisões de contratos de trabalho.

#### **a) Salário e Remuneração**

"É a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado pela prestação de seus serviços. Ele pode ser pago mensal, quinzenal, semanal ou diariamente, ou peça ou tarefa; sempre se obedecerá ao salário mínimo" (OLIVEIRA, 2010, p. 44). De acordo com a CLT em seu art. 457 § 1º integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Conforme Nascimento (2006, p.78) salário é caracterizado como:

O conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado, não

só como contraprestação do trabalho, mas também pelos períodos em que estiver á disposição daquele aguardando ordens, pelos descansos remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força da lei.

Segundo Martins (2007, p. 208) a remuneração é:

Conjunto de prestação recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família. O objetivo da remuneração é que ela possa satisfazer as necessidades básicas do empregado e de sua família. Sabemos, entretanto, que, muitas vezes o salário mínimo não alcança essa finalidade, porém deveria fazê-lo, para que com ele o empregado pudesse comprar todas as coisas de que necessitasse para ter uma vida razoável juntamente com sua família.

Logo, salário é a contraprestação, ou seja, o cumprimento de obrigações devidas que o empregador paga diretamente ao empregado, pelo serviço que ele realiza, em decorrência do contrato de trabalho. Já a remuneração, é salário base acrescido com outros benefícios recebido pelo empregado na vigência do contrato de trabalho, como comissões, gratificações, percentagens, entre outros.

#### b) Salário Família

É um valor pago mensalmente ao empregado que tem filhos com idade até 14 anos, servindo no auxílio de sustento dos filhos.

Para Oliveira e Martins (2010, p.736) o salário família é:

O salário família é uma importância paga mensalmente pela empresa, junto com o salário de empregado. É devido ao segurado, exceto o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, para cada filho menor de 14 anos ou inválido. Equiparam-se a filhos para fins de recebimento do salário família, mediante declaração escrita do segurado: o enteado; o menor que, por determinação judicial, esteja sob sua guarda; E o menor que esteja sob sua tutela e não possua condições suficientes para o próprio sustento e educação. O pagamento do salário família será devido a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado estando condicionada à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória, até seis anos de idade, e de comprovação semestral de frequência à escola de filho ou equiparado, a partir dos sete anos de idade. Se o segurado não apresentar o atestado de vacinação obrigatória, até seis anos de idade, e de comprovação semestral de frequência à escola do filho ou equiparado, nas datas definidas pelo Instituto Nacional do Seguro Social, o benefício do salário família será suspenso, até que a documentação seja apresentada.

#### c) Triênio

É um adicional de 7% (sete por cento) sobre o salário-mínimo pago ao funcionário que completar três anos de trabalho na mesma empresa, este adicional precisa está prevista em

convenção coletiva de trabalho assegurando todos os trabalhadores.

d) Produtividade

É um percentual de 6% (seis por cento), pago ao funcionário que recebe acima do piso salarial de sua categoria; e para que o trabalhador tenha direito, é preciso estar previsto em convenção coletiva de trabalho.

e) Adicional de Horas Extras

É um adicional pago ao trabalhador quando ultrapassa sua jornada de trabalho contratual. Pode ser acrescida de duas horas, por meio de acordo escrito entre empregador e empregado ou de acordo com a convenção coletiva de trabalho. Conforme a CLT os trabalhos realizados das segundas aos sábados, o percentual pago sobre a hora normal é de 50%, já para os trabalhos realizados aos domingos e feriados é de 100%.

f) Aviso Prévio

O aviso prévio ocorre quando o empregador não necessita mais que o empregado preste os seus serviços, seu prazo é de no mínimo 30 dias, sendo acrescidos de mais três dias, caso o funcionário tenha um ano de serviço na empresa, conforme Lei 12.506/2011 que diz que para cada ano trabalhado o empregado tem direito a três dias, limitado a um máximo de 90 dias. O empregador comunica o aviso ao empregado por escrito em 2 vias, uma via é do empregado e a outra via do empregador, sendo que todas as duas vias são assinadas tanto pelo empregador quanto pelo empregado. Neste caso, o funcionário não precisa cumprir a mesma carga horária de antes, ele pode optar por diminuir duas horas por dia ou não trabalhar nos últimos sete dias do aviso conforme o art. 488, § 2º da CLT.

g) Férias

De acordo o art. 129 da CLT anualmente todo empregado terá direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. Para Martins (2006, p. 548) “férias são o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido o direito do decurso de 12 meses”. As férias são comunicadas ao empregado por escrito, em duas vias, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, podendo ser concedidas em até 3 (três) períodos, sendo que, um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais períodos não poderão ser inferior a 5 dias cada um e o pagamento das férias deverá ser feito até dois dias antes do início do período de gozo (art. 145 da CLT).

O valor que o empregado tem a receber no período de gozo de férias, é a remuneração que lhe é devida na data da concessão ou seja período em que o empregado usufrui o direito de férias, com o acréscimo de 1/3. Segundo Gonçalves (1999, p. 61) "os reflexos do trabalho extraordinário, noturno, prestado em condições de insalubridade ou de periculosidade também são levados em consideração desse período de descanso".

#### h) Décimo Terceiro Salário

O 13º salário ou Gratificação natalina é um direito do trabalhador, instituído pela Lei nº 4.090/62, constituindo de um salário a mais por ano ao empregado. Tem direito ao décimo terceiro salário, ou seja, a gratificação natalina, todos os trabalhadores que tem a carteira de trabalho assinada e essa gratificação deve ser paga em duas parcelas. A Lei 4.749/65, "determina que a primeira seja paga entre o dia 1º de fevereiro até o dia 30 de novembro e a segunda deve ser paga até o dia 20 de dezembro, tendo como base de cálculo o salário de dezembro menos o adiantamento na primeira parcela". O empregado em decorrência da rescisão do contrato de trabalho recebe o 13º salário de forma proporcional, com base na remuneração do respectivo mês, correspondente a 1/12 avos por mês de serviço ou fração igual ou superior a quinze dias.

#### i) FGTS

Segundo Gonçalves (1999, p.218) "O fundo de garantia por tempo de serviços é formado mediante depósitos mensais efetivados exclusivamente pelo empregador". O FGTS foi instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, regulamentada pelo decreto nº 59.820, de 20 de dezembro de 1966. Atualmente, a Lei que dispõe sobre o FGTS é de 11 de maio de 1990, republicada em 14 de maio de 1990 (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2015).

De acordo com Oliveira (2011, p. 341):

Todos os empregados sejam pessoa física, jurídicas, de direito privado ou público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos poderes da união, dos Estados, do Distrito Federal e os municípios, que admitem trabalhadores a seu serviço, bem como aqueles que, regidos por legislação especial, encontram-se nessa condição ou figurarem como fornecedores ou tomadores de mão de obra estão obrigados a depositar, em conta bancária vinculada do FGTS, aberta em nome do trabalhador, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida no mês anterior.

O objetivo do FGTS é a proteção ao trabalhador que for demitido sem justa causa. Para fazer o saque do valor devido do FGTS depositado, basta que o empregado apresente a Caixa

Econômica Federal "o recibo de quitação das verbas rescisórias"(Decreto nº 99.684/90, art. 36, I).  
j) Previdência Social - Instituto Nacional do Segurado social (INSS)

Seguro social no qual todo trabalhador faz parte contribuindo mensalmente, garantindo assim um rendimento mensal quando o mesmo não poder mais trabalhar, seja em caso de doença, acidente ou aposentadoria. Essa contribuição varia de 8%(oito por cento),9 % (nove por cento) ou 11% (onze por cento), conforme o salário de contribuição determinada pela previdência social.

De acordo com Oliveira (2003, p. 163) “há um limite máximo para o desconto do INSS. Quando o empregado ganhar um valor superior ao limite máximo (teto), só poderá descontar-lhe do salário o limite estabelecido”.

#### l) Multa Rescisória

É uma indenização paga pelo empregador, quando o mesmo demite um empregado sem justa causa. Essa indenização refere-se a 40% (quarenta por cento) sobre o valor acumulado do FGTS do período da relação de emprego.

Ressalta o art. 18, § 1º da Lei 8.036/90 da CLT que:

Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

A multa rescisória é efetuada por meio de uma guia específica, GRRF, (Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS) e informações a previdência social através da conectividade social. Se tratando de rescisão sem justa causa, na prática, as empresas são obrigadas a pagarem o valor de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor acumulado na conta do funcionário na Caixa Econômica Federal durante o período de contrato, onde 40% (quarenta por cento) é destinados para o empregado e os 10% (dez por cento) é destinado ao governo federal (FIDELIS, 2008). É de fundamental importância que o empregador faça o recolhimento do FGTS mensalmente, para que não gere nenhum tipo de problemas no momento de uma possível demissão sem justa causa.

#### m) Seguro-Desemprego

É um benefício que todo trabalhador tem direito, sempre que for dispensado sem justa causa ou na despedida indireta, o mesmo é concedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Seu objetivo é fornecer ajuda financeira por um determinado tempo ao trabalhador, na busca

de um novo emprego. Segundo Costa (2011) o período máximo para concessão do seguro-desemprego é de 03(três) a 05(cinco) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo, a contar a partir da data de demissão que deu início à última habilitação.

Conforme o art. 4º § 2º da lei nº 13.134/15, nova lei do seguro-desemprego, a quantidade de parcelas a ser recebida vai depender do histórico do trabalhador, ou seja, quantas vezes já foi solicitado:

§ 2º A determinação do período máximo mencionado no caput observará a seguinte relação entre o número de parcelas mensais do benefício do seguro-desemprego e o tempo de serviço do trabalhador nos 36 (trinta e seis) meses que antecedem a data de dispensa que originou o requerimento do seguro-desemprego, vedado o cômputo de vínculos empregatícios utilizados em períodos aquisitivos anteriores:

I – para a primeira solicitação:

4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência;

II – para a segunda solicitação:

3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 9 (nove) meses e, no máximo, 11 (onze) meses, no período de referência; 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência;

III – a partir da terceira solicitação:

3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, mínimo 6 (seis) meses e, no máximo, 11 (onze) meses, no período de referência; 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência.

O pagamento do seguro-desemprego será suspenso assim que o trabalhador que estiver em gozo deste direito seja admitido em um novo emprego.

### 2.3.1 Rescisão de Contrato de Trabalho

A Rescisão de Contrato de Trabalho é o rompimento da relação de emprego, pode ser causado tanto por iniciativa do empregador como do empregado, com ou sem justa causa para

a terminação do contrato de trabalho, ou seja, a rescisão do contrato de trabalho é a dispensa do vínculo empregatício entre empregado e empregador, dessa forma existindo várias maneiras de acontecer (TEIXEIRA, 2007).

Conforme Martins (2007, P.351,352)

A rescisão sem justa causa é cessão do contrato de trabalho pelo empregador, cabendo a ele pagar as verbas rescisórias devida ao empregado contidas na lei, como aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, saque de FGTS, indenização de 40% e direito ao seguro desemprego, já a rescisão com justa causa vem a ser o procedimento incorreto do empregado, cometimento de falta grave, sendo que a justa causa deverá ser previsto na lei de acordo com o artigo 482.

Existe diversos tipos de contrato de trabalho, podendo haver ou não indenização ao empregado. As normas para a rescisão do contrato de trabalho são determinadas pelos órgãos de sua competência, tais como Ministério do Trabalho (MTE) e os sindicatos da respectiva categoria, será considerado o valor da indenização caso o empregado tenha direito (SOUZA, 2010).

De acordo com o Oliveira (2009, p.39), uma rescisão de contrato de trabalho pode ser simples, ou dependendo de alguns fatores poderá ser muito complexa. Um dos fatores que torna uma rescisão mais complexa é o tipo de atividade a ser prestada pelo empregado, algumas causam risco a integridade física do empregado, pois compete ao empregador assegurar aos seus empregados total condições para realizar suas devidas atividades e principalmente no que diz respeito à segurança, ao longo do contrato de trabalho este empregado recebeu alguns adicionais que na rescisão influenciam todas as verbas rescisória (LIZZ,2010).

Dessa forma, para um estudo com mais clareza e uma visão mais ampla e mais enriquecedora no que diz respeito sobre contratos de trabalho, serão demonstrados a seguir os tipos de rescisões contratuais usados nesse trabalho, enfocando a rescisão indireta e direta.

### 2.3.2 Rescisão de contrato de trabalho sem justa causa

A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa acontece quando o empregado sem ter praticado qualquer forma de falta grave, tem o seu contrato rompido, ou seja, o empregador não mais precisa dos serviços prestado pelo empregado, notificando assim, o empregado com antecedência sobre o seu desligamento, essa notificação pode ser com 30 dias que é mais conhecido como aviso prévio trabalhado, nesse caso será reduzido de duas horas diárias ou o empregado pode faltar 7( sete) dias seguidos, conforme o inciso II do art. 487 da CLT.

O aviso indenizado também é elaborado em duas vias, assinado pelo empregador e

empregado, sendo uma via do empregador e outra do empregado. A rescisão sem justa causa é elaborada por um profissional da área ou seja pelo contador que presta serviço para a empresa e pode ser feita na própria empresa sem precisar ir à um órgão homologador, ou seja, no sindicato de classe ou no Ministério do trabalho (MTE). Com prazo único de 10 dias para pagamento, contados a partir do fim de contrato de trabalho.

Para Oliveira, (2010, p. 407) o empregado que tiver menos de um ano de serviço, terá direito a:

- Aviso prévio (art. 487 da CLT);
- Saldo de salário, se houver (art.462 da CLT);
- Férias proporcionais (art. 147 da CLT);
- Acréscimo de 1/3 sobre férias (art. 7, inciso XVII da CF);
- 13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62);
- Fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS (Lei nº 8.036/90, art.15) (GONCALVES, 1999, p.2018)
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho com o código 01
- Multa de 50% do FGTS (40% para o empregado + 10% para contribuição social) sobre FGTS depositado. Essa multa é paga em uma única guia (GRRF) conforme o art.18, § 1º da Lei n 8.036/90).

### 2.3.3 Rescisão do Contrato por justa causa

A rescisão do contrato de trabalho por justa causa é motivada pelo cometimento de falta grave ensejada pelo empregado. De acordo com Gonçalves (1999, p.143) o empregado “perde o direito à indenização, ao aviso prévio, às férias proporcionais e ao décimo terceiro salário proporcional”, tais condutas estão asseguradas no art.482 da CLT, “constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador”:

- a) ato de improbidade: Aponta mau caráter, maldade;
  - b) incontinência de conduta ou mau procedimento: Comportamento irregular do empregado;
  - c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador,
  - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, ou seja, quando não cabe mais recurso;
  - e) desídia no desempenho das respectivas funções: Quando o faz com negligência;
  - f) embriaguez habitual ou em serviço;
  - g) violação de segredo da empresa; quando o empregado revela marcas e patente;
  - h) ato de indisciplina ou de insubordinação; quando o empregado descumprir as ordens gerais do serviço;
  - i) abandono de emprego;
  - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
  - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem: É a praticada pelo empregado ao ferir a honra e a boa fama do empregador;
  - l) prática constante de jogos de azar: Quando é praticado continuamente pelo empregado;
- Parágrafo único – Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Essa modalidade de rescisão contratual é bastante traumática e constrangedora, pois o empregado perde alguns direitos trabalhistas, de acordo com Oliveira, (2010, p. 548) o empregado que tiver com menos de um ano de serviço, terá direito a:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT);
- Termo de Rescisão do Contrato de trabalho, sem citar o código;
- O empregado tem direito ao FGTS do saldo de salário que deverá ser depositado em conta vinculada do empregado, o valor referente ao mês da rescisão e ao mês anterior, se for o caso (art. 15 da Lei nº 8.036/90).

O empregado não terá direito a:

- Aviso prévio (art. 487 da CLT);
- Férias proporcionais (art. 147 da CLT);
- Acréscimo de 1/3 sobre férias (art. 7º, inciso XVII da CF);
- 13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62);
- Multa de 50% do FGTS (40% para o empregado + 10% para contribuição social) sobre FGTS depositada na guia GRRF (art. 18, § 1º da Lei nº 8.036/90).

Para os empregados com mais de um ano de serviço, segundo Oliveira (2010, p. 548), terá direito a receber:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT);
- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho sem mencionar o código;
- FGTS do saldo de salário que deverá ser depositado em conta vinculada do empregado, o valor relativo ao mês da rescisão e ao mês anterior, se for o caso, conforme art. 15 da Lei nº 8.036/90;
- Férias vencida, caso ainda não tenha gozado (art. 146 da CLT);
- Acréscimo sobre férias vencidas não gozadas no mínimo 1/3 (art. 7º, inciso XVII da CF).

O empregado não terá direito à:

- Aviso prévio (art. 487 da CLT);
- Férias proporcionais (parágrafo único do art. 146 da CLT);
- 1/3 sobre férias proporcionais (art. 7º, inciso XVII da CF);
- 13º Salário (art. 7º do Decreto nº 57.155 de 3.11.65);
- Multa de 50% do FGTS (40% para o empregado + 10% para contribuição social) sobre FGTS depositada na GRRF (art. 18 § 1º da Lei nº 8.036/90).

Contudo para que se faça valer esta modalidade de rescisão, a falta cometida deve ser imediatamente punida, tão logo conhecida pelo empregador, a demora para dar as providencias cabíveis pode possibilitar o convencimento do perdão tácito (GONCALVES, 1999). Entretanto, antes do empregador fazer uma demissão por justa causa ele precisa de provas concretas, testemunhas, filmagens e etc.

#### 2.3.4 Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho

A rescisão indireta do contrato de trabalho está prevista na legislação trabalhista e é

configurada por falta grave, cometida pelo empregador dentro da empresa, tornando impossível a continuidade da relação empregatícia.

concedendo ao empregado o direito de receber todas as verbas devidas dentro do contrato, além da multa dos 50% que é pago sobre o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), bem como tem direito de receber o seguro desemprego, ou seja, segundo Gonçalves (1999, p. 145) “nessa situação, são devidos ao trabalhador os mesmos direitos decorrentes de uma despedida sem justa causa”.

De acordo a CLT, art.483, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, alheios ao contrato;
- For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- Correr perigo manifesto de mal considerável;
- Não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoa sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;
- O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Contudo para que se faça valer esse tipo de rescisão, o empregado que tem seu direito transgredido deve fazer a denúncia da atitude imediatamente à justiça do trabalho, por meio de processo de reclamação trabalhista, nesse caso o advogado contratado pelo empregado que requerer esse tipo de demissão deverá se certificar com provas documentais, ouvir testemunhas que de fato comprovem a acusação, a qual será analisada e julgada quanto à validade da justa causa imposta ao empregador.

### 2.3.5 Rescisão de Contrato de trabalho por pedido de demissão

É quando o empregado decide romper o contrato de trabalho, sem que o empregador tenha dado motivo para isso. Para que o contrato seja rescindido, o empregado deve escrever com o próprio punho uma carta de demissão, assinar e entregar ao empregador, dizendo que não quer mais fazer parte do quadro de funcionários da empresa.

De acordo com Oliveira (2010, p. 404) o empregado com menos de um ano terá direito à:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT);
- 13º Salário proporcional (art. 3º da Lei nº 4.090/62);
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho de Trabalho sem mencionar o código;
- Férias proporcionais (Súmulas nº s 171 e 261 do TST);
- Acréscimos de 1/3 sobre férias (art. 7º. Inciso XVII da CF).

O empregado não terá direito apenas à:

- Aviso prévio (neste caso, o empregado é quem paga o aviso ao empregador, art. 487 da CLT);
- Multa de 50% do FGTS (40% para o empregado + 10% para contribuição social) sobre FGTS depositada na GRRF (art. 18§ 1º da Lei nº 8.036/90)

A rescisão é feita na própria empresa ou no escritório de contabilidade que presta serviço para a empresa, no horário e data marcada. São apenas três vias de rescisão, todas assinada pelo empregador e empregado, duas vias ficam com o empregado e a outra fica com a empresa, o empregado também assina o livro ou ficha de registro com a data da demissão e o empregador devolve para o empregado a carteira de trabalho assinada a baixa e com as devidas atualizações.

Para Oliveira (2010, p. 404) “ no contrato de trabalho entre empregador e empregado com mais de um ano de serviço, o empregado terá direito à”:

- Saldo de salário (art., 462 da CLT);
  - 13º Salário (art., 3º da Lei n 4.090/62);
  - Férias vencidas, caso não tenha gozado 9 art. 146 da CLT);
  - Férias proporcionais (parágrafo único do art. 146 da CLT);
  - Acréscimo de 1/3 sobre férias (art. 7º, inciso XVII da CF).
- O empregado não terá direito à:
- Aviso prévio; neste caso, ele é quem paga o aviso para o empregador (art. 487 da CLT);
  - Multa de 50% do FGTS (40% para o empregado + 10% para contribuição social) sobre FGTS depositada na GRRF (art. 18 § 1º da Lei nº 8.036/90).

A Rescisão é feita na própria empresa ou no sindicato de categoria se assim for exigido pelo empregado ou se estiver na convenção coletiva, o empregador é obrigado a pagar todas as verbas devidas ao funcionário, inclusive fazer depósito em conta bancária vinculada de quitação de FGTS e do mês anterior se for o caso.

### 2.3.6 Rescisão de Contrato de Trabalho por prazo determinado do contrato de experiência

Esse contrato tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o empregado e empregador. O contrato por prazo determinado previsto na CLT relaciona-se a atividades temporárias ou transitórias e ao contrato de experiência. O tipo de contratação criada pela Lei 9.601/98, precisa sempre de previsão em convenção ou acordo coletivo e engloba qualquer atividade da empresa, tendo que gerar, obrigatoriamente, aumento de vagas nos postos de trabalho. Nesse tipo de rescisão, envolvem-se os contratos de trabalho por prazo de experiência. Em conformidade com esse tipo, sucede a rescisão de contrato de trabalho das seguintes formas:

### 2.3.7 Término de contrato de experiência

O término de contrato de experiência acontece quando não existe a permanência do empregado após o período de duração acertado entre empregador e empregado. Neste caso para Oliveira (2010, p. 408), o empregado terá direito à:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT);
- Férias proporcionais (art. 147 da CLT)
- 1/3 sobre férias (art. 7º, inciso XVII da CF);
- 13º proporcional (art. 3º da Lei nº 4.090/62)
- Extinção normal do contrato a termo (art. 20, inciso XI da Lei nº 8.036/90);
- Termo de Quitação do Contrato de Trabalho;
- FGTS dos valores pagos na rescisão; depositado em conta vinculada.

Já na rescisão antecipada do contrato de experiência, o empregado é demitido sem justa causa por iniciativa do empregador, antes do término do contrato de experiência. Segundo Oliveira (2010, p. 409), o empregado terá direito à:

- Indenização de 50% do salário do restante dos dias para o término do contrato (art. 479 da CLT);
- Saldo de salário (art. 462 da CLT);
- Férias proporcionais (art. 147 da CLT);
- 1/3 sobre férias proporcionais (art. 7º, inciso XVII da CF);
- 13º Salário proporcional (art. 3º da Lei nº 4.090/62);
- FGTS, depositado em conta vinculada do empregado;
- Termo de Quitação do Contrato de Trabalho.

E na situação da antecipação do contrato de experiência por iniciativa do empregado, o art. 480 da CLT estabelece que: “ Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem”. Sendo que, essa indenização de acordo com o § 1º desse mesmo artigo não poderá exceder àquela que teria direito o empregado em idênticas condições, ou seja, o valor da indenização é de 50% do valor da remuneração devida até o término do contrato conforme o art. 479 da CLT.

Sendo assim, o empregado terá direito apenas à:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT);
- Férias proporcionais
- 1/3 sobre férias
- 13º Salário proporcional
- Termo de rescisão do Contrato de Trabalho.

### 3. METODOLOGIA

Este trabalho tem como objetivo analisar o impacto das verbas trabalhistas rescisórias diante do tipo de rescisão indireta do contrato de trabalho, fazendo uso de uma metodologia científica para averiguar e responder a veracidade e as questões que serão discutidas. Para Marconi e Lakatos (1986, p.15), pesquisa: “é a indagação minuciosa ou exame crítico e exaustivo na procura de fatos e princípios; uma diligente busca para averiguar algo. Pesquisa não é apenas procurar a verdade, é encontrar respostas para questões propostas utilizando métodos científico.”

De acordo com Rui (2013, p. 48) “Pesquisa científica é a realização concreta de uma investigação planejada, desenvolvida e redigida com as normas da metodologia consagradas pela ciência.”

Quanto aos objetivos estudados, este trabalho é exploratório, descritivo e explicativo a fim de alcançar conhecimentos detalhados sobre os impactos das verbas trabalhistas rescisórias conforme cada tipo de rescisão de contrato de trabalho, proporcionando maior conhecimento e visando assim, esclarecer as possíveis dúvidas. Cajueiro (2002, p. 18), afirma que a pesquisa exploratória “busca estudar, explorar o problema a fim de torna-lo explícito e possibilitar a criação de hipóteses”. Assim sendo, é relevante o levantamento de dados, pois será por meio desses dados que serão feitas as descrições das verbas rescisórias a serem pagas em cada tipo de rescisão apresentada.

Segundo Cajueiro (2002 p.18) a pesquisa descritiva “descrevem as características de uma determinada população ou fenômeno, ou ainda a relação entre variáveis da pesquisa”. Para Zanella (2007, p. 32), a pesquisa descritiva “procura conhecer a realidade estudada, suas características e seus problemas”. Assim sendo, iremos descrever como serão feitos os devidos cálculos das verbas rescisórias em cada tipo de rescisão de forma a detalhar as bases de cálculos de cada uma descrita.

Para Pereira (2012 p.89) a pesquisa é explicativa porque “aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o “porquê das coisas”, ou seja, o trabalho demonstra de modo amplo o impacto que as verbas rescisórias podem causar para a empresa diante do tipo aplicado ao empregado.

Neste caso Severino (2007) declara que, além de registrar e analisar os fenômenos estudados a pesquisa explicativa busca identificar suas causas, através da aplicação do método experimental/matemático, seja através da interpretação possibilitada pelos métodos quer seja quantitativo-qualitativos. À abordagem da pesquisa é classificada como quantitativa por ter como base os fatos e informações legítimas, com a finalidade de traçar características sobre as empresas e suas hipóteses.

Para atingir a finalidade vamos fazer com base no estudo de caso de um funcionário de uma empresa real elaborando a rescisão para cada tipo de modalidade. Para realizar os dados utilizarei pesquisa bibliográfica para aprofundar os conhecimentos dos principais temas teóricos, também vamos extrair os dados a partir de um funcionário contratado efetivo de uma empresa do comércio localizada na cidade de Aracaju- SE, administrada pela JB Contábil, situada na rua porto da Folha, nº 850, nesta capital. Os dados extraídos foram submetidos a cálculos que serão apresentados no capítulo seguinte através de tabelas, além da exposição de cálculos.

#### 4. DISCUSSÃO DE DADOS

Neste capítulo, vamos calcular, explicar e demonstrar as verbas rescisórias devidas em duas modalidades de rescisões do contrato de trabalho, a partir da apresentação de demonstrativos comparativos de rescisões direta e indireta. Segue abaixo os demonstrativos dos cálculos das seguintes rescisões contratuais:

Tabela 01 - Rescisão sem justa causa (direta), do empregador para o empregado, com mais de um ano de serviço.

<b>NOME DO FUNCIONÁRIO</b>	<b>ALINE SANTOS</b>
Função	Vendedora
Salário	R\$ 990,00
Data de Admissão	01/11/2010
Tipo de Aviso	Indenizado
Data de Afastamento	01/11/2018
Causa do afastamento	Despedida sem justa causa pelo empregador
Remuneração mês anterior	R\$ 1.182,96

<b>PROVENTOS</b>	
Saldo de 1 dia de salário	R\$ 33,00
13º proporcional 10/12 avos	R\$ 985,80
Férias Venc.Per. Aquis. 01/11/2017 a 31/10/2018	R\$ 1.182,96
Terço Constituc. de férias	R\$ 460,04
Aviso prévio indenizado	R\$ 1.182,96
Lei 12.506/2011-24 dias	R\$ 946,60
13º salário do aviso indenizado	R\$ 177,44
Férias do aviso indenizado - 2 avos	R\$ 197,16
Adicional por tempo de serviço / triênio 7%	R\$ 133,56
Produtividade 6%	R\$ 1,98
<b>TOTAL PROVENTOS</b>	<b>R\$ 5.301,27</b>

<b>DESCONTOS</b>	
INSS	R\$ 13,48
INSS 13º	R\$ 78,66
<b>TOTAL DESCONTOS</b>	<b>R\$ 92,34</b>

Elaborada pela autora (2018)

Conforme informações acima na tabela nº 01, o empregado faz jus as seguintes verbas rescisórias:

Saldo de Salário, Aviso Prévio, Férias Vencidas, Férias Proporcionais (quando o empregado tiver mais de 12 meses completo de férias), adicional de 1/3 sobre férias, 13º Salário proporcional, FGTS, multa de 50% do FGTS.

Tabela 02 - Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho, com iniciativa do empregado, com mais de um ano de serviço.

<b>NOME DO FUNCIONÁRIO</b>	<b>THIAGO FARIAS DA SILVA</b>
Função	Vendedor
Salário	R\$ 788,00
Data de Admissão	01/11/2011
Data do Aviso	24/04/2014
Data de Afastamento	24/04/2014
Causa do afastamento	Despedida indireta pelo empregado

<b>PROVENTOS</b>	
Saldo de salário	R\$ 767,34
13º + Férias proporcional	R\$ 147,78
Hora Extra / Dezembro	R\$ 642,60
Descanso Semanal Remunerado	R\$ 369,60
Multa por atraso do pagto de verbas rescisórias	R\$ 924,00
13º + Férias proporcional	R\$ 408,03
Hora Extra não paga	R\$ 2.557,80
Multa de 40% sobre FGTS	R\$ 1.051,04
Férias não gozadas	R\$ 3.689,53
FGTS não Recolhido	R\$ 2.627,60
Produtividades não pagas	R\$ 1.774,08
<b>TOTAL PROVENTOS</b>	<b>R\$ 14.959,41</b>

Elaborado pela autora (2018)

Conforme informações acima na tabela nº 02, o empregado faz jus as seguintes verbas rescisórias:

Saldo de Salário, Aviso Prévio, Férias Vencidas, Férias Proporcionais, Adicional de 1/3 sobre férias, 13º salário proporcional, FGTS, Multa de 50% do FGTS.

De acordo com os demonstrativos apresentados, todos os adicionais dos empregados incidem na rescisão trabalhista. No caso da primeira, são obrigações acessórias:

- a) Assinar o recibo de aviso prévio;
- b) Exame médico Demissional;
- c) Fazer depósito do valor da rescisão em conta bancária do funcionário na data do afastamento;
- d) Fazer agendamento da rescisão na própria empresa ou no sindicato da categoria, ou no Ministério do Trabalho, caso o funcionário exija;
- e) Termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT) e o termo de homologação em 05 (cinco) vias;
- f) Carteira profissional com as devidas anotações atualizadas;
- g) Livro ou Ficha de empregados atualizados;
- h) Extrato para fins rescisórios atualizado;
- i) Guia e demonstrativo do Trabalhador de recolhimento Rescisório (GRRF);
- j) Requerimento do Seguro Desemprego assinado e carimbado pelo empregador;
- k) Carta de Preposto;
- l) Carta de referência do funcionário;
- m) Chave de comunicação de saque do FGTS.

Já no caso da segunda, o empregador cumprirá todas as obrigações devidas de acordo com a primeira, mas nesse caso todas as verbas rescisórias serão feitas mediante depósito na conta-poupança do funcionário conforme acordo na justiça do Trabalho e o FGTS e seguro desemprego serão liberados mediante alvará judicial.

Considerando o terceiro objetivo específico que foi propor medidas para evitar atos que configurem a despedida indireta por parte do empregado, temos que listar o que o empregador não deve fazer conforme mencionado no art. 483 da CLT:

- a) Não reduzir o trabalho do empregado, com a finalidade de reduzir o salário;
- b) Não exigir serviços superiores às suas forças;
- c) Não colocar o funcionário a risco eminente de acidente de trabalho;
- d) Não cumprir as obrigações do contrato de trabalho, como atraso de salários.

Assim, verificamos ao longo dos objetivos específicos, como é a caracterização e a repercussão financeira e documental dentre a demissão direta e a demissão indireta. Essa segunda, cujo o empregador deve se cercar dos elementos para não ser notificado ou até mesmo autuado.

Sendo assim, o empregador deve seguir de forma precisa a legislação trabalhista, observando sempre as novas alterações da legislação, mantendo um bom relacionamento de empregador para empregado.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retomando o problema inicial apresentado por este trabalho, que diz respeito às implicações resultantes de uma Rescisão Indireta do contrato de trabalho, foram elucidadas, de forma clara e objetiva, as diferenças pertinentes a uma rescisão direta e indireta, a partir da exposição do caso de um funcionário real. Cumprindo assim a finalidade deste trabalho, que é compreender as diferenças e implicações oriundas da rescisão indireta dos contratos de trabalho, que são: desgaste financeiro e emocional por parte de ambas as partes (quer sejam empregadores, quer sejam empregados), através de um processo judicial trabalhista estabelecido para que se façam cumprir os direitos garantidos aos trabalhadores desde a criação da Constituição de 1934, caso que poderia ser evitado se estivéssemos diante de uma Rescisão Direta.

Foi também esclarecido a importância de ambas as partes conhecerem a Legislação Trabalhista, observando sempre as normas e os procedimentos nos diversos tipos de rescisões.

Embora ambas as rescisões possuam os mesmos direitos, há uma distinção em seus procedimentos, mostrando assim, as implicações, ou seja, as consequências que o empregador está sujeito a sofrer quando as obrigações dos contratos não são cumpridas conforme a CLT, causando assim situações desagradáveis e desnecessárias ao empregado.

As obrigações trabalhistas dos empregadores são inúmeras e cabe a esta classe, ao realizar as devidas contratações, atentar-se a cada uma delas, buscando sempre orientações a profissionais da área, reconhecendo a importância do trabalho do seu subordinado, pagando todas as obrigações trabalhistas, mantendo uma relação ética e transparente, tornando assim o ambiente de trabalho mais saudável, em cooperação mútua, evitando assim futuros problemas na justiça do trabalho.

Sendo assim, é de grande importância relatar a relevância desta pesquisa para os empregadores, empregados e a sociedade de forma geral, pois através dela é possível esclarecer as dúvidas que sempre surgem no momento em que um vínculo empregatício é rompido e diante das devidas verbas que o empregador tem a pagar ao empregado e do direito que o empregado tem após a rescisão do contrato de trabalho, seja ela direta ou indireta.

Foram apresentados demonstrativos comparativos que apresentam de forma clara as diferenças e impactos entre as rescisões de contrato de trabalho. Com base nesses demonstrativos, foram esclarecidas de forma detalhada e satisfatória todas as dúvidas existentes a respeito dos contratos de trabalhos, da consolidação da lei do trabalho e os cuidados que a empresa precisa ter para resolução dos problemas apresentados. Por fim, é relevante que o

empregador não só conheça a legislação trabalhista, como também busque ajuda de um profissional da área, ou seja, um contador experiente que oriente-o a respeito as novas mudanças na CLT e que ofereça uma assessoria de qualidade na área contábil e jurídica em sua empresa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BATISTA. **Contabilidade Geral**. 4 ed. Sao Paulo, 1998
- BRASIL, **Constituição Federal**, de 1988.
- BRASIL, **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de Maio de 1943.
- BRASIL, **Lei 5.889**, de 08 de Junho de 1973.
- BRASIL, **Lei 6.019**, de 3 de Janeiro de 1974.
- BRASIL, **Lei 12.506**, de 11 de outubro de 2011.
- BRASIL, **Lei 13.134**, de 16 de junho de 2015.
- CARDOSO, Ricardo Lopes. **Contabilidade Geral**. 4 ed. Sao Paulo 2013.
- CAMPOS, B.M. **Rescisão Contratual Trabalhista**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2008.
- CAJUEIRO, Roberta Liana Pimentel. **Metodologia da Pesquisa Científica**
- CLT- **Consolidação da Lei do Trabalho**. 7.ed. atualizada e aumentada. São Paulo: Saraiva, 2009
- COSTA, Rosânia de Lima. **Rotinas trabalhistas: departamento pessoal modelo A a Z**. ed. São Paulo: CENNOFISCO, 2011. 472P.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2015
- GONCALES, Odone Urbano. **Manual de Direito do Trabalho**. 2º ed. Sao Paulo, 1999
- FIDELIS, Gilson José. **Gestão de Pessoas: Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento pessoal**. 2 ed. São Paulo: Erica, 2008. 220P. TCC final Mirian Zanoni Marttnillo. Doc
- LAKATOS, Eva Maria. **Fundamento de Metodologia Científica**. 3.ed. São Paulo, 1991
- LIZZ, H . T. **Curso de Atividades do Departamento Pessoal**. 2º ed. São Paulo : LTr. 2010
- LUCIO, Mariana. **Evolução normativa do direito do trabalho no Brasil**. <https://marianalucio.jusbrasil.com.br/artigo/395520660>. Acesso 17/12/2018 às 22:18hs
- MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamento de Metodologia Científica**. 3.ed. São Paulo, 1991
- MARION, José Carlos. **Contabilidade básica**. 10º e 15º. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Dialética, 2005;

- MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 21º. ed. São Paulo,2005;
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**.22º ed. São Paulo, 2006;
- MATINS, sergio Pinto. **Direito do Trabalho**.23. ed. São Paulo: Atlas,2007;
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**,26. ed. São Paulo: Atlas,2010;
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**.31ª.ed. São Paulo,2015.
- MELLO, Neuza Vaz G. de. **Manual do Empregador: direito do trabalho**. Goiânia: AB, 1996.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**.32ª ed.são Paulo, 2006.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Iniciação ao direito do trabalho**.33.ed.são Paulo: LTr, 2007.
- OLIVEIRA. Aristeu de. **Rescisão do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003;
- OLIVEIRA, A. de. **Rescisão do contrato de trabalho: Manual Prático**. 5º ed. São Paulo: Atlas, 2009;
- OLIVEIRA, Aristeu de **Manual de Prática Trabalhista**. 44º. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- OLIVEIRA, Aristeu de **Cálculo Trabalhista**.23. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- QUINTANA, Alexandre Costa. **Contabilidade Básica**.São Paulo, Atlas,2014nh .sica.
- RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade Básica Fácil**. 23º.ed. são Paulo: Saraiva, 1999.
- RUI, João Àlvaro . **Metodologia Científica**. 6º ed. São Paulo, 2013.
- SÁ, Antônio Lopes : **Teoria da Contabilidade**. 4º ed. São Paulo 2006.
- SATO **Rotinas de Pessoal & RH**. Disponível em: [htt://www.sato.adm.br/guia dp/paginas/estrututa básica do dp.htm](http://www.sato.adm.br/guia_dp/paginas/estrututa_básica_do_dp.htm).
- SEVERINO, Antônio Joaquim.Metodologia do Trabalho científico.23.ed.São Paulo, 2007.
- SOUZA, L. F. **Consolidação das Leis do Trabalho**: 2º ed. Curitiba: Juriá, 2010.
- TEIXEIRA, P.J. **Manual de Rescisão do Contrato de Trabalho**. 4º ed. São Paulo: LTr, 2007.
- ZANELLA, Liane Carly Hermes. Metodologia de Pesquisa.2.ed. Florianopolis,2007.