

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

DANIELI LAURENTINO

**AS PRINCIPAIS MODALIDADES DE RESCISÕES CONTRATUAIS E ASPECTOS
RELACIONADOS**

**Florianópolis
2012**

DANIELI LAURENTINO

**AS PRINCIPAIS MODALIDADES DE RESCISÕES CONTRATUAIS E ASPECTOS
RELACIONADOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação de Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador Prof. Dr. Loreci João Borges.

**FLORIANÓPOLIS
2012**

DANIELI LAURENTINO

**AS PRINCIPAIS MODALIDADES DE RESCISÕES CONTRATUAIS E ASPECTOS
RELACIONADOS**

Esta monografia foi apresentada como TCC, no curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, à banca examinadora constituída pelo professor orientador e membros abaixo mencionados.

Florianópolis, SC, 22, de Junho de 2012.

Professor Irineu Afonso Frey, Dr.
Coordenador de TCC do Departamento de Ciências Contábeis

Professores que compuseram a banca:

Professor Loreci João Borges, Dr.
Orientador

Professora Maria Denize Henrique Casagrande, Dra
Membro

Professor Sérgio Murilo Petri, Dr.
Membro

LAURENTINO, Danieli. **As principais modalidades de rescisões contratuais e aspectos relacionados**. 2012, 69 páginas. Monografia do Curso de Graduação em Ciências Contábeis – Departamento de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

RESUMO

A legislação trabalhista brasileira é complexa, tanto pelo fato de ser extensa, com muitos detalhes, como pelas constantes alterações que ocorrem, e que demandam dos profissionais da área de departamento de pessoal constantes atualizações. Com isso o objetivo geral deste trabalho é demonstrar as principais modalidades de rescisões contratuais, procedimentos e documentações necessárias para homologação. Por meio de uma pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa, e descritiva das informações conforme a legislação trabalhista. São analisadas as causas das principais modalidades de rescisão do contrato de trabalho dos empregados regidos pelo regime celetista, as verbas rescisórias que cabem ao empregado o recebimento, em cada tipo de rescisão analisado, os descontos obrigatórios, bem como os aspectos que envolvem o encerramento do contrato de trabalho, e os processos a serem adotados para homologação de uma rescisão de contrato. Desta forma, são abordados conceitos sobre a legislação trabalhista em vigor, expondo as principais alterações que ocorreram recentemente nas leis, portarias e enunciados que são importantes para que os cálculos sejam elaborados corretamente. Foram evidenciados os aspectos relevantes sobre o contrato de trabalho, e as questões que devem ser observadas antes da tomada de decisão sobre a rescisão do contrato de trabalho.

Palavras chave: Rescisões. Departamento Pessoal. Legislação Trabalhista.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela minha vida, saúde e pela força para o alcance de mais um objetivo.

Aos meus pais, por todo amor, carinho e compreensão que sempre me dedicaram, em todos os momentos.

A minha irmã Débora, pelo seu amor, amizade, apoio, conselhos e troca de experiências profissionais que sempre fazemos.

Ao meu namorado Guilherme, pelo amor e compreensão. Por ter entendido minha ausência e colaborado nos momentos mais difíceis.

A todos meus colegas do Curso de Ciências Contábeis, pelo companheirismo e conhecimentos que compartilhamos ao longo do curso.

Aos Colegas de trabalho pelo apoio e incentivo para conclusão deste trabalho.

Ao meu orientador Professor Dr. Loreci João Borges, pela contribuição na elaboração deste trabalho e pela compreensão a mim dedicada.

A todos os professores do curso que transmitiram seus conhecimentos e fizeram parte de minha formação.

Enfim, a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para minha formação acadêmica ao longo desses anos.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART - Artigo

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CCB – Código Civil Brasileiro

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CNPJ - Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na fonte

DOU - Diário Oficial da União

FAP - Fator Acidentário de Prevenção

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

GFIP - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e
Informações à Previdência Social

GPS - Guia da Previdência Social

GRRF - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

IRRF - Imposto de Renda Retido na Fonte

MPAS - Ministério da Previdência e Assistência Social

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

NR7 - Norma Regulamentadora nº. 7

PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PIS - Programa de Integração Social

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

RAT - Riscos Ambientais do Trabalho

SEFIP - Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência
Social.

SRF - Secretaria da Receita Federal

TST - Tribunal Superior do Trabalho

TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
1.1 Tema e problema	09
1.2 Objetivos	10
1.2.1 Objetivo Geral	10
1.2.2 Objetivos Específicos	10
1.3 Justificativa	11
1.4 Metodologia	12
1.4.1 Quanto aos procedimentos de pesquisa	12
1.4.2 Quanto a abordagem do problema	13
1.4.3 Quanto aos objetivos	13
1.5 Delimitação da Pesquisa	13
1.6 Organização do Trabalho	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 Relações Trabalhistas	15
2.2 Contrato de Trabalho	16
2.3 Obrigações e Deveres dos Contratantes	19
2.3.1 Empregado	20
2.3.2 Direitos e Deveres do empregado	20
2.3.3 Empregador	21
2.3.4 Direitos e Deveres do Empregador	22
2.4 Aviso Prévio	23
2.4.1 Finalidade	24
2.4.2 Prazo	24
2.4.3 Alteração do Prazo do aviso prévio	25
2.4.4 Forma	26
2.4.5 Irrenunciabilidade	27
2.5 Convenção Coletiva	28
2.6 Fiscalização do Trabalho	30
2.7 Demais Obrigações do Empregador	32
2.8 Conceitos e Fundamentos sobre as Rescisões	34
2.9 Reflexões para tomada de decisão	35
2.10 Tipos e Formas das Rescisões	36
2.11 Informação Adicional	37
2.12 Situações de Estabilidade	37
2.13 Verbas Rescisórias	38
2.13.1 Aviso Prévio	39
2.13.2 Férias Proporcionais e Vencidas	39
2.13.3 13º Salário	40
2.13.4 Salário Família	41
2.13.5 Fundo de Garantia	41
2.13.6 Indenização Adicional	42
2.13.7 Verbas Salariais (Remuneração)	42
2.14 Descontos Obrigatórios e permitidos	43
2.14.1 Desconto INSS	43

2.14.2 Imposto de Renda	44
2.14.3 Contribuição Sindical.....	45

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DAS RESCISÕES..... 46

3.1 Rescisões Analisadas: Cálculos e Verbas Incidentes	46
3.2 Procedimentos para homologação.....	59
3.2.1 Procedimentos do agente homologador	60
3.2.2 Documentos para homologação.....	60
3.3 Análise dos Resultados.....	61

4 CONCLUSÕES E SUGESTÕES PARA FUTUROS TRABALHOS..... 63

4.1 Conclusões.....	63
4.2 Sugestões para futuros trabalhos.....	64

REFERÊNCIAS

ANEXOS

65

67

1 INTRODUÇÃO

As relações trabalhistas demandam sempre muita prudência e atenção por parte do empregador, pois a legislação trabalhista é bastante ampla e passa por constantes modificações.

Os profissionais de contabilidade são requisitados para a área de departamento de pessoal e devem acompanhar as alterações ocorridas em toda a legislação que rege as relações de trabalho, para a realização de um trabalho adequado e completo.

As empresas que contratam empregados devem cumprir uma série de exigências legais estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mais especificamente nos seus artigos 477 a 486 sobre as rescisões de contrato de trabalho, mas também pelas Convenções Coletivas de Trabalho dos respectivos sindicatos de cada categoria e legislação complementar.

A rescisão do contrato de trabalho é um momento delicado e exige aplicação da legislação trabalhista. Conforme Oliveira (1996, p.13):

Rescindir, como o próprio verbo diz, é um ato de violência: significa quebrar, dissolver, invalidar, anular, romper, desfazer. E, por isso, para o prosseguimento normal da vida de uma empresa, tais atos devem ser afastados de precipitação, devem ser tomados distante do desequilíbrio emocional.

Mesmo sendo a rescisão uma escolha de uma das partes, empregado ou empregador, de dar fim ao contrato de trabalho, mediante uma manifestação de vontade, antes da tomada de decisão deve-se relacionar todos os fatores envolvidos.

Os contratos de trabalho realizados a prazo determinado ou indeterminado podem ainda ser rescindidos em virtude de: morte do empregado, morte do empregador pessoa física e extinção da empresa. Tratando-se de contrato por prazo determinado, haverá a rescisão no prazo estipulado.

Também ocorre a extinção do contrato, quando empregado ou empregador, não cumprirem as suas respectivas obrigações.

Toda a vigência do contrato de trabalho deve ser pautada em uma conduta baseada no estrito direito do trabalhador, mas no momento da extinção do contrato há a necessidade de especial atenção.

A elaboração de uma rescisão de contrato de trabalho com exatidão evita a formação de um passivo trabalhista para o empregador e demais problemas jurídicos.

Desta forma, busca-se estabelecer neste trabalho as aplicações da legislação trabalhista para as rescisões de contrato de trabalho, sua correta elaboração, a análise das causas, as verbas rescisórias devidas, os descontos obrigatórios e demais procedimentos para a homologação da rescisão.

1.1 TEMA E PROBLEMA

O presente trabalho tem o propósito de abordar os principais tipos de rescisões contratuais conforme informado pelo sindicato em estudo, além dos procedimentos para homologação do contrato de trabalho e alterações recentes na legislação trabalhista.

Diante da relevância e complexidade de tantas informações é necessário o profundo conhecimento dos profissionais atuantes nesta área. Conforme cita Oliveira (2006, p.11):

No Brasil, a legislação trabalhista tem características singulares [...]. Algumas delas são bem-feitas, mas trazem uma complexidade de tal monta que só os iniciados podem, com competência, entendê-las e praticá-las. Assim, podemos dizer que são três, pelo menos, as características relevantes nesse meio: o excesso de leis, a incompletude delas e a complexidade de papéis e cálculos que elas geram.

Cabe então abordar algumas questões de grande relevância para os cálculos, evidenciação das verbas rescisórias e procedimentos para homologação, como a alteração da contagem do aviso prévio, conforme a Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, apresentou a regulamentação do aviso prévio no contrato de trabalho, sendo esta uma alteração importante a ser observada antes da tomada de decisão para rescisão de contrato de trabalho.

Desta forma, para que as empresas evitem gastos com ações trabalhistas e criação de um passivo é necessário que as obrigações e todas as exigências estabelecidas nas leis trabalhistas sejam cumpridas.

Com isso deseja-se abordar o seguinte problema:

Quais as principais modalidades de rescisões contratuais, conforme a CLT?

1.2 OBJETIVOS

Neste tópico são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos que orientam a atual pesquisa.

1.2.1 Objetivo Geral

O presente trabalho tem como objetivo geral demonstrar as principais modalidades de rescisões contratuais, procedimentos e documentações necessárias para homologação.

1.2.2 Objetivos Específicos

Para atender ao objetivo geral, têm-se os seguintes objetivos específicos:

- Definir pontos sobre contrato de trabalho, para a compreensão dos tipos de rescisão;
- Apresentar os procedimentos necessários para os cálculos das principais modalidades de rescisões contratuais;
- Expor as exigências a serem cumpridas pelo empregador referente aos direitos dos empregados, principalmente em decorrência do encerramento do contrato de trabalho;
- Demonstrar as principais alterações ocorridas na legislação, que influenciam os cálculos das rescisões, como também abordar a documentação necessária para homologação e encerramento do contrato de trabalho.

1.3 JUSTIFICATIVAS

A elaboração correta das rescisões de contrato de trabalho requer dos profissionais atuantes na área uma constante atualização, devido as recentes modificações introduzidas na legislação. Há situações que, pela falta de conhecimento desses profissionais, a elaboração incorreta dos cálculos das rescisões gera consequências desgastantes para as empresas.

A escolha do tema se deu por verificar que na área de departamento de pessoal, diante da complexidade das leis e, conseqüentemente, da sua aplicação incorreta, são originadas muitas complicações nas homologações das rescisões de contrato de trabalho, seja pelo retrabalho para geração de um novo cálculo rescisório, para que haja a homologação, seja pela problemática possibilidade de ocasionar uma futura reclamatória trabalhista.

As rescisões de contrato de trabalho possuem causas diferentes, que geram verbas rescisórias distintas em cada modalidade e têm suas particularidades, detalhes que devem ser atentamente observados na legislação para o cálculo correto, podendo ser favoráveis ou desfavoráveis ao empregador.

Cabe então orientar o empregador e os profissionais contábeis, responsáveis pelas informações, acerca dos procedimentos que devem ser seguidos para efetuar corretamente o desligamento de um empregado.

É neste sentido que o presente estudo tem o propósito de contribuir, para um melhor esclarecimento dos procedimentos referentes às principais modalidades das rescisões contratuais e procedimento homologatório.

1.4 METODOLOGIA DA PESQUISA

Neste tópico, serão demonstrados os métodos de elaboração da pesquisa.

A pesquisa elaborada neste trabalho utiliza-se de uma metodologia científica para verificar e responder a realidade das questões que serão abordadas.

De acordo com Lakatos e Marconi (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 científicos.

Cervo e Bervian (1983, p.65), definem pesquisa como “uma atividade voltada para a solução de problemas. Seu objetivo consiste em descobrir repostas para perguntas, através do emprego de processos científicos”.

Ainda complementado a definição de pesquisa, segundo Minayo (1993, p.23), pesquisa é:

A atividade básica das ciências na sua indagação e descoberta da realidade. É uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo intrinsecamente inacabado e permanente. É uma atividade de aproximação sucessiva da realidade que nunca se esgota, fazendo uma combinação particular entre teoria e dados.

1.4.1 Quanto aos procedimentos de pesquisa

O método aplicado no presente trabalho é realizado na forma de pesquisa bibliográfica, baseando-se na consulta da legislação vigente das mais variadas formas, como livros, internet, jornais, principalmente a CLT. Segundo Gil (1993, p.48), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

Conforme Cervo e Bervian (1983, p. 55), pesquisa bibliográfica é definida como a que:

Explica um problema a partir de referencias teóricos publicados em documentos. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Ambos os casos buscam conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existente sobre um determinado assunto, tema ou problema [...] procurando explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos.

Além da pesquisa bibliográfica, foi aplicado um questionário no sindicato do comércio de Florianópolis, para certificar a pesquisa quanto as principais modalidades de rescisões contratuais e os principais problemas nas homologações das rescisões.

1.4.2 Quanto à abordagem do problema

O problema é abordado por meio da pesquisa qualitativa para compreensão das questões em relevância. Pesquisa qualitativa é basicamente aquela que busca entender um fenômeno específico em profundidade, analisa descrições, comparações e interpretações. As pesquisas qualitativas, de acordo com Oliveira (1997, p. 117), “possuem a facilidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema analisar a interação de certas variáveis”.

1.4.3 Quanto aos objetivos

Em relação aos objetivos será uma pesquisa descritiva, fundamentada com a legislação trabalhista, aplicação e interpretação desta. Na pesquisa descritiva, segundo Andrade (2010, p. 112) “os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira neles”.

Para Zanella (2007, p.32), a pesquisa descritiva “procura conhecer a realidade estudada, suas características e seus problemas”. A pesquisa é realizada com base na análise da legislação trabalhista.

1.5 DELIMITAÇÕES DA PESQUISA

Este trabalho pretende evidenciar os aspectos da legislação fiscal e trabalhista brasileira relacionado com a relação contratual entre empregado e empregador nas empresas, evidenciando as principais modalidades de rescisões contratuais, como também os processos para homologação.

A presente pesquisa tem o objetivo de estudar as relações trabalhistas do setor privado, ficando o estudo limitado aos empregados mensalistas e regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, atualizada até dezembro de 2011. Ainda, especificamente do ramo do Comércio da região da grande Florianópolis.

1.6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Para facilitar o entendimento do estudo, este trabalho foi subdividido em três capítulos, além das conclusões e recomendações para futuros trabalhos.

O primeiro capítulo consiste na introdução da pesquisa, e são abordados o tema, o problema, os objetivos, a justificativa, a metodologia, a delimitação, e a estrutura da monografia.

O segundo capítulo contempla a fundamentação teórica, a fim de fundamentar os objetivos propostos na pesquisa. Este capítulo está subdividido em seções: relações trabalhistas, contrato de trabalho, obrigações e deveres dos contratantes, aviso prévio, procedimentos preparatórios para a rescisão do contrato de trabalho, convenção coletiva de trabalho e por fim, órgãos fiscalizadores.

No terceiro capítulo são apresentados os procedimentos necessários para a extinção do contrato de trabalho, informações sobre as modalidades de rescisões do contrato de trabalho e verbas rescisórias a serem pagas em cada tipo de rescisão, documentos necessários para homologação e encerramento do vínculo empregatício.

O quarto e último capítulo expõem as conclusões do trabalho elaborado, bem como recomendações para futuros trabalhos que possam ser desenvolvidos nesta área.

Para finalizar este trabalho, são apresentadas as referências e anexos.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para uma melhor compreensão do estudo, o embasamento teórico está dividido em seções, para um melhor entendimento quanto a abordagem ao assunto.

2.1 RELAÇÕES TRABALHISTAS

Desde os tempos mais remotos já se podia observar que o trabalho é algo que está na essência dos seres humanos. O trabalho existe para satisfazer as necessidades humanas, é um direito social previsto na Constituição Federal de 1988, no art.6º “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados”.

O trabalho dignifica o homem, é alavanca para busca de condições melhores de vida, contribui na formação dos cidadãos, proporcionando seu desenvolvimento, sendo fonte de sua subsistência é alicerce para sua afirmação social.

A escravidão, a servidão e posteriormente o capitalismo impulsionaram à necessidade de regulação das relações de trabalho, sua proteção com a criação de uma legislação específica e uma justiça especial. A Revolução Industrial foi o ponto culminante para este reconhecimento, pois segundo Paulo e Alexandrino (2008, p.4) nesse período “as condições de trabalho dos operários – homens, mulheres e crianças – eram extremamente desumanas, chegando a jornada diária a até 16 horas, não existindo limite mínimo de idade para o trabalho infantil, tampouco regras de proteção contra acidentes de trabalho”.

Diante das consequências dessas condições de trabalho desse período começaram a surgir as primeiras leis de proteção ao trabalho, fazendo nascer o Direito do Trabalho que, conforme Paulo e Alexandrino (2008, p.5) “surgiu como um instrumento capaz de assegurar uma superioridade jurídica ao empregado, a fim de compensar sua inferioridade econômica”.

A posição econômica do empregador em relação ao empregado é privilegiada, é do empregador a diretiva nesta relação, com todo histórico desse

vínculo e com a evolução das relações humanas passou-se a buscar a proteção do trabalhador com criação de toda uma legislação protetiva para garantia de condições econômicas e sociais para os trabalhadores.

No Brasil, a partir de 1934 começa um avanço no Direito do Trabalho, segundo Salem Neto (2004, p.30) “Surge a Constituição de 1934, a primeira a consagrar os direitos sociais e econômicos e a instituir a Justiça do Trabalho”. A promulgação da Constituição de 1988 foi um marco para a área trabalhista, iniciou com ela uma progressiva busca pela proteção aos direitos dos trabalhadores que dura até os dias de hoje.

A globalização e o avanço tecnológico crescente que vivenciamos trazem grandes alterações nas empresas e nas relações de trabalho o que faz com que os legisladores busquem uma adequação das leis, para que acompanhem as modificações e não percam sua eficácia.

2.2 CONTRATOS DE TRABALHO

Para estabelecer uma relação de trabalho entre empregado e empregador é fundamental a realização de um contrato entre as partes, sendo este intitulado de contrato de trabalho, tendo a finalidade de estabelecer as condições e regras para a realização e formalização do vínculo empregatício, gerando a relação de emprego.

Conforme define a CLT em seu art. 442 “Contrato individual é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Os contratos de trabalho podem ser escritos ou verbais, como se refere à CLT, mas é comum serem utilizados os contratos escritos, uma vez que os contratos verbais têm a possibilidade de acarretar problemas ao empregador, já que não tem prova documental do que foi estabelecido ao firmar a relação de emprego.

No Contrato Individual de Trabalho constarão todos os termos estabelecidos para a prestação de serviços do empregado ao empregador, e terão validade pelo prazo que vigorar o contrato de trabalho.

De acordo com Gonçalves (2009, p.54), o contrato de trabalho:

É o documento que vai disciplinar a prestação de serviço (jornada, salário, duração etc.), fazendo lei entre as partes. Quando de sua elaboração, as

partes são livres para negociar as cláusulas, porém estas cláusulas não podem contrariar as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes.

O objetivo do contrato de trabalho é justamente regulamentar as condições para determinada prestação de trabalho que o empregado vai realizar, criam direitos e obrigações para ambas as partes, mas não cabe aos contratos criar normas, haja vista também que não pode conter nos contratos de trabalho cláusulas que se contraponha a legislação trabalhista e as convenções coletivas de trabalho.

Para que a aplicação do contrato de trabalho seja legítima cabe a verificação das leis trabalhistas, para não haver condições impostas no contrato de trabalho que sejam inválidas, todos os elementos essenciais e as características do contrato de trabalho devem ser respeitados e cumpridos por ambas as partes.

Para Paulo e Alexandrino (2008, p.38) “os elementos essenciais dos contratos de trabalho são aqueles do direito comum, aplicáveis aos contratos de um modo geral: agente capaz, objeto lícito e possível e forma prescrita ou não defesa em lei (art. 104 do CCB)”. Estas são características básicas para que o contrato de trabalho seja válido.

Pela definição de Paulo e Alexandrino (2008, p.38):

São as seguintes características do contrato de trabalho:

- É bilateral, pois produz direitos e obrigações para ambos;
- É oneroso, em que a remuneração é requisito essencial;
- É cumulativo, pois as prestações de ambas as partes apresentam relativa equivalência, sendo conhecidas no momento da celebração do ajuste;
- É consensual, pois a lei não impõe forma especial para a sua celebração, bastando a anuência das partes;
- É um contrato de adesão, pois um dos contratantes, o empregado, limita-se a aceitar as cláusulas e condições previamente estabelecidas pelo empregador;
- É pessoal (intuitu personae), pois a pessoa do empregado é considerada pelo empregador como elemento determinante da contratação, não podendo aquele fazer-se substituir na prestação laboral sem o consentimento deste;
- É de execução continuada, pois a execução do contrato não se exaure numa única prestação, prolongando-se no tempo;
- É subordinativo, pois o empregado está sujeito às ordens do empregador ou empresário que assumiu os riscos do empreendimento.

É importante constar no contrato de trabalho o prazo de duração, podendo ser este por prazo determinado ou contrato por prazo indeterminado.

De acordo com o artigo 443 da CLT:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Os contratos por prazo indeterminado são mais comuns, não possuem limitações para serem firmados, não tem data prevista para seu encerramento. Já os contratos por prazo determinado possuem algumas restrições para sua aplicabilidade. O mais utilizado é o contrato de experiência. Este é frequentemente usado pelas empresas ao contratar seus empregados, a fim de avaliar se o empregado se adapta bem as atividades que tem que desempenhar.

Conforme Martins (2003, p. 142) contrato de experiência é como “um pacto de avaliação mútua. Normalmente, no contrato de experiência o empregador vai testar se o empregado pode exercer a atividade que lhe é determinada”.

No período do contrato de experiência é que o empregador vai avaliar as qualificações do empregado, se realmente há o perfil que a empresa deseja, e o empregado também avalia as qualidades da empresa. Ambas as partes utilizam este período para constatar se realmente desejam dar continuidade ao contrato, e que este se torne por prazo indeterminado.

O contrato de experiência tem prazo máximo de noventa dias, podendo ser realizado inicialmente com prazo inferior e feito uma única renovação, não podendo exceder o prazo de noventa dias. Não sendo encerrado no prazo, passa a vigorar por tempo indeterminado.

Com exceção do contrato de experiência, os contratos por prazo determinado têm a duração máxima de dois anos.

Conforme art. 445 da CLT “O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único - O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.”

Traz o artigo 451 da CLT “O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo”.

Cabe a empresa verificar e elaborar as cláusulas do contrato de trabalho conforme a necessidade das atividades que são desempenhadas pelo contratado, além de estabelecer o tipo de contrato, se determinado ou indeterminado, mas são essenciais as definições como: função, a forma da remuneração, se salário fixo mensal, quinzenal, por dia, por hora, ou até mesmo a definição do percentual das comissões, se for caso de empregado comissionado, como também constar informações do local de trabalho, horário de trabalho. Sempre com a observância da legislação para não impor cláusulas que infrinjam os direitos trabalhistas.

Expõe a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT):

Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

É de responsabilidade das partes estipular o que necessitam acertar no contrato de trabalho, desde que não sejam estabelecidos quesitos absurdos ou que venham em confronto com a legislação trabalhista.

2.3 OBRIGAÇÕES E DEVERES DOS CONTRATANTES E CONTRATADOS

Ambas as partes da relação estabelecida no contrato de trabalho tem obrigações e deveres a serem cumpridos, a não observância das obrigações poderá acarretar penalidades, até mesmo a rescisão por justa causa ou rescisão indireta do contrato de trabalho.

2.3.1 Empregado

Muitas empresas têm problemas trabalhistas devido à falta de compreensão da concepção do que é um empregado.

O conceito de empregado encontra-se previsto no art. 3º da CLT, “Toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante a salário”.

Diante desse conceito, pode-se concluir que há alguns requisitos essenciais para ser reconhecido o vínculo de emprego, conforme relata Gonçalves (2009, p. 69):

- a) o empregado é sempre pessoa física;
 - b) há habitualidade na prestação de serviços;
 - c) existe subordinação (cumprimento de ordens);
 - d) há obrigatoriedade de pagamento de salários.
- A prestação de serviços com estas características, fatalmente, resultará em vínculo empregatício.

Assim, existindo uma prestação de serviços realizada por pessoa física, de maneira habitual, com subordinação e com definição de uma remuneração trata-se de uma relação de emprego, a qual deverá ser reconhecida e tratada conforme determina a legislação trabalhista.

2.3.2 Direitos e Deveres do Empregado

O empregado executa os serviços para o empregador, em contrapartida recebe uma remuneração pelos serviços prestados, mas deve, além disso, atuar com boa-fé, fidelidade e disciplina, visando não incorrer em nenhuma falta, como a prática de atos ímprobos, de má conduta, de desídia, de falta de sigilo com informações da empresa e todas as outras dispostas no artigo 482 da CLT.

Conforme cita Pinto e Pamplona Filho (2000, p. 378):

Os deveres do empregado, que complementam sua obrigação fundamental de estar à disposição do empregador, são previstos nas justas causas do art. 482 da CLT, simples representações de sua violação. São eles, com as correspondentes faltas de cumprimento: diligência (desídia), obediência (indisciplina ou insubordinação), assiduidade e pontualidade (desídia), fidelidade (improbidade e ato de concorrência), boa conduta (incontinência) e urbanidade (mau procedimento).

A ocorrência de atos faltosos do empregado pode por fim a relação de emprego, ensejando a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Da mesma forma que os empregados têm deveres, também dispõe de direitos. Atualmente, os trabalhadores urbanos e rurais têm direitos reconhecidos pela Constituição vigente (CF/1988), elencados no art. 7º, como por exemplo, direito ao seguro-desemprego, ao FGTS, a um salário mínimo, a irredutibilidade do salário, ao 13º salário, ao adicional noturno, as férias, a uma jornada máxima de 44 horas semanais, a aposentadoria entre outros.

Ao empregado deve ser assegurado o cumprimento de cada direito, e se não forem reconhecidos pelo empregador, serão garantidos com intermédio e amparo da Justiça do Trabalho.

2.3.3 Empregador

O empregador é a pessoa física ou jurídica que contrata empregados mediante remuneração do seu trabalho. Nessa relação o poder de direção cabe ao empregador, que detém o controle sobre o trabalho e coordena seus subordinados da maneira que acolha melhor aos interesses do negócio.

Conforme definição do art. 2º da CLT:

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

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

O empregador poderá ser tanto pessoa física como jurídica, na realidade pode-se dizer que empregador é aquele que possui empregados, de acordo com Paulo e Alexandrino (2008, p.118):

Podemos concluir que a CLT não foi taxativa ao indicar os tipos possíveis de empregador ou de pessoas a ele equiparadas. A leitura de seu art. 2º evidencia que o ponto essencial da definição está no fato de haver contratação de trabalhadores enquadráveis como empregados, isto é, na configuração da relação de emprego. Em verdade, chega-se à identificação do empregador, ou daquele a ele equiparado, por meio da verificação da presença de empregado.

A natureza jurídica não é fator para avaliação da condição de empregador, havendo a existência de empregados haverá a existência do empregador. O empregador assume a direção na relação de trabalho e também os riscos pela sua atividade de forma que, quando houver lucro ou prejuízo este os absorverá integralmente, não podendo ser transferido aos empregados.

2.3.4 Direitos e Deveres do Empregador

O dever fundamental para o empregador é a retribuição pelo trabalho com o pagamento de salário. Complementarmente ao empregador estão inúmeras outras obrigações, previstas na legislação trabalhista e previdenciária, a serem cumpridas como: elaboração de folha de pagamento, pagamento de férias e 13º salário, envio de declarações aos órgãos fiscalizadores, respeito às normas de segurança e medicina do trabalho, etc.

A conduta do empregador na relação de trabalho deve, ainda, estar pautada na integridade e honestidade. Segundo o art. 422 do Código Civil Brasileiro (CCB) “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Além disso, uma conduta desonesta do empregador pode por fim ao contrato de trabalho, conforme Martins (2012, p. 103) “a inobservância por parte do empregador da boa-fé implica a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado”.

A atuação do empregador de maneira íntegra, com urbanidade no tratamento com seus empregados, com exercício de seu poder disciplinador equilibrado, preserva o contrato de trabalho e produz um ambiente de trabalho adequado para um bom desenvolvimento profissional.

Os deveres impostos aos empregados são os direitos do empregador, da mesma maneira que os deveres do empregador são os direitos dos empregados. Cada parte cumprindo seus deveres garante a outra a obtenção de seus direitos.

2.4 AVISO PRÉVIO

Para o cálculo de uma rescisão de contrato de trabalho é essencial verificar o tipo de contrato, se determinado ou indeterminado, para identificar se há a obrigação de conceder o aviso prévio a outra parte da relação envolvida no contrato de trabalho.

O aviso prévio tem o objetivo de notificar a outra parte envolvida, a fim de dar ciência do encerramento da relação de emprego, quando esta for sem motivo justo.

Conforme Paulo e Alexandrino (2008, p.379):

O aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decide extingui-lo sem justa causa, com a antecedência que estiver obrigada por lei. É a maneira prevista em lei para que uma parte do contrato de trabalho não seja surpreendida com a abrupta cessação do ajuste por ato unilateral da outra.

O aviso prévio é a comunicação antecipada, da parte que quiser rescindir o contrato de trabalho por prazo indeterminado, sem justo motivo, em determinado momento, sendo de no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência da data efetiva do afastamento.

Segundo Gonçalves (2009, p.33):

Em se tratando de contrato por prazo indeterminado (ou determinado regido pelo art. 481 da CLT), a parte que, sem motivo justo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra com no mínimo 30 dias (CLT, art. 487) de antecedência.

Compete sempre identificar se o contrato por prazo determinado é regido pelo art. 481 da CLT, para comprovar se haverá a obrigação do aviso prévio, somente neste caso, pois nos demais os contratos por prazos determinados não terão obrigatoriedade da comunicação prévia de rescisão de contrato (aviso prévio), visto que já tem prazo definido para a extinção.

O art. 481 da CLT estabelece:

Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Em regra os contratos por prazo indeterminado exigem a concessão de aviso prévio, os contratos por prazo determinado não, uma vez que possuem data prevista

para extinção, exceto nos casos que mesmo sendo contratos por prazo determinado tiverem cláusula conforme art. 481 da CLT, contudo devem ser observadas as vantagens e desvantagens deste tipo de cláusula no contrato por prazo determinado, pois, em contratos estipulados com curta duração pode acarretar para o empregador o pagamento de indenizações como o Aviso Prévio e a multa sobre o FGTS.

2.4.1 Finalidade

O aviso prévio foi criado com intuito de evitar prejuízos às partes, com isso instituiu-se a forma do aviso prévio, com a finalidade de amenizar os danos causados pela rescisão do contrato de trabalho, principalmente ao empregado, mas também ao empregador. Este tempo de aviso prévio tem o propósito de proporcionar ao empregado um prazo para buscar outra vaga no mercado de trabalho, e ao empregador, de encontrar um outro empregado.

2.4.2 Prazo

O prazo mínimo para a concessão do aviso prévio é de trinta dias, exceto quando nas convenções coletivas de trabalho contiverem cláusula que beneficie o empregado, onde no caso de obtenção de novo emprego assegure ao empregado a dispensa do cumprimento do aviso prévio, ou que o empregado possa cumprir menos dias em função da obtenção de novo emprego, como é o caso da Convenção Coletiva de Trabalho dos Empregados do Comércio de Florianópolis.

Para Martins (2012, p. 414) “a Constituição de 1988 versou pela primeira vez sobre aviso prévio no inciso XXI do art. 7º, com a seguinte redação: aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos lei”.

Ainda Martins (2012, p. 414) conceitua aviso prévio como “comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer à outra de que pretende rescindir o

referido pacto sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de pagar indenização substitutiva.”

Essa comunicação de rescisão do contrato de trabalho denominada de aviso prévio é o ponto de partida para o cálculo das rescisões de contrato de trabalho, podendo ser o aviso prévio trabalhado ou indenizado por qualquer das partes que queiram por fim na relação de emprego, e com isso dar encerramento ao vínculo empregatício estabelecido no contrato de trabalho.

Conforme a CLT art. 487:

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

Ainda é interessante ressaltar que deve ser verificado também na convenção coletiva do sindicato de cada categoria se há outros prazos estipulados quanto ao aviso prévio.

2.4.3 Alteração do Prazo do Aviso Prévio

A Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, alterou a regra da duração do aviso prévio, prevista no art. 487 da CLT, para determinar que o aviso prévio seja concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Sendo acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, totalizando até 90 (noventa) dias, para os empregados que possuem 20 anos de trabalho completos na mesma empresa.

Assim, cada ano trabalhado na mesma empresa gera direito a mais 3 (três) dias de aviso prévio, observando o limite de 60 (sessenta) dias.

Todos os avisos concedidos após a publicação da referida lei já devem ser efetuados considerando a nova regra para a contagem dos dias de aviso prévio.

Conforme a Lei nº 12.506, de 11 de Outubro de 2011:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Após a publicação da referida lei houve dúvidas dos profissionais que atuam na área e contadores em geral quanto a sua aplicabilidade, pois foi uma mudança considerável e que faz diferença no cálculo da rescisão de contrato de trabalho, como a Lei não entrou em detalhes, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Nota Técnica nº. 184/2012 para alguns esclarecimentos adicionais, conforme segue:

- a) a lei não poderá retroagir para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado;
- b) a proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da norma sob comento aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado;
- c) o acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, computar-se-á a partir do momento em que a relação contratual supere um ano na mesma empresa;
- d) a jornada reduzida ou a faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, previstas no art. 488 da CLT, não foram alterados pela Lei 12.506/11;
- e) a projeção do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais;
- f) recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei nº 7.238/84; e
- g) as cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitada a proporcionalidade mínima prevista na Lei nº 12.506, de 2011.

Com as instruções desta Nota Técnica do Ministério do Trabalho ficou mais clara a aplicação que deve ser dada ao aviso prévio.

2.4.4 Forma

O aviso prévio pode ser concedido pelo empregador como pelo empregado, podendo ser ainda trabalhado ou indenizado.

Dado pelo empregador: Trabalhado ou indenizado.

Dado pelo empregado: Trabalhado ou indenizado.

Quando o Aviso prévio dado pelo empregador ao empregado for “Trabalhado”, o empregado vai trabalhar os dias de aviso que tem direito, optando pela redução de duas horas a menos por dia ou sete dias corridos a menos de aviso a ser cumprido, a fim de procurar outro emprego. Quando é “indenizado”, é pago na rescisão todos os dias de aviso que o empregado tem direito, com a projeção dos dias de aviso indenizado para todos os fins, como salário dos dias correspondentes ao aviso, adicionais, férias, 13º Salário, e também se a projeção do aviso recair no período de 30 dias que antecedem a data base o empregado terá direito à indenização prevista na Lei nº 7.238/84.

Quanto ao aviso prévio fornecido pelo empregado ao empregador, este deve ser de trinta dias, caso não tenha disposição em convenção coletiva de outro prazo mais benéfico ao empregado. Sendo o aviso prévio “trabalhado” o empregado vai trabalhar sua jornada de trabalho normal e sendo indenizado, pode o empregador descontar os dias de aviso não cumprido do empregado nas verbas rescisórias. Salientando que, em caso de pedido de demissão, o aviso não tem acréscimo de dias instituído pela Lei nº 12.506, sendo indenizado ou trabalhado. Apesar de dúvidas quanto a esta aplicabilidade também em benefício ao empregador ficou claro que pela Nota Técnica nº184/2012 esta proporcionalidade deve ser aplicada apenas em benefício do empregado, não cabendo ao empregado cumprir mais de trinta dias de aviso prévio.

Conforme Martins (2012, p. 419):

A regra estabelecida pela Lei nº 12.506/11 diz respeito ao aviso prévio concedido pelo empregador ao empregado, isto é, quando o empregado é dispensado. Não trata a norma do aviso prévio concedido pelo empregado ao empregador, como no caso de pedido de demissão. Entretanto, o inciso XXI do art. 7º da Constituição mostra um direito do trabalhador e não uma obrigação.

O empregado que pede demissão não terá de cumprir o aviso prévio na forma da Lei nº 12.506/11.

2.4.5 Irrenunciabilidade

O direito ao aviso prévio, do trabalhador, é um direito irrenunciável, salvo se o empregado obter novo emprego.

Para Paulo e Alexandrino (2008, p. 383):

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O fato de o empregador dispensar o seu cumprimento, não o exonera da obrigação de efetuar o pagamento, bem assim de integrar o correspondente período ao

tempo de serviço do empregado, para todos os fins. A renúncia do empregado ao aviso prévio não terá validade, por força do art. 9º da CLT. Essa irrenunciabilidade, porém, não é absoluta. Admite-se que o empregado que já tenha novo emprego renuncie ao aviso prévio, caso lhe seja favorável essa conduta (para garantir o novo posto de trabalho).

Já quando o aviso é por parte do empregado, caso de pedido de demissão, o empregador pode renunciar aos dias de aviso em favor do empregado.

2.5 CONVENÇÃO COLETIVA

As convenções coletivas de trabalho são termos firmados entre o sindicato da categoria dos empregados e do sindicato da categoria dos empregadores, ocorrendo anualmente, na data-base, visando complementar os direitos dos trabalhadores e estipular índices de reajuste para os salários, benefícios e condições de trabalho.

Segundo o art. 611 da CLT:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Pode ainda haver a negociação dos termos diretamente entre a empresa e o sindicato dos empregados, neste caso o termo firmado é denominado de Acordo Coletivo de Trabalho.

Não havendo consenso entre as partes nas negociações coletivas, tanto no Acordo, quanto na Convenção, ou ainda no caso de não haver a aprovação por parte dos empregados, esse trâmite passa para o nível judicial, caberá ao Judiciário a decisão dos termos, estabelecendo assim o Dissídio Coletivo.

A convenção coletiva de trabalho cria para o empregador uma obrigação a mais a ser cumprida, todas as cláusulas devem ser observadas sob pena de multa em caso de transgressão. O art. 622 da CLT determina que “os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada”.

É imprescindível ao empregador cumprir também o estabelecido nas convenções ou acordos coletivos de trabalho, caso contrário sofrerá penalidades de pagamento de multa.

Quanto a aplicação, as convenções coletivas devem ser aplicadas a todos os empregados, sindicalizados ou não, tal como dispõe Martins (2012, p. 861):

As cláusulas das normas coletivas são aplicáveis no âmbito das categorias (profissional e econômica) convenientes, sendo observadas em relação a todos os seus membros, sócios ou não dos sindicatos. O efeito normativo atribuído às convenções e acordos coletivos implica, portanto, a aplicação a todos os empregados da empresa, indistintamente. Os trabalhadores, mesmo que não filiados ao sindicato, serão beneficiários das disposições coletivas.

O enquadramento sindical dos trabalhadores, isto é, a determinação de qual sindicato vai representá-los, é estabelecida pela categoria a que pertencem. A categoria é fixada pela atividade preponderante da empresa para qual os empregados trabalham. De acordo com Martins (2012, p. 759) “os reajustes salariais a serem deferidos ao empregado devem observar a categoria em que estiver enquadrado na empresa que trabalhe, e não à atividade do grupo”.

O enquadramento sindical é realizado conforme a atividade principal da empresa, representado pelo CNAE que consta no cartão CNPJ da empresa e no Contrato Social, de acordo com esta atividade principal é feito o enquadramento sindical.

Há exceção no enquadramento, apenas, para as categorias profissionais diferenciadas, tais como médicos, engenheiros, advogados, por exemplo. Trabalhadores que exercem atividades de profissões regulamentadas e que, portanto, têm sindicatos representativos específicos de suas profissões. Nesses casos deve ser respeitado o enquadramento conforme a profissão desempenhada. Segundo Paulo e Alexandrino (2008, p.406):

Relativamente aos trabalhadores de uma mesma empresa podem atuar diversos sindicatos: o sindicato da categoria e tantos sindicatos por profissão quantas sejam as profissões que possuam, naquela base, categoria profissional diferenciada.

A base a ser atingida pela convenção coletiva é delimitada pela atuação do respectivo sindicato, é o território onde a convenção tem aplicação. De acordo com Paulo e Alexandrino (2008, p.405) “os sindicatos brasileiros representam uma categoria em determinada base territorial, categoria que poderá ser econômica

(empregadores) ou profissional (empregados), visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros”.

Quanto a natureza jurídica de seu conteúdo, conforme Martins (2012, p. 861) “a lei é hierarquicamente superior à convenção coletiva, salvo se esta for mais benéfica para o empregado, quando, então, será aplicada.”

Compreende-se que as convenções coletivas não poderão ser superiores as leis, mas se vierem a ser mais vantajosas para os empregados deverão ser aplicadas. Esses documentos têm força de lei, mas por natureza jurídica não os são, ainda segundo Martins (2012, p. 860) “teria a convenção coletiva corpo de contrato e alma de lei”.

A prerrogativa idealizada é a busca da proteção ao trabalhador, com a garantia de direitos e busca contínua por melhores condições econômicas e sociais de trabalho diante da desproporção de forças existentes entre empregados e empregadores.

2.6 FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

A fiscalização do trabalho tem a finalidade de investigar e constatar se os empregadores estão agindo em consonância com o que a legislação trabalhista determina, além de dirimir dúvidas e orientar para a correta aplicação da legislação.

Segundo Paulo e Alexandrino (2008, p.311) “compete ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de seus diversos órgãos, executar a fiscalização do trabalho, orientando as empresas, apontando seus erros e omissões e, se for o caso, aplicando as penalidades cominadas na legislação”.

O Ministério do Trabalho e Emprego é um órgão da administração federal, criado com a finalidade de regular o trabalho no Brasil.

A composição atual do Ministério do Trabalho e Emprego, dada pelo Decreto nº. 5.063, de 3 de maio de 2004 é:

- I - órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado:
 - a) Gabinete;
 - b) Secretaria-Executiva;
 - c) Consultoria Jurídica; e
 - d) Ouvidoria-Geral;
- II - órgãos específicos singulares:

- a) Secretaria de Políticas Públicas de Emprego:
 - 1. Departamento de Emprego e Salário;
 - 2. Departamento de Qualificação; e
 - 3. Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude;
- b) Secretaria de Inspeção do Trabalho:
 - 1. Departamento de Fiscalização do Trabalho; e
 - 2. Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho;
- c) Secretaria de Relações do Trabalho;
- d) Secretaria Nacional de Economia Solidária;
- III - unidades descentralizadas: Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego;
- IV - órgãos colegiados:
 - a) Conselho Nacional do Trabalho;
 - b) Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
 - c) Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador;
 - d) Conselho Nacional de Imigração; e
 - e) Conselho Nacional de Economia Solidária;
- V - entidade vinculada: Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO.

As competências de cada setor estão discriminadas no capítulo III do referido decreto, convém destacar que é de responsabilidade do Departamento de Fiscalização do Trabalho planejar, coordenar e controlar as atividades de fiscalização do trabalho. Enquanto às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego compete à execução de ações relacionadas a políticas do Ministério que, entre outras as de fiscalização do Trabalho (Decreto 5.063/2004, Art. 15 e 21).

A fiscalização pode solicitar qualquer tipo de documento relativo aos empregados para verificação, segundo Paulo e Alexandrino (2008, p.314), “o agente fiscal poderá solicitar fichas de registros de empregados, guias de recolhimento de contribuições sindicais, cartões de ponto, acordo de prorrogação e compensação de horas, etc”.

Além da obrigação de apresentação dos documentos relativos aos empregados, toda empresa deve possuir, conforme art. 628 da CLT, um livro de inspeção do trabalho onde serão anotados os registros da inspeção realizada como data, hora, irregularidades e exigências. Apenas as microempresas e empresas de pequeno porte estão dispensadas desta obrigação, conforme art. 51, da Lei Complementar nº.123, de 14 de dezembro de 2006.

Toda e qualquer empresa está sujeita a receber a fiscalização do trabalho, segundo o Decreto nº. 4552, de 27 de dezembro de 2002, no art. 9º:

A inspeção do trabalho será promovida em todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, públicos ou privados, estendendo-se aos profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, bem como às embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras.

O referido decreto regulamentou a Inspeção do Trabalho, definindo sua organização e procedimentos, estabelecendo as competências dos Auditores Fiscais do Trabalho, integrantes do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e responsáveis pela fiscalização.

Aos Auditores Fiscais do Trabalho compete a verificação de todas as disposições legais, inclusive as de saúde e segurança no trabalho; os registros dos contratos de trabalho na CTPS; os recolhimentos ao FGTS; o cumprimento aos acordos e convenções de trabalho; a apreensão de documentos; a inspeção de locais de trabalho; a notificação e autuação e todos os procedimentos necessários para a conclusão da inspeção (Decreto 4.552/2002, Art. 18).

É de suma importância que as empresas respeitem a legislação trabalhista, executem os procedimentos com zelo e exatidão e mantenham os ambientes laborais em condições seguras e saudáveis, evitando a criação de um passivo trabalhista e também propiciando uma relação de trabalho mais justa e saudável.

2.7 DEMAIS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

A seguir um breve histórico das demais obrigações do empregador.

O empregador possui diversas obrigações trabalhistas decorrentes da contratação de um empregado, até o momento da rescisão do contrato de trabalho.

As obrigações do empregador surgem com a admissão do empregado, com a elaboração do contrato de trabalho e demais documentos elaborados para a formalização da relação de emprego; o registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado; a elaboração da folha de pagamento; o envio do CAGED, com a informação da admissão; envio do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP); e quando ocorre de qualquer uma das partes envolvidas, por livre vontade ou fato determinado, que põe um fim no contrato de trabalho, ocorre a então denominada rescisão do contrato de trabalho.

O processo de admissão de um empregado inicia-se com o recrutamento e seleção dos candidatos, após a escolha do profissional, este deverá apresentar

todos os documentos necessários para a efetivação da admissão, que basicamente é composto por seus documentos pessoais e de seus dependentes, foto 3X4 para a ficha de registro de empregados, CTPS e atestado de saúde ocupacional (admissional).

Após apresentação da documentação, antes de iniciar a prestação de serviço, é realizada a admissão e o registro do contrato de trabalho na CTPS, no prazo de até quarenta e oito (48) horas.

Concretizada a contratação, inicia-se a relação de emprego, com a prestação de serviço do empregado ao empregador.

Mensalmente é elaborada a Folha de Pagamento, que tem a finalidade de abranger de forma completa e integrada todos os quesitos que envolvem o pagamento dos empregados e seus encargos.

Conforme Gonçalves (2009, p. 92):

Qualquer empresa, ou seja, qualquer firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, estão obrigadas a preparar mensalmente a folha de pagamento da remuneração paga ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter em cada estabelecimento, uma via desta.

No cálculo da folha de pagamento todas as verbas devidas e todos os descontos obrigatórios são apurados. Mensalmente a empresa também tem a obrigatoriedade de enviar o SEFIP, este tem o intuito de ser realizado para prestar informação a previdência social, e a Caixa Econômica Federal, como também gerar a guia de recolhimento do FGTS que deverá ser recolhido pela empresa no percentual de oito por cento (8%) da remuneração mensal dos empregados. É através dos relatórios do SEFIP enviado que é verificado o recolhimento do FGTS e as informações prestadas à Previdência Social.

Com a elaboração da folha de pagamento são levantados todos os encargos que a empresa tem obrigação de efetuar o recolhimento, como o Imposto de Renda, que tem incidência sobre a remuneração paga ao empregado, o INSS - parte do empregado e a parte do empregador, o FGTS e a Contribuição Sindical que é descontada dos empregados.

Há também a obrigatoriedade de realizar os informativos anuais que são a Declaração do Imposto de Renda Retido na fonte (DIRF) e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Quando ocorre de, qualquer uma das partes, querer encerrar o contrato de trabalho e conseqüentemente por fim na relação de emprego estabelecida, ocorrer a rescisão do contrato de trabalho. E o empregador deverá dar início a elaboração dos documentos necessários para o encerramento do vínculo empregatício, como também providenciar a documentação necessária para a quitação das verbas rescisórias e homologação da rescisão do contrato de trabalho. Com isso é concluído o desligamento do empregado e finalização das obrigações do empregador para com este empregado.

2.8 CONCEITOS E FUNDAMENTOS SOBRE AS RESCISÕES

A rescisão do contrato de trabalho, também podendo ser este fato denominado de cessação, ou ainda extinção do contrato de trabalho, ocorre quando há o encerramento da relação de emprego, o fim do pacto laboral, o término do vínculo de emprego.

Segundo Paulo e Alexandrino (2008, p.351):

A extinção do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a cessação das obrigações para os contratantes. A extinção do contrato de trabalho produz diversos reflexos jurídicos para as partes, especialmente econômicos, que merecem ser examinados separadamente.

Quando acontece a rescisão do contrato de trabalho, podendo qualquer uma das partes por o fim na relação firmada através do contrato de trabalho, extinguem-se as obrigações de ambas as partes. De modo que o encerramento seja concretizado, deve o empregador providenciar a documentação da rescisão do contrato de trabalho, para que a quitação seja realizada e se necessário, a homologação desta nos respectivos órgãos competentes para a assistência, que confere validade jurídica aos pagamentos constantes no termo de rescisão do contrato de trabalho.

2.9 REFLEXÕES PARA A TOMADA DE DECISÃO

Antes da tomada de decisão pelo encerramento da relação de emprego, devem as partes refletir quanto a esta atitude, e considerar os fatores envolvidos que decorrem deste fato. Tanto empregado, quanto empregador possuem interesses mútuos estabelecidos pelo vínculo empregatício, por isso é pertinente analisar se é viável a rescisão do contrato de trabalho, até mesmo ponderar questões de relevância para então definir um momento mais oportuno, visto que a cada momento tem verbas rescisórias de acordo com cada situação.

Conforme Oliveira (1996, p.13):

O ato de rescindir contratos de trabalho, mesmo quando amparado por lei, exige da administração de uma empresa reflexões para uma tomada de decisão que não venha a prejudicar as relações da empresa com seu mundo ambiente.

Para o empregado não tem restrição quanto ao momento em pedir o desligamento da empresa, visando seu lado financeiro, tendo outro emprego em vista, pode solicitar sua rescisão contratual. É interessante pensar nas verbas rescisórias, em pelo menos cumprir o aviso prévio, para não sofrer com o desconto do aviso, ou informar-se quanto à dispensa deste em convenção coletiva de trabalho, no caso de obtenção de novo emprego. É conveniente também verificar com o empregador as atividades que estavam sendo desenvolvidas, e informá-lo o mais breve possível para que não fiquem atividades pendentes decorrente do seu desligamento.

Ao empregador é cabível outras verificações, antes da comunicação ao empregado e concessão do aviso prévio, tais como: verificar se o empregado encontra-se em período de estabilidade (aos empregados com candidatura a cargo de direção ou representação sindical, representante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), ao empregado acidentado, a gestante), ou alguma outra cláusula estabelecida em convenção coletiva de trabalho, como acontece nos casos de empregado que está afastado por auxílio-doença, e possui direito pela Convenção Coletiva de estabilidade de alguns dias, ou ainda empregado que estava afastado por serviço militar, se o empregado está com algum problema de saúde, é provável que não seja considerado apto para a demissão no exame médico demissional, como também observar o momento mais oportuno, quanto aos valores

das verbas rescisórias, que serão devidas em cada momento e em cada situação, dependendo de cada modalidade de rescisão e sua causa. Convém observar também os demais custos envolvidos com o desligamento além das verbas rescisórias, que devem ser considerados, como a seleção de outro candidato, o treinamento que deve ser fornecido, a rotatividade do pessoal na empresa, fazer a análise do custo como um todo relativo ao novo processo de admissão.

Segundo Oliveira (1996, p.14):

Talvez o custo de uma rescisão seja ainda muito maior que aquele estipulado pela legislação. Há a considerar uma série de outros fatores que permanecem na obscuridade, mas que efetivamente ocorrem: o dispêndio de tempo para a rescisão e homologação, o desperdício da mão-de-obra já treinada, a recontração e treinamento do novo empregado, o desgaste da imagem da empresa, e outros.

Pela confirmação de Oliveira, há uma série de fatores que devem ser analisados, e custos que somados, são consideravelmente altos. Todos esses aspectos são relevantes para a tomada de decisão para a rescisão do contrato de trabalho.

2.10 TIPOS E FORMAS DAS RESCISÕES

A rescisão do contrato de trabalho pode ser dividida em várias formas, que segundo Martins (2012,p.380):

- (a) por decisão do empregador, que compreenderá a dispensa sem justa causa e com justa causa;
- (b) por decisão do empregado, que comporta a demissão, a rescisão indireta ou aposentadoria;
- (c) por desaparecimento de uma das partes, como a morte do empregador pessoa física, do empregado, ou a extinção da empresa;
- (d) por mútuo consentimento entre as partes;
- (e) por advento do termo do contrato;
- (f) por força maior (incêndio, enchente, etc.);

Conforme citado, são diversas as formas da rescisão do contrato de trabalho, sendo que compete aos responsáveis pelo Departamento de Pessoal identificar a situação de cada rescisão, elaborar os cálculos de acordo com cada modalidade e

providenciar toda a documentação necessária para o encerramento do contrato de trabalho e homologação.

2.11 INFORMAÇÃO ADICIONAL

A fim de verificar, analisar e ter uma constatação para o presente estudo foi realizada uma pesquisa com o Sindicato do Comércio dos Empregados de Florianópolis, aplicando um questionário para dar autenticidade quanto as principais modalidades de rescisão de contrato de trabalho que são realizadas por este sindicato, as principais inconsistências verificadas na homologação, bem como o percentual médio mensal dessas inconsistências. A seguir são demonstradas as informações obtidas.

2.12 SITUAÇÕES DE ESTABILIDADE

Em algumas situações os empregados possuem estabilidade provisória, não podendo sofrer despedida arbitrária ou sem justa causa, no sentido da garantia de emprego. Confirma Marins (2012, p.429) “Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida”.

Quanto a classificação da estabilidade, Martins (2012, p.431) distingue da seguinte forma:

- a) constitucional, em que são exemplos a do dirigente sindical, do cipeiro, da grávida;
- b) legal, prevista na legislação ordinária;
- c) contratual, prevista no contrato de trabalho, no regulamento de empresa, em convenções ou acordos coletivos.

Ressalta-se a observação da convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo, a fim de verificar qualquer outra situação de estabilidade que possa ser definida em benefício do empregado.

Entretanto, não é vedado o pedido de demissão, podendo o empregado solicitar seu desligamento da empresa a qualquer momento. Abaixo a descrição das situações:

- Empregada Gestante: desde a comprovação da gravidez até 5 meses após o parto.
- Empregado que sofreu Acidente do Trabalho: pelo prazo mínimo de 12 meses, após o término do auxílio-doença acidentário.
- Dirigente Sindical: a partir do registro da candidatura ao cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até 1 ano após o final do mandato.
- Membro titular e o suplente da CIPA: desde o registro da candidatura até 1 ano após o término do mandato.
- Empregado Dirigente de Cooperativa: a partir do registro da candidatura ao cargo de direção de Cooperativa de empregados e, se eleito, ainda que suplente, até 1 ano após o final do mandato.
- Membro do Conselho Curador do FGTS: a partir da data da nomeação dos representantes dos trabalhadores, até 1 ano após o término do mandato de representação.
- Membro do Conselho Nacional da Previdência Social – CNPS: A contar da data da nomeação dos representantes dos trabalhadores, titulares ou suplentes, até 1 ano após o término do mandato de representação.

2.13 VERBAS RESCISÓRIAS

A seguir é analisado as verbas mais comuns devidas nas rescisões do contrato de trabalho. De acordo com cada modalidade de rescisão e tipo do contrato de trabalho deve o empregador quitar verbas rescisórias distintas.

2.13.1 Aviso Prévio

Não possuindo prazo determinado no contrato de trabalho, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho deve informar à outra da sua decisão, com a antecedência mínima de trinta dias (artigo 487 da CLT c/c artigo 7º, inciso XXI da CF/1988), conforme mencionado no capítulo anterior. Identificando sempre o tipo de aviso prévio se trabalhado ou indenizado (este projeta-se para todos os fins).

2.13.2 Férias Proporcionais e Vencidas

Na rescisão do contrato de trabalho é direito do empregado a remuneração, simples ou em dobro, conforme o caso, referente ao período de férias, cujo direito tenha adquirido, conforme seu período aquisitivo.

A cada período de doze meses de serviço, o empregado, adquire o direito a trinta dias de férias, na proporção de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias, equivalente ao valor de sua remuneração, acrescidos de 1/3.

Ao ocorrer a rescisão do contrato de trabalho as férias não gozadas são pagas na rescisão, exceto no caso de demissão por justa causa, quando o empregado não tiver completado seu período aquisitivo, perde o direito as férias proporcionais, recebendo apenas as vencidas.

Ainda o empregador deve observar para que não vença o segundo período aquisitivo de férias, sem a concessão do primeiro, uma vez que se ocorrer deve pagar as férias em dobro.

Conforme a CLT:

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Pode o empregador observar as faltas em cada período aquisitivo de férias, para a concessão das férias proporcionais conforme citado acima.

Ressalta-se que as férias proporcionais mais 1/3 são pagas em rescisão mesmo quando período inferior a doze meses (férias proporcionais), exceto nos casos de justa causa, conforme enunciados nº. 171 e 261 do TST, alterando a aplicabilidade dos artigos 146 e 147 da CLT.

2.13.3 13º Salário

O 13º salário ou gratificação natalina como também é chamado, foi estabelecido pela Lei nº. 4.090/62.

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, exceto na hipótese de justa causa, o empregado recebe o 13º Salário de forma proporcional, com base na remuneração do respectivo mês, correspondente a 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a quinze dias.

É determinado ainda que o pagamento pode ser feito em duas parcelas, sendo a primeira, equivalente a cinquenta por cento (50%) do valor a que o empregado tem direito, paga até o dia trinta de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos cinquenta por cento (50%) restantes, até o dia vinte de dezembro de cada ano.

Estabelece a legislação que sobre a primeira parcela não incide qualquer desconto, ficando os descontos de imposto de renda, INSS e pensão alimentícia (nos casos que houver), para a segunda parcela que deve ser paga conforme prazo mencionado acima.

2.13.4 Salário-Família

O empregado que possui dependente, não emancipado, menor de qualquer condição de até quatorze anos ou inválido com qualquer idade, desde que filiado à Previdência Social, faz jus ao salário-família.

Na rescisão do contrato de trabalho, o salário-família é pago de forma proporcional ao número de dias trabalhados no mês, qualquer que seja a causa do término da relação empregatícia. Para o pagamento deste benefício é necessário observar os limites salariais e os valores do benefício, conforme abaixo, segundo *site da previdência social*:

De acordo com a Portaria Interministerial nº 02, de 06 de janeiro de 2012, o valor do salário-família será de R\$ 31,22, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 608,80.

Para o trabalhador que receber de R\$ 608,81 até R\$ 915,05, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 22,00.

2.13.5 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

Mensalmente o empregador deposita em conta específica de FGTS para cada empregado oito por cento (8%) sobre a sua remuneração mensal. Quando ocorre a rescisão de contrato de trabalho, deve o empregador depositar na conta vinculada do empregado o FGTS referente ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior à rescisão (caso ainda não tenha sido recolhido), nos seguintes prazos:

- Até o primeiro dia útil subsequente à data do efetivo desligamento do trabalhador, quando o aviso prévio for trabalhado;
- Até o décimo dia corrido, contado daquele imediatamente anterior à data do efetivo desligamento do trabalhador, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, ou na extinção normal ou rescisão antecipada do contrato por prazo determinado.

Em cada modalidade de rescisão é apurado a obrigação de recolhimento, se através de Guia de recolhimento do FGTS mensal (GRF) ou através de Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF), esta quando é demissão por iniciativa

da empresa, havendo o recolhimento da multa rescisória sobre o saldo total do FGTS do empregado. A referida multa é denominada de indenização compensatória, sendo de quarenta por cento (40%) - (indenização paga ao empregado), mais dez por cento (10%) a título de Contribuição Social.

2.13.6 Indenização Adicional

O empregado demitido, sem justa causa, no período de trinta dias que anteceda a data-base do reajuste salarial, tem direito à indenização adicional, prevista no artigo 9º da Lei nº. 7.238/1984.

A referida indenização equivale a um salário mensal, ou melhor, a remuneração mensal, no valor devido à data da comunicação da dispensa, integrado pelos adicionais legais ou convencionados.

2.13.7 Verbas salariais (remuneração)

Para o cálculo da rescisão do contrato de trabalho há a apuração das verbas salariais, referente a remuneração percebida no mês de desligamento. Mensalmente na folha de pagamento é calculado a remuneração devida ao empregado e lançado seus descontos obrigatórios. Na rescisão procede-se da mesma forma, calculando de forma proporcional os dias efetivamente trabalhados no mês e o reflexo também no aviso indenizado.

A remuneração do empregado envolve seu salário e todos os demais adicionais percebidos pela sua prestação de trabalho ao empregador.

Conforme Martins (2012, p.229):

O art. 457 da CLT usa o termo remuneração, que se constitui num conjunto de vantagens, compreendendo o valor pago diretamente pelo empregador ao empregado, que é o salário, como o pagamento feito por terceiros, que corresponde às gorjetas. Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes de contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

Para apuração das verbas rescisórias deve ser feito o levantamento em cada caso das verbas de natureza salarial que compõe a remuneração. Cita-se como além do salário, as horas extras e adicional noturno e os seus reflexos; adicional de insalubridade, de periculosidade, comissões, adicional de quebra de caixa e gratificações. São muitas as verbas salariais, cabendo a análise de cada caso em separado, como também verificando e cruzando as informações de acordo com a função exercida pelo empregado, já que tem verbas específicas de acordo com cada função.

2.14 DESCONTOS OBRIGATÓRIOS E PERMITIDOS

É dever do empregador realizar mensalmente os descontos obrigatórios sobre os valores pagos de natureza salarial aos seus empregados.

Conforme Paulo e Alexandrino (2008, p. 232) cita:

Os descontos legalmente permitidos são os seguintes:

- a) contribuições previdenciárias;
- b) imposto de renda;
- c) pagamento de prestações alimentícias;
- d) pagamento de pena criminal pecuniária;
- e) pagamento de custas judiciais;
- f) pagamento de aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro de Habitação;
- g) retenção salarial por falta de aviso prévio do empregado que pede demissão;
- h) contribuição sindical;
- i) vale-transporte;
- j) outros descontos previstos em instrumentos de negociações coletiva;

Desses descontos citados merecem destaque os compulsórios: contribuição previdenciária (INSS), imposto de renda e contribuição sindical.

2.14.1 Desconto Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

O desconto para o INSS é realizado sobre a remuneração do empregado de acordo com o quadro1 de retenção:

Segue a tabela de contribuição previdenciária dos segurados empregados, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º.01.2012	
SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
até 1.174,86	8%
de 1.174,87 até 1.958,10	9%
de 1.958,11 até 3.916,20	11%
Teto Máximo	430,78

(Portaria Interm MPS/MF nº 2/2012- DOU 1 de 09.01.2012)

Tabela 1 – TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Fonte: Site Receita Federal (2012)

É necessário observar o desconto máximo de R\$ 430,78 (quatrocentos e trinta reais e setenta e oito centavos), teto máximo.

2.14.2 Imposto de Renda

O Imposto de Renda também é um desconto obrigatório, de acordo com a renda de cada empregado. Para o cálculo do imposto devido deve ser observado a natureza da verba recebida pelo empregado, analisando a incidência sobre as verbas de natureza salarial, diminui as deduções legais, após aplica-se a alíquota conforme o quadro, menos a parcela a deduzir do imposto, chega-se no valor a reter.

Para o cálculo do valor a pagar deve-se calcular conforme o quadro 2:

IRRF - Lei 12.469/2011 para o ano-calendário de 2012 (aplicável a partir de 1º.01.2012):		
Base de Cálculo em R\$	Alíquota %	Parcela a Deduzir do Imposto em R\$
Até 1.637,11	-	-
De 1.637,12 até 2.453,50	7,5	122,78
De 2.453,51 até 3.271,38	15	306,8
De 3.271,39 até 4.087,65	22,5	552,15
Acima de 4087,66	27,5	756,53
Dedução por dependente:		164,56

Tabela 2 – TABELA PROGRESSIVA PARA O CÁLCULO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA DE PESSOA FÍSICA

Fonte: Site Receita Federal (2012)

Faz-se necessário observar as deduções legais conforme instrução normativa da Receita Federal, para o valor correto a ser retido referente ao imposto de renda:

- Desconto do INSS da folha;
- Valor da dedução mensal de R\$ 150,69, por dependente;
- Pensão Alimentícia;
- Contribuição para as entidades de previdência privada;
- Parcela isenta de aposentadoria

2.14.3 Contribuição Sindical

A contribuição sindical é descontada no mês de março de cada ano, o empregador deve descontar do empregado o equivalente a um dia de trabalho. Quando o empregado for contratado após o mês de março, o desconto é no mês seguinte ao da contratação, desde que este não tenha feito o recolhimento em outra empresa (GARCIA, 2009).

O artigo 545 da CLT estabelece:

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto a contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

Além da contribuição sindical obrigatória, as demais que tiver, estas tem que ter a ciência do empregado, para que haja o desconto.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

Neste capítulo são demonstradas as principais modalidades das rescisões de contrato de trabalho, evidenciado as verbas rescisórias, os descontos obrigatórios e os procedimentos a serem adotados para homologação, observando as recentes modificações introduzidas na legislação trabalhista quanto ao aviso prévio, como também demonstrando a documentação exigida para quitação das verbas rescisórias e homologação.

3.1 RESCISÕES ANALISADAS: CÁLCULOS E VERBAS INCIDENTES

Foram analisadas as principais modalidades de rescisões contratuais. Chegou-se nas principais, através de um questionário aplicado no Sindicato do Empregados no Comércio de Florianópolis (de acordo com o anexo).

a) Cálculos de verbas devidas, relativas a uma rescisão por pedido de demissão, com aviso prévio trabalhado.

Informações para cálculo:

Admissão: 01/07/2011.

Data do Aviso Prévio: 30/05/2012

Data de Afastamento: 29/06/2012

Salário: R\$ 1.000,00

Quebra de caixa: R\$ 169,00 (equivale a vinte por cento do piso da categoria atual no valor de R\$ 845,00)

Nesta modalidade de rescisão contratual são devidas as seguintes verbas rescisórias:

- a) Saldo de salários.
- b) Férias Vencidas.

- c) Férias Proporcionais (quando o empregado tiver mais de 12 meses completos de férias).
- d) 13º Salário
- e) FGTS.

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de 29/dias Salário (líquido de 0/faltas acrescidas do DSR)	966,67	51 Comissões	0,00	52 Gratificações	0,00
53 Adicional de Insalubridade	0,00	54 Adicional de Periculosidade	0,00	55 Adicional Noturno aaa horas XXX%	0,00
56 Horas Extras aaa horas XXX%	0,00				
57 Gorjetas	0,00	58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)	0,00	59 Reflexo do "DSR" sobre Salário Variável	0,00
60 Multa art. 477, § 8º/CLT	0,00	61 Multa art. 479/CLT	0,00	62 Salário-Família	0,00
63 13º Salário Proporcional 6/12 avos	584,50	64 13º Salário Exercício AAAA1 ___/12 avos			
65 Férias Proporcionais ___/12 avos	0,00	66 Férias Vencidas Per. Aquisitivo 01/07/2011 a 29/06/2012 12/12 avos	1169,00		
68 Terço Constitucional de Férias	389,67	69 Aviso Prévio Indenizado		70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	0,00
71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)	0,00	85 Quebra de Caixa	163,37		
				TOTAL RESCISÓRIO BRUTO	3273,21

DEDUÇÕES					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
100 Pensão Alimentícia	0,00	101 Adiantamento Salarial	0,00	102 Adiantamento de 13º Salário	0,00
103 Aviso Prévio Indenizado	0,00	104 Multa art. 480/CLT	0,00	105 Empréstimo em Consignação	0,00
112.1 Previdência Social	90,40	112.2 Previdência Social - 13º Salário	46,76	114.1 IRRF	35,85
114.2 IRRF sobre 13º Salário	0,00				
				TOTAL DAS DEDUÇÕES	173,01
				VALOR RESCISÓRIO LÍQUIDO	3100,20

Quadro 3: Termo de rescisão do contrato de trabalho
 Fonte: Site Ministério do Trabalho e Emprego

Nesta modalidade de rescisão do contrato de trabalho o empregado pediu demissão e cumpriu o aviso prévio (aviso prévio trabalhado), com isso ele tem o

direito de receber o salário proporcional aos vinte e nove dias trabalhados. Divide-se o salário por trinta e multiplica-se por vinte e nove ($R\$ 1.000,00 : 30 \times 29$) totalizando R\$ 966,67 (novecentos e sessenta e seis reais e sessenta e sete centavos) . O quebra de caixa também proporcional aos vinte e nove dias trabalhados ($R\$ 169,00 : 30 \times 29$) totalizando R\$ 163,37 (cento e sessenta e três reais e trinta e sete centavos). O 13º salário proporcional aos seis meses de trabalho, salário mais quebra de caixa divide por doze e multiplica-se por seis, totalizando R\$ 584,50 (quinhentos e oitenta e quatro reais e cinquenta centavos). As Férias vencidas, completou doze meses de trabalho, soma-se salário R\$ 1.000,00 (um mil reais) mais o quebra de caixa R\$ 169,00 (cento e sessenta e nove reais), totalizando R\$ 1.169,00 (um mil reais cento e sessenta e nove reais), sobre este valor aplica-se um terço ($1/3$) sobre as Férias somando R\$ 389,67 (trezentos e oitenta e nove reais e sessenta e sete centavos). Os valores a pagar totalizaram R\$ 3.273,21 (três mil duzentos e setenta e três reais e vinte e um centavos).

Após a apuração das verbas devidas, é calculado os descontos obrigatórios que inicia-se pelo INSS, somando as verbas que tem incidência de INSS. No caso de férias pagas em rescisão não há incidência de INSS. Com isso a base de cálculo para o INSS é o salário pago na rescisão R\$ 966,67 (novecentos e sessenta e seis reais e sessenta e sete centavos), mais quebra de caixa R\$ 163,37 (cento e sessenta e três reais e trinta e sete centavos), aplica-se a alíquota de oito por cento (8%) conforme tabela, e o valor de INSS mensal é R\$ 90,40 (noventa reais e quarenta centavos). O 13º tem tributação exclusiva, separadamente, com isso o valor total de 13º salário R\$ 584,50 (quinhentos e oitenta e quatro reais e cinquenta centavos), aplica-se o percentual de oito por cento (8%) e desconta-se do empregado R\$ 46,76 (quarenta e seis reais e setenta e seis centavos) de INSS sobre 13º salário.

Tem esta rescisão o desconto de imposto de renda, pois o salário de maio foi pago em junho, então como o cálculo de imposto de renda sobre o trabalho assalariado é por pagamento, soma-se as verbas recebidas dentro do mesmo mês para a apuração do cálculo. Neste caso soma-se salário da competência de maio pago em 04/06/2012, total de R\$ 1.169,00 (um mil cento e sessenta e nove reais), mais as verbas salariais da rescisão R\$ 1.130,04 (um mil cento e trinta reais e quatro centavos), com deduções de INSS mês anterior R\$ 93,52 (noventa e três reais e cinquenta e dois centavos) e mês da rescisão R\$ 90,40 (noventa reais e quarenta

centavos), aplica-se tabela do IR, base de cálculo R\$ 2.115,12 (dois mil cento e quinze reais e doze centavos), aplica-se alíquota de sete e meio por cento (7,5%) diminuindo a parcela a deduzir de R\$ 122,78 (cento e vinte e dois reais e setenta e oito centavos), com retenção de R\$ 35,85 (trinta e cinco reais e oitenta e cinco centavos).

O valor total a pagar, constante no termo de rescisão com valor bruto de R\$ 3.273,21 (três mil duzentos e setenta e três reais e vinte e um centavos), com as deduções, resultou no valor líquido da rescisão R\$ 3.100,20 (três mil e cem reais e vinte centavos).

Como foi rescisão por pedido de demissão, o FGTS é recolhido em Guia de recolhimento de FGTS em prazo normal equivalente a oito por cento (8%) sobre as verbas salariais (salário mais quebra de caixa) no valor de R\$ 90,40 (noventa reais e quarenta centavos), e sobre o 13º proporcional, no valor de R\$ 46,76 (quarenta e seis reais e setenta e seis centavos). Sendo que nesta modalidade de rescisão, pedido de demissão o empregado não tem direito ao saque do FGTS.

O pagamento da rescisão deve ser realizado até o dia vinte e nove de junho de dois mil e doze, caso contrário terá multa.

b) Cálculos de verbas rescisórias devidas, relativas a uma rescisão por Iniciativa do empregador, com Justa Causa.

Em algumas situações cometidas pelo empregado denominadas de falta grave, poderá o empregador demiti-lo por Justa Causa.

Conforme artigo 482 da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

- 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;
- l) prática constante de jogos de azar.
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

Para o empregado ser demitido por justa causa deve ser bem analisada a atitude deste empregado, e verificar se realmente há enquadramento em situação de falta grave. Nesta modalidade de rescisão o empregado perde alguns de seus direitos pelo justo motivo indisciplinar cometido.

Informações para cálculo:

Admissão: 01/07/2011

Data do Aviso Prévio: Ausente

Data de Afastamento: 29/06/2012

Salário: R\$ 1.000,00

Quebra de caixa: R\$ 169,00 (equivale a 20% do piso da categoria atual no valor de R\$ 845,00)

Nesta modalidade de rescisão contratual são devidas as seguintes verbas rescisórias:

- a) Saldo de salários.
- b) Férias Vencidas, se houver.
- c) FGTS.

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de 29/dias Salário (líquido de 0/faltas acrescidas do DSR)	966,67	51 Comissões	0,00	52 Gratificações	0,00
53 Adicional de Insalubridade	0,00	54 Adicional de Periculosidade	0,00	55 Adicional Noturno aaa horas XXX%	0,00
56 Horas Extras aaa horas XXX%	0,00				
57 Gorjetas	0,00	58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)	0,00	59 Reflexo do "DSR" sobre Salário Variável	0,00
60 Multa art. 477, § 8º/CLT	0,00	61 Multa art. 479/CLT	0,00	62 Salário-Família	
63 13º Salário Proporcional 6/12 avos	0,00	64 13º Salário Exercício AAAA1 ___/12 avos			

65 Férias Proporcionais ___/12 avos	0,00	66 Férias Vencidas Per. Aquisitivo 01/07/2011 a 29/06/2012 12/12 avos	1169,00		
68 Terço Constitucional de Férias	389,67	69 Aviso Prévio Indenizado	0,00	70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	0,00
71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)	0,00	85 Quebra de Caixa	163,37		
				TOTAL RESCISÓRIO BRUTO	2688,71

DEDUÇÕES					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
100 Pensão Alimentícia	0,00	101 Adiantamento Salarial	0,00	102 Adiantamento de 13º Salário	0,00
103 Aviso Prévio Indenizado	0,00	104 Multa art. 480/CLT	0,00	105 Empréstimo em Consignação	0,00
112.1 Previdência Social	90,40	112.2 Previdência Social - 13º Salário	0,00	114.1 IRRF	0,00
114.2 IRRF sobre 13º Salário	0,00				
				TOTAL DAS DEDUÇÕES	90,40
				VALOR RESCISÓRIO LÍQUIDO	2598,31

Quadro 4: Termo de rescisão do contrato de trabalho
Fonte: Site Ministério do Trabalho e Emprego

Nesta modalidade de rescisão do contrato de trabalho o empregado cometeu falta grave e foi dispensado por justa causa.

As verbas rescisórias pagas neste caso são o saldo de salário proporcional aos vinte e nove dias trabalhados, divide-se o salário por trinta e multiplica-se por vinte e nove (R\$ 1.000,00 : 30 x 29) totalizando R\$ 966,67 (novecentos e sessenta e seis reais e sessenta e sete centavos). O quebra de caixa também proporcional aos vinte e nove dias trabalhados (R\$ 169,00 : 30 x 29) totalizando R\$ 163,37 (cento e sessenta e três reais e trinta e sete centavos). As Férias vencidas, soma-se o salário R\$ 1.000,00 (um mil reais) mais o quebra de caixa R\$ 169,00 (cento e sessenta e nove reais), totalizando R\$ 1.169,00 (um mil cento e sessenta e nove reais), sobre este valor aplica-se um terço (1/3) sobre as Férias somando R\$ 389,67 (trezentos e oitenta e nove reais e sessenta e sete centavos). Os valores a pagar totalizaram R\$ 2.688,71 (dois mil seiscentos e oitenta e oito reais e setenta e um centavos).

Após o cálculo das verbas devidas, é apurado os descontos obrigatórios, primeiramente o INSS, somando as verbas que tem incidência de INSS. Nesta rescisão saldo de salário e quebra de caixa no total de R\$ 1.130,04 (um mil cento e

trinta reais e quatro centavos) são base de cálculo para o INSS de oito por cento (8%) no valor de R\$ 90,40 (noventa reais e quarenta centavos). As férias pagas em rescisão não há incidência de tributação.

As verbas rescisórias desta rescisão totalizaram R\$ 2.688,71 (dois mil seiscentos e oitenta e oito reais e setenta e um centavos) com as deduções de R\$ 90,40 (noventa reais e quarenta centavos). O valor líquido da rescisão fechou em R\$ 2.598,31 (dois mil quinhentos e noventa e oito reais e trinta e um centavos).

O FGTS é de oito por cento (8%) sobre as verbas salariais de R\$ 1.130,04 (um mil cento e trinta reais e quatro centavos), sendo R\$ 90,40 (noventa reais e quarenta centavos) a recolher pela empresa.

O pagamento da rescisão deve ser efetuado até o dia seis de julho de dois mil e doze.

c) Cálculos de verbas devidas, relativas a uma rescisão por Iniciativa do empregador sem justa causa - com aviso prévio indenizado.

Esta modalidade de rescisão é por vontade do empregador, devendo este observar os motivos impeditivos da rescisão do contrato de trabalho.

Informações para cálculo:

Admissão: 02/05/2011.

Data do Aviso Prévio: 16/05/2012

Data de Afastamento: 16/05/2012

Salário: R\$ 2.000,00

Nesta modalidade de rescisão contratual são devidas as seguintes verbas rescisórias:

- a) Saldo de salários.
- b) Aviso Prévio.
- c) Férias Vencidas.
- d) Férias Proporcionais (quando o empregado tiver mais de 12 meses completos de férias).
- e) 13º Salário Proporcional
- f) Indenização de 40% do FGTS

g) FGTS.

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de 16/dias Salário (líquido de 0/faltas acrescidas do DSR)	1066,67	51 Comissões	0,00	52 Gratificações	0,00
53 Adicional de Insalubridade	0,00	54 Adicional de Periculosidade	0,00	55 Adicional Noturno aaa horas XXX%	0,00
56 Horas Extras aaa horas XXX%	0,00				
57 Gorjetas	0,00	58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)	0,00	59 Reflexo do "DSR" sobre Salário Variável	0,00
60 Multa art. 477, § 8º/CLT	0,00	61 Multa art. 479/CLT	0,00	62 Salário-Família	
63 13º Salário Proporcional 5/12 avos	833,33	64 13º Salário Exercício AAAA1 ___/12 avos			
65 Férias Proporcionais 1/12 avos	166,67	66 Férias Vencidas Per. Aquisitivo 02/05/2011 a 01/05/2012 12/12 avos	2000,00		
68 Terço Constitucional de Férias	777,78	69 Aviso Prévio Indenizado (33 dias)	2200,00	70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	166,67
71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)	166,67	85 Quebra de Caixa	0,00		
				TOTAL RESCISÓRIO BRUTO	7377,78
DEDUÇÕES					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
100 Pensão Alimentícia	0,00	101 Adiantamento Salarial	0,00	102 Adiantamento de 13º Salário	0,00
103 Aviso Prévio Indenizado	0,00	104 Multa art. 480/CLT	0,00	105 Empréstimo em Consignação	0,00
112.1 Previdência Social	359,33	112.2 Previdência Social - 13º Salário	80,00	114.1 IRRF	0,00
114.2 IRRF sobre 13º Salário	0,00				
				TOTAL DAS DEDUÇÕES	439,33
				VALOR RESCISÓRIO LÍQUIDO	6938,45

Quadro 5: Termo de rescisão do contrato de trabalho
 Fonte: Site Ministério do Trabalho e Emprego

Esta rescisão de contrato de trabalho o empregado foi demitido sem justa causa com aviso indenizado.

Neste caso o empregado tem direito ao saldo de salários referente aos dezesseis dias de trabalhados, calcula-se R\$ 2.000,00 (dois mil reais) dividido por trinta dias, multiplicado por dezesseis, totalizando R\$ 1.066,67 (um mil sessenta e

seis reais e sessenta e sete centavos). O aviso prévio foi indenizado de trinta e três dias, decorrente da nova regra do aviso prévio proporcional, com isso gera R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais) referentes a esta verba. O 13º salário proporcional aos cinco meses de trabalho, divide por doze e multiplica-se por cinco, totalizando R\$ 833,33 (oitocentos e trinta e três reais e trinta e três centavos), também recebe um doze avos (1/12) de 13º salário indenizado, R\$ 166,67 (cento e sessenta e seis reais e sessenta e sete centavos). As férias vencidas, salário R\$ 2.000,00 (dois mil reais), mais férias proporcionais de um doze avos (1/12) R\$ 166,67 (cento e sessenta e seis reais e sessenta e sete centavos), mais férias indenizadas referente a um doze avos (1/12) no valor de R\$ 166,67 (cento e sessenta e seis reais e sessenta e sete centavos), sobre os valores de Férias totais de R\$ 2.333,34 (dois mil trezentos e trinta e três reais e trinta e quatro centavos), este valor aplica-se um terço (1/3) sobre as Férias, totalizando um terço do somatório das férias R\$ 777,78 (setecentos e setenta e sete reais e setenta e oito centavos). Os valores a pagar totalizaram R\$ 7.377,79 (sete mil trezentos e setenta e sete reais e setenta e nove centavos).

Após, é calculado os descontos obrigatórios. Inicia-se com o INSS, somando as verbas que tem incidência de INSS. No caso de férias pagas em rescisão não há incidência de INSS. Com isso a base de cálculo para o INSS é o salário pago na rescisão R\$ 1.066,67 (um mil sessenta e seis reais e sessenta e sete centavos), mais o valor do aviso indenizado R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais), totalizando R\$ 3.266,67 (três mil duzentos e sessenta e seis reais e sessenta e sete centavos), aplica-se onze por cento (11%) conforme a tabela do INSS, valor a reter R\$ 359, 33 (trezentos e cinquenta e nove reais e trinta e três centavos). O 13º com tributação exclusiva, separadamente, com isso o valor total de 13º salário R\$ 833,33 (oitocentos e trinta e três reais e trinta e três centavos), mais o valor do 13º indenizado R\$ 166,67 (cento e sessenta e seis reais e sessenta e sete centavos), aplica-se o percentual de oito por cento (8%) e desconta-se do empregado R\$ 80,00 (oitenta reais) de INSS sobre 13º salário.

Não há incidência de imposto de renda neste caso.

As verbas devidas fecharam em R\$ 7.377,79 (sete mil trezentos e setenta e sete reais e setenta e nove centavos) e as deduções R\$ 439,33 (quatrocentos e trinta e nove reais e trinta e três centavos), com isso o valor líquido ficou R\$ 6.938,45 (seis mil novecentos e trinta e oito reais e quarenta e cinco centavos).

Para o FGTS é calculado sobre todas as verbas, exceto as férias, base de cálculo de R\$ 4.266,67 (quatro mil duzentos e sessenta e seis reais e sessenta e sete centavos), aplica-se oito por cento, totalizando R\$ 341,33 (trezentos e quarenta e um reais e trinta e três centavos). A multa de quarenta por cento (40%) para o empregado, mais dez por cento (10%) de contribuição sindical que vai incidir sobre o valor total de FGTS de todo o período trabalhado pelo empregado.

O pagamento da rescisão deve ser realizado até o dia vinte e cinco de maio de dois mil e doze, caso contrário tem multa.

d) Cálculos de verbas devidas, relativas a uma rescisão indireta do contrato de trabalho.

Informações para cálculo:

Admissão: 01/07/2000.

Data do Aviso Prévio: Ausente

Data de Afastamento: 01/06/2012

Salário: R\$ 3.000,00

Neste caso o empregador não cumpriu com suas obrigações, podendo o empregado solicitar a rescisão do contrato de trabalho de forma indireta, cabendo ao empregado o recebimento de todas as verbas rescisórias, e o aviso prévio indenizado.

Conforme art. 483 da CLT:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- h) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

Ainda conforme Paulo e Alexandrino (2008, pág. 362) “Na prática, o empregador dificilmente reconhecerá que praticou contra o empregado justa causa”.

Geralmente esta modalidade de rescisão é reconhecida judicialmente.

Nesta modalidade de rescisão contratual serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

- a) Saldo de salários.
- b) Aviso Prévio.
- c) Férias Vencidas.
- d) Férias Proporcionais
- e) 13º Salário Proporcional
- f) Indenização de 40% do FGTS
- g) FGTS.

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de 1/dia Salário (líquido de 0/faltas acrescidas do DSR)	100,00	51 Comissões	0,00	52 Gratificações	0,00
53 Adicional de Insalubridade	0,00	54 Adicional de Periculosidade	0,00	55 Adicional Noturno aaa horas XXX%	0,00
56 Horas Extras aaa horas XXX%	0,00				
57 Gorjetas	0,00	58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)	0,00	59 Reflexo do "DSR" sobre Salário Variável	0,00
60 Multa art. 477, § 8º/CLT	0,00	61 Multa art. 479/CLT	0,00	62 Salário-Família	
63 13º Salário Proporcional 5/12 avos	1250,00	64 13º Salário Exercício AAAA1 ___/12 avos			
65 Férias Proporcionais 11/12 avos	2750,00	66 Férias Vencidas Per. Aquisitivo 00/00/0000 a 00/00/0000 00/12 avos	0,00		
68 Terço Constitucional de Férias	1083,33	69 Aviso Prévio Indenizado (63 dias)	6300,00	70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	500,00
71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)	500,00	85 Quebra de Caixa	0,00		
91 Indenização Art. 9º, Lei nº 7238/84	3000,00				
				TOTAL RESCISÓRIO BRUTO	15483,33
DEDUÇÕES					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
100 Pensão Alimentícia	0,00	101 Adiantamento Salarial	0,00	102 Adiantamento de 13º Salário	0,00
103 Aviso Prévio Indenizado	0,00	104 Multa art. 480/CLT	0,00	105 Empréstimo em Consignação	0,00
112.1 Previdência Social	430,78	112.2 Previdência Social - 13º Salário	157,50	114.1 IRRF	0,00
114.2 IRRF sobre 13º Salário	0,00				

				TOTAL DAS DEDUÇÕES	588,28
				VALOR RESCISÓRIO LÍQUIDO	14895,05

Quadro 6: Termo de rescisão do contrato de trabalho
 Fonte: Site Ministério do Trabalho e Emprego

Nesta rescisão de contrato de trabalho o empregador ensejou a rescisão, dando ao empregado o direito de considerar o seu contrato de trabalho rescindido e receber todas as verbas rescisórias.

Neste caso o empregado tem direito ao saldo de salário referente a um dia de trabalhado, calcula-se R\$ 3.000,00 (três mil reais) dividido por trinta, totalizando R\$ 100,00 (cem reais). O aviso prévio foi indenizado de sessenta e três dias, decorrente da nova regra do aviso prévio proporcional, com isso gera R\$ 6.300,00 (seis mil e trezentos reais) referentes a esta verba. O 13º salário proporcional aos cinco meses de trabalho, divide por doze e multiplica-se por cinco, totalizando R\$ 1.250,00 (um mil duzentos e cinquenta reais), também recebe dois doze avos (2/12) de 13º salário indenizado (aviso de sessenta e três dias), R\$ 500,00 (quinhentos reais). As férias proporcionais do período em aberto, de onde doze avos (11/12) de R\$ 2.750,00 (dois mil setecentos e cinquenta reais), mais férias indenizadas referente a dois doze avos (2/12) de R\$ 500,00 (quinhentos reais). Sobre os valores de Férias totais de R\$ 3.250,00 (três mil duzentos e cinquenta reais) aplica-se um terço (1/3) sobre as Férias, totalizando um terço do somatório das férias R\$ 1.083,33 (um mil e oitenta e três reais e trinta e três centavos). Além disso, em virtude da projeção do aviso indenizado de sessenta e três dias recair no mês anterior a data base (data-base setembro) gera direito a indenização adicional no valor de um salário, R\$ 3.000,00 (três mil reais).

Os valores a pagar totalizaram R\$ 15.483,33 (quinze mil quatrocentos e oitenta e três reais e trinta e três centavos).

Após, é calculado os descontos obrigatórios, primeiramente o INSS, somando as verbas que tem incidência de INSS. No caso de férias pagas em rescisão não há incidência de INSS. Com isso a base de cálculo para o INSS é o salário pago na rescisão R\$ 100,00 (cem reais), mais o valor do aviso indenizado R\$ 6.300,00 (seis mil e trezentos reais), totalizando R\$ 6.400,00 (seis mil e quatrocentos reais), aplica-se onze por cento (11%) conforme a tabela do INSS, respeitando o teto máximo,

assim o valor a reter é R\$ 430,78 (quatrocentos e trinta reais e setenta e oito centavos). O 13º com tributação exclusiva, separadamente, com isso o valor total de 13º salário de R\$ 1.250,00 (um mil duzentos e cinquenta reais), mais o valor do 13º indenizado R\$ 500,00 (quinhentos reais), aplica-se o percentual de nove por cento (9%) e desconta-se do empregado R\$ 157,50 (cento e cinquenta e sete reais e cinquenta centavos) de INSS sobre 13º salário.

Não há incidência de imposto de renda neste caso.

As verbas devidas fecharam em R\$ 15.483,33 (quinze mil quatrocentos e oitenta e três reais e trinta e três centavos) e as deduções R\$ 588,28 (quinhentos e oitenta e oito reais e vinte e oito centavos), com isso o valor líquido ficou R\$ 14.895,05 (quatorze mil oitocentos e noventa e cinco reais e cinco centavos).

Para o FGTS é calculado sobre todas as verbas, exceto as férias e indenizações, base de cálculo R\$ 8.150,00 (oito mil cento e cinquenta reais) e aplica-se oito por cento, totalizando R\$ 652,00 (seiscentos e cinquenta e dois reais). A multa de quarenta por cento (40%) para o empregado, mais dez por cento (10%) de contribuição sindical vai incidir sobre o valor total de FGTS de todo o período trabalhado pelo empregado.

O pagamento da rescisão deve ser realizado até o dia onze de junho de dois mil e doze, caso contrário tem multa.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO

Apuradas as informações para os cálculos das rescisões contratuais e após a elaboração criteriosa dos cálculos, deve ser verificada a necessidade de homologação da rescisão nos respectivos órgãos competentes.

Em se tratando de rescisão de contrato de trabalho firmado há mais de um ano, o ato de pagamento e recebimento das chamadas verbas rescisórias exige uma formalidade especial denominada assistência, para que se confira validade jurídica aos pagamentos efetuados pelo empregador. Ressalta-se nos casos de algumas convenções coletivas de trabalho constar definição com prazo inferior a um ano de contrato de trabalho para a assistência do sindicato, ou seja, homologação da rescisão.

Segundo Paulo e Alexandrino (2008, p. 373):

A exigência de assistência ao pagamento das verbas rescisórias surgiu a partir da constatação do cometimento de abusos por parte do empregador na apuração dos valores devidos ao empregado, especialmente quando a cessação da relação de emprego envolvia vultosos valores, em decorrência da duração do contrato de trabalho. O Estado, mais uma vez, viu-se obrigado a intervir na relação de emprego, para assegurar uma assistência à parte mais fraca do ajuste, o empregado.

A homologação de rescisão de contrato de trabalho tem o intuito para que seja efetuado a conferência dos valores referente as verbas rescisórias geradas em decorrência da rescisão do contrato de trabalho.

Conforme ainda Paulo e Alexandrino (2008, p.373):

A homologação será efetuada pelo respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho. Quando não existir na localidade esses órgãos, a assistência será prestada pelo representante do Ministério Público, ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na ausência ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz (CLT, art. 477, §3º).

Terá validade a homologação respeitando os critérios conforme mencionado acima.

3.2.1 Procedimentos do Agente Homologador

Ao homologar a rescisão diante das partes, compete ao assistente confirmar a veracidade dos dados contidos no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) e verificar a existência de dados não lançados no TRCT, observando as informações relativas ao contrato de trabalho.

3.2.2 Documentos Exigidos na Homologação

Para homologação das rescisões de contrato de trabalho deverá o empregador apresentar os seguintes documentos (Instrução Normativa nº. 3, de 21/06/2002 DOU 28.06.2002) – MTE:

- Termo de rescisão em 5 (cinco) vias;
- Carteira profissional com anotações atualizadas;
- Ficha ou livro de registro do empregado atualizada;
- Aviso prévio ou pedido de demissão em 3 (três) vias;
- Extrato analítico atualizado do FGTS;
- Guias de recolhimento do FGTS que não constem no extrato;
- Guia de recolhimento da multa de 50% (cinquenta por cento) do FGTS;
- Exame médico demissional;
- Folhas de pagamento dos empregados comissionistas dos últimos 12 meses para fins de cálculo da rescisão;
- Requerimento do seguro desemprego.
- Carta de Preposto.
- Chave da conectividade (FGTS)
- Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento FGTS Rescisório

Todos estes documentos devem ser apresentados para a homologação da rescisão, a falta de algum pode impossibilitar a homologação ou fazer constar ressalva na mesma.

As ressalvas na rescisão comprovam algum tipo de irregularidade apurado na rescisão, que pode ser tanto em relação a divergências nos cálculos, como nos dados de identificação do trabalhador, falta de apresentação de algum documento exigido e quaisquer fatos relevantes para assegurar direitos e prevenir responsabilidades do assistente.

Conforme Ementa nº. 4, da Portaria nº. 1, de 2006, referente à Homologação e Impedimentos, as seguintes circunstâncias, se não sanadas no decorrer da assistência, impedem o assistente do Ministério do Trabalho e Emprego de efetuar a homologação, ainda que o empregado com ela concorde:

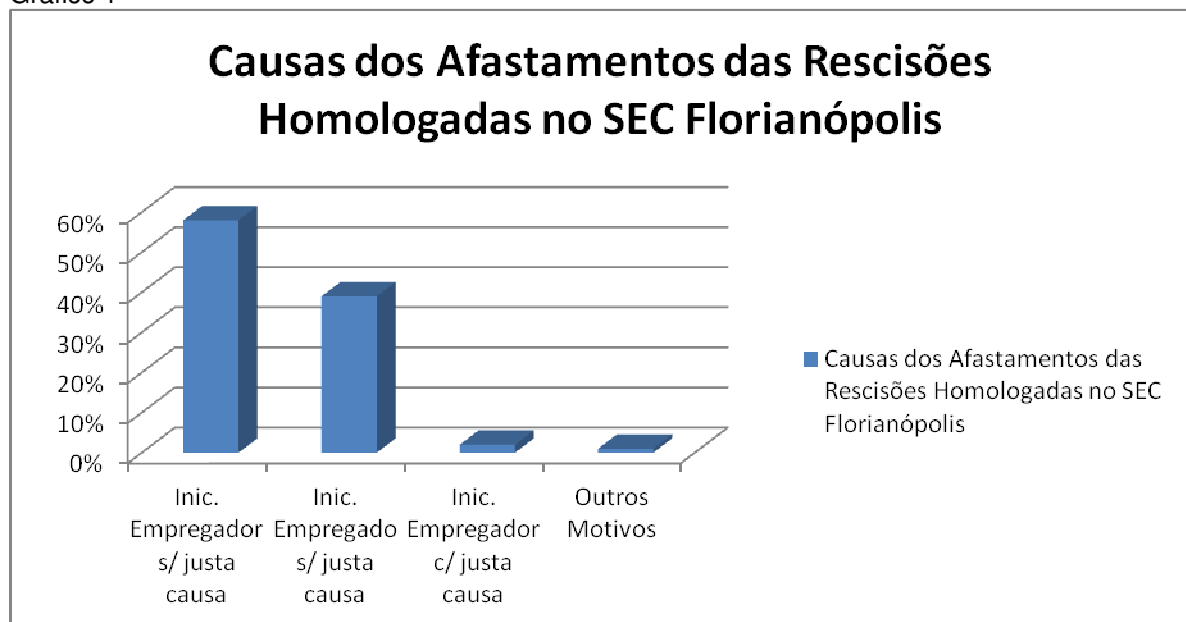
- I – a existência de garantia de emprego, no caso de dispensa sem justa causa;
- II – a irregularidade na representação das partes;
- III – a suspensão contratual;
- IV – a inaptidão do trabalhador declarada no atestado de saúde ocupacional (ASO);
- V – a fraude caracterizada;
- VI – a falta de apresentação de todos os documentos necessários;
- VII – a falta de apresentação de prova idônea dos pagamentos rescisórios;
- VIII – a recusa do empregador em pagar pelo menos parte das verbas rescisórias. Ref.: CLT; NR-07; Instrução Normativa nº. 3, de 2002.

Dentre os itens citados, é imprescindível a observância de todos, para que não haja problemas na homologação das rescisões de contrato de trabalho.

3.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

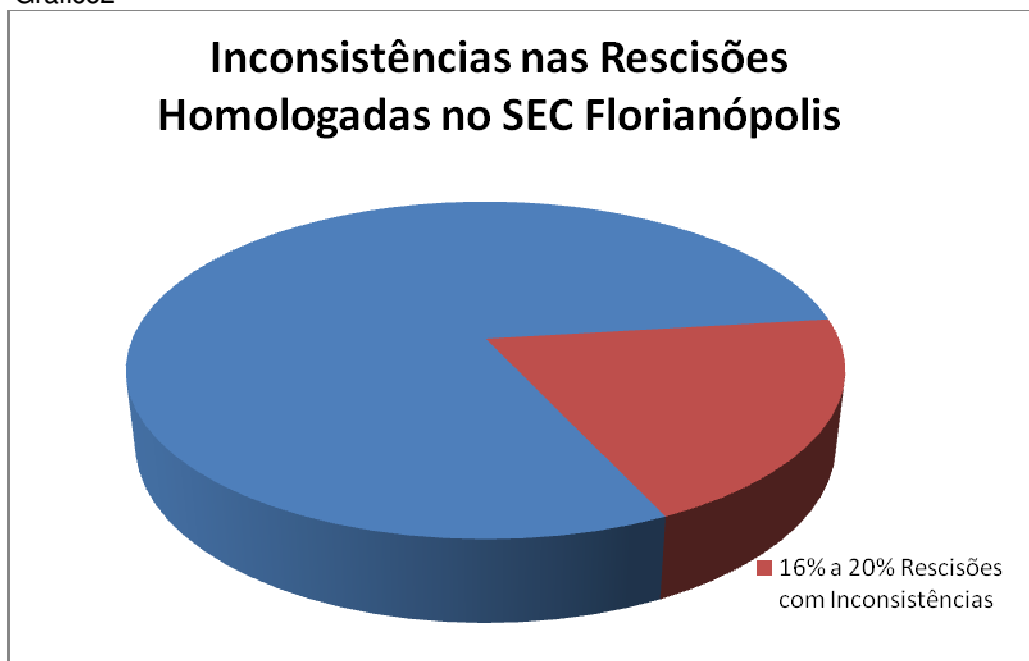
Conforme item da informação adicional, foi realizada a pesquisa que obteve informações sobre o processo de homologação no Sindicato do Comércio de Florianópolis.

Gráfico 1



Demonstra-se através do gráfico 1, as principais modalidades de rescisões homologadas no Sindicato do Comércio de Florianópolis, a grande maioria por iniciativa do empregador sem justa causa.

Gráfico2



Como também foi constatado, ilustrado pelo gráfico, ocorrem problemas na elaboração das rescisões contratuais, evidenciando que de fato este assunto merece um reconhecimento e análise para que seja melhor verificado os cálculos das rescisões e os processos para homologação das rescisões dos contratos de trabalho.

4 CONCLUSÕES E SUGESTÕES PARA FUTUROS TRABALHOS

O quarto capítulo deste trabalho contempla as conclusões relativas aos objetivos do trabalho, bem como as sugestões para trabalhos futuros.

4.1 CONCLUSÕES

No presente trabalho, buscou-se evidenciar a importância, para o empregador, da exatidão no levantamento das verbas rescisórias e elaboração do termo de rescisão de contrato e procedimentos homologatórios, realizando uma pesquisa junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Florianópolis evidenciando a grande quantidade de inconsistências encontradas nas rescisões de contrato de trabalho, bem como as principais causas de afastamento que ensejam as rescisões.

Para atender aos objetivos propostos, procurou-se no capítulo 2, apresentar a conceituação dos pontos relevantes de uma relação de emprego. Detalhando as obrigações das partes, pontos importantes da legislação trabalhista que influenciam fundamentalmente no cálculo das verbas rescisórias.

Verificou-se que as obrigações trabalhistas dos empregadores são inúmeras e com isso a importância que cada obrigação seja feita de maneira criteriosa é fundamental, evitando erros que impliquem na recusa, por parte do agente homologador, em validar a documentação rescisória.

No capítulo 3, foram apresentadas as principais verbas rescisórias que compõe o termo de rescisão de contrato, bem como os procedimentos a serem observados para a homologação das rescisões. Também foram desenvolvidos alguns exemplos práticos de cálculos rescisórios que refletem a realidade dos empregadores, tomando por base as informações fornecidas pelo Sindicato dos Empregados do Comércio de Florianópolis.

É fundamental que os empregadores busquem a atualização constante para que tenham uma relação com seus empregados pautada na legalidade, durante todo o contrato de trabalho e principalmente no seu encerramento, visando evitar possíveis demandas judiciais.

4.2 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Este trabalho analisou apenas as rescisões de contrato de trabalho com as principais causas de afastamento da categoria do comércio de Florianópolis, com base nas informações fornecidas pelo Sindicato dos Empregados do Comércio de Florianópolis.

Como sugestão para futuros trabalhos, recomenda-se um estudo de caso para verificação das causas de afastamento com base em sindicatos de outras categorias, visando à verificação e comparação das causas que ensejam a rescisão de contrato, identificando se é um reflexo de uma realidade geral ou apenas de uma categoria específica.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução a metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BRASIL.PREVIDÊNCIA.<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=25> (acessado em 15.06/2012)

BRASIL. (Constituição/1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília:Senado, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL. Ementa nº 4, da Portaria nº 1, de 2006. "HOMOLOGAÇÃO. IMPEDIMENTOS.http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B7750C1012B831E71125720/pub_ManualHomologacao.pdf

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica: para uso dos estudantes universitários**. 3. ed. São Paulo, McGraw Hill do Brasil, 1983.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de Rotinas Trabalhistas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1993.

GONÇALVES, Gilson. **Rotinas Trabalhistas** de A a Z. 2. Ed. Curitiba: Juruá, 2009.

Instrução Normativa nº 3, de 21-06-2002 (DOU de 28-06-2002).

LEI N 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962. Regulamento.
Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm

LEI 12506/2011. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/.../lei/l12506.htm

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Ciência e Conhecimento Científico**. In: Metodologia Científica. ed. São Paulo: 1986.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

Minayo, Maria Cecília de Souza. **O desafio do Conhecimento**. Pesquisa qualitativa em saúde. 6ª ed. Rio de Janeiro, 1993.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. http://portal.mte.gov.br/ass_homolog/ (acessado em 10/06/2012)

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

OLIVEIRA, Aristeu. **Rescisão do Contrato de Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

OLIVEIRA, Aristeu. **Rescisão do Contrato de Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos Trabalhistas**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual do Direito do Trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Método, 2008.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de Conceitos Trabalhistas. v.1: direito individual**. São Paulo: LTr, 2000.

Portaria Interministerial nº 02, de 06 de janeiro de 2012

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

SALEM NETO, José. **Vademecum do Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL. **Tabela progressiva para o cálculo mensal do imposto de renda de pessoa física**. Disponível em <http://www.receita.fazenda.gov.br/aliquotas/contribfont2012a2015.htm>
Acessado em: 01.06.2012

TST Enunciado nº 241 - Res. 15/1985 - www.tst.gov.br/web/guest/sumulas
Lei nº. 7.238/1984

ZANELLA, Liane Carly H. **Metodologia de pesquisa**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2007.

ANEXOS

ANEXO I – Questionário Sindicato

Questionário para informações sobre rescisões

- 1) Qual a quantidade média mensal de rescisões homologadas no Sindicato dos Empregados no Comércio de Florianópolis?

Em média 700 rescisões homologadas mensalmente.

- 2) Das homologações realizadas mensalmente qual o percentual médio das causas de afastamento das rescisões?

- (58) Iniciativa do empregador sem justa causa;
(02) Iniciativa do empregador com justa causa;
(39) Iniciativa do empregado sem justa causa;
(01) Outros motivos (rescisão Indireta, morte do empregado, extinção da empresa);

- 3) No procedimento homologatório pode haver recusa por parte do sindicato?

- (X) Sim, sem homologação da rescisão
() Não, com homologação da rescisão
() Não, com homologação da rescisão e inclusão de ressalva

**Erros nos principais campos do termo de rescisão, data de baixa na CTPS errada, falta de algum dos documentos obrigatórios, erros de cálculo.

- 4) Qual o percentual médio de rescisões homologadas mensalmente que apresentam inconsistências?

- () 0 à 5%
() 6% à 10%
() 11% à 15%
(X) 16% à 20%

- 5) Das inconsistências verificadas quais os principais motivos que levam o sindicato a registrar ressalvas nas rescisões homologadas?

Diferenças salariais, atraso no pagamento da rescisão, reclamatória do empregado de verbas não pagas na rescisão (como horas extras).

***Informações prestadas pelo responsável pelas homologações no sindicato.**