

**SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR AMADEUS - SESA
FACULDADE AMADEUS - FAMA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

BRUNO GALVÃO AZEVEDO

**UMA ANÁLISE DO AVISO PRÉVIO EM UMA EMPRESA DE LAVANDERIA NO
MUNICÍPIO DE ARACAJU-SE**

**Aracaju – SE
2012**

BRUNO GALVÃO AZEVEDO

**UMA ANÁLISE DO AVISO PRÉVIO EM UMA EMPRESA DE LAVANDERIA NO
MUNICÍPIO DE ARACAJU-SE**

**Relatório de Estágio Supervisionado
apresentado à Faculdade Amadeus como
requisito para aprovação final e obtenção
do grau de bacharel em Ciências
Contábeis.**

**Orientadora: Prof^a. Esp. LUCILEIDE
RODRIGUES DA SILVA.**

**Aracaju – SE
2012**

BRUNO GALVÃO AZEVEDO

**UMA ANÁLISE DO AVISO PRÉVIO EM UMA EMPRESA DE LAVANDERIA NO
MUNICÍPIO DE ARACAJU-SE**

**Relatório de Estágio Supervisionado apresentado à Faculdade Amadeus como
requisito para aprovação final e obtenção do grau de Bacharel em Ciências
Contábeis.**

**Profº. Msc. Washington Oscar Guimarães Pinto
Coordenador do Curso**

**Prof^a. Esp. Lucileide Rodrigues da Silva
Orientadora**

Aprovado (a) com média: _____

Aracaju (SE), 06 de dezembro de 2012

AGRADECIMENTOS

A Deus, primeiramente, por cada momento de minha vida, dos difíceis pela experiência que adquiri e os fáceis pela colaboração destes aprendizados com as pessoas.

A minha família pelo apoio, carinho, pelos conselhos, atenção e incentivo em todos os momentos de minha vida.

Aos meus amigos mais antigos, aos amigos do escritório em que trabalho e aos clientes que estiveram presentes a minha jornada diária, transmitindo conhecimento e informações do dia-a-dia para meu aperfeiçoamento na área da contabilidade.

Aos amigos da comissão de formandos da qual fiz parte, em especial Ana Rose, Cristiano e Juliana, e aos demais que estiveram presentes em minha vida acadêmica e profissional, que sempre terão meu respeito.

A todos meus amigos e professores da Faculdade Amadeus, pelo apoio, carinho, atenção, pelos conselhos e incentivos, pela dedicação e satisfação ao transmitir o conhecimento na área dedicada em todo o decorrer do curso.

DEDICATÓRIA

A meus pais, a meus irmãos, a minha família, meus amigos, além de todos aqueles que contribuíram de forma direta e indiretamente para a realização desse curso.

“A mais profunda raiz do fracasso em nossas vidas é pensar: 'Como sou inútil e fraco'. É essencial pensar poderosa e firmemente: 'Eu consigo', sem ostentação ou preocupação”.

(Dalai Lama)

"Se seus líderes vos dizem: 'Vejam, o Reino está no céu', então saibam que os pássaros do céu os precederão, pois já vivem no céu. Se lhes disserem: Está no mar, então o peixe os precederá pelo mesmo motivo. Antes, descubram que o Reino está dentro de vós, e também fora de vós. Apenas quando vós se conhecerem, poderão ser conhecidos, e então compreenderão que todos são filhos do Pai vivo. Mas se vos não se conhecerem a si mesmos, então viverão na pobreza e serão a pobreza."

(Jesus Cristo)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA	9
2.1 Histórico.....	9
2.2 Estrutura Organizacional	9
2.3 Diretoria	9
2.4 Setor Fiscal.....	10
2.5 Setor Pessoal.....	10
2.6 Setor Contábil	10
2.7 Missão e Visão da Empresa.....	10
2.8 Ramo de Atividade	10
3 ASPECTOS CONCEITUAIS	11
3.1 Contabilidade	11
3.2 Princípios da Contabilidade	12
3.3 Relação do Direito do Trabalho com a Contabilidade	15
3.4 Vínculo Empregatício	15
3.5 Empregado	16
3.6 Empregador.....	16
3.7 Contrato de Trabalho.....	16
3.8 Cessação do Contrato de Trabalho.....	16
3.9 Aviso Prévio	17
4 Atividade de Estágio	20
5 Considerações Finais	27
Referências.....	28

1 INTRODUÇÃO

O assunto abordado no relatório de pesquisa científica é o aviso prévio, que relacionado a emprego, quando uma das partes, empregador ou empregado, desejar rescindir sem justa causa o contrato de trabalho de tempo indeterminado, deverá notificar antecipadamente a outra parte através do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXI, assegura como direito dos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

Neste relatório será informada a mudança que ocorreu na contagem do aviso prévio com a edição da Lei nº 12.506, de 13 de outubro de 2011, onde o trabalhador fará jus a 03 (três) dias a mais por cada ano de serviço prestado a mesma empresa.

Em virtude desse aumento no período de dias no aviso prévio, muitas empresas não sabem qual a maneira mais viável na dispensa do trabalhador. Este relatório apresenta como problemática em uma empresa na área de lavanderia, sobre: Qual a melhor opção na dispensa sem justa causa do empregado, se financeiramente seria por aviso prévio indenizado ou trabalhado?

O objetivo geral do presente trabalho é compreender a maneira mais viável na dispensa do empregado, sendo esta por aviso trabalhado e ou aviso indenizado; sendo os específicos: analisar as dispensas sem justa causa dos empregados demitidos da empresa; Demonstrar os impactos financeiros ao empregador; identificar a maneira viável onde não afete a qualidade no serviço prestado pela empresa.

A justificativa do tema abordado deu-se pela necessidade de conhecer melhor a maneira da dispensa para que na necessidade de uma demissão, a empresa não venha ser pega de surpresa em termos financeiros, quanto ao tempo para pagamento no aviso indenizado, e em termos qualitativos, na perda na qualidade do serviço pelo simples fato de que alguns empregados podem agir de maneira antiética no serviço para o qual foi contratado no aviso trabalhado.

Na contabilidade como ciência humana, é indispensável que um responsável da área tenha conhecimento específico também na parte trabalhista, além da fiscal e contábil, pois esse conjunto é a composição exata para uma contabilidade geral perfeita e de qualidade aos seus clientes.

A metodologia utilizada neste relatório científico é de natureza aplicada, pesquisa qualitativa, com objetivos descritivos e explicativos, onde o procedimento aplicado foi um estudo de caso, delineado na forma documental, foram analisadas dispensas sem justa causa no período de janeiro a junho de 2012, além de acervos bibliográficos, revistas especializadas e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O estágio supervisionado foi orientado pelo contador Murilo Oliveira, CRC/SE 4674, na empresa Oliveira e Oliveira Contabilidade Ltda., localizada na Avenida Pedro Calazans 978, sala 17/18, Bairro Cirurgia, Aracaju/SE, no período de 01/06/2012 a 31/07/2012, com carga horária de 2 h diárias totalizando 80hs.

2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

2.1 Histórico

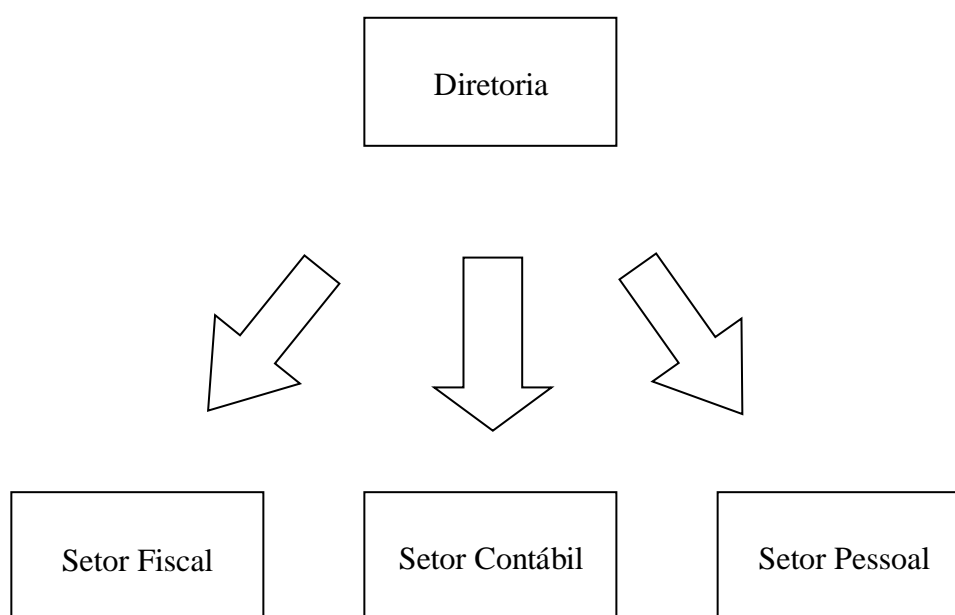
A empresa Oliveira e Oliveira Contabilidade Ltda. foi criada em 2009, que inicialmente tinha em seu quadro funcional 04 (quatro) profissionais.

Com o passar dos anos, o escritório veio se aperfeiçoando na área da contabilidade com profissionais que vem dando uma base firme no ramo.

A empresa está crescendo e vem ampliando o número de funcionários para suprir a demanda de empresas que acabam conhecendo e contratando nossos serviços pela responsabilidade, qualidade e seriedade dos nossos colaboradores.

2.2 Estrutura Organizacional

Figura 1 - Estrutura da Empresa



Fonte: Adaptação. AZEVEDO, Galvão Bruno, acadêmico 8º período do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Amadeus. 2012.2.

2.3 Diretoria

Composta pelo Sócio Administrador da empresa, este com responsabilidade de administrar totalmente a empresa.

2.4 Setor Fiscal

Responsável pela parte tributária fiscal das empresas, com um responsável e um auxiliar para elaboração, conferência e conclusão destes serviços.

2.5 Setor Pessoal

Este composto por um responsável e dois auxiliares para suporte, elaboração e conclusão dos serviços da parte trabalhista dos clientes.

2.6 Setor Contábil

Receptor das informações quais serão organizadas e demonstradas através das demonstrações contábeis, sendo principal responsável na verificação e estruturação das receitas e despesas das empresas, tendo o sócio e outro também específico na área.

2.7 Missão e Visão da Empresa

Missão: Satisfazer as necessidades dos clientes, através da prestação de serviços de qualidade, eficiência e segurança no ramo contábil, fiscal e pessoal.

Visão: Ser um dos cinco melhores escritórios de contabilidade do Nordeste até 2017 com total preparação na área.

2.8 Ramo de Atividade

A empresa Oliveira e Oliveira Contabilidade Ltda, atua no ramo contábil das empresas privadas.

3 ASPECTOS CONCEITUAIS

3.1 Contabilidade

A contabilidade vem desde o surgimento da humanidade com a necessidade de controlar o patrimônio, no início de forma simples, e foi aperfeiçoando-se de maneira mais eficiente.

Segundo Pronunciamento do Instituto Brasileiro de Contadores (IBRACON), apud Ribeiro (2002, p.33) “contabilidade é a ciência que estuda e pratica as funções de orientação, de controle e de registro relativas à administração econômica.”

Na visão da equipe de professores da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP (2008, p. 21):

A Contabilidade, na qualidade de ciência social aplicada, com metodologia especial concebida para captar, registrar, acumular, resumir e interpretar os fenômenos que afetam as situações patrimoniais, financeiras e econômicas de qualquer ente, seja este pessoa física, entidades não lucrativas, empresa, seja mesmo pessoa de Direito Público, tais como Estado, Município, União, Autarquia etc., tem um campo de atuação muito amplo.

Citado por Ribeiro (2002, p. 33) “a contabilidade é uma ciência que permite, através de suas técnicas, manter um controle permanente do Patrimônio da empresa”.

De acordo com a Resolução do Conselho Federal de Contabilidade nº 774/94, que conceitua sobre os Princípios Fundamentais da Contabilidade:

A Contabilidade possui objeto próprio – o Patrimônio das Entidades e consiste em conhecimentos obtidos por metodologia racional, com as condições de generalidade, certeza e busca das causas, em nível qualitativo semelhante às demais ciências sociais. A Resolução alicerça-se na premissa de que a Contabilidade é uma Ciência Social com plena fundamentação epistemológica. Por consequência, todas as demais classificações método, conjunto de procedimentos, técnica, sistema, arte, para citarmos as mais correntes – referem-se a simples facetas ou aspectos da Contabilidade, usualmente concernentes à sua aplicação prática, na solução de questões concretas.

O conhecimento que a Contabilidade tem do seu objeto está em constante desenvolvimento, como, aliás, ocorrem nas demais ciências em relação aos respectivos objetos. Por esta razão, deve-se aceitar como natural o fato da existência de possíveis componentes do patrimônio cuja apreensão ou avaliação se apresenta difícil ou inviável em determinado momento.

3.2 Princípios da Contabilidade

Os Princípios Fundamentais de Contabilidade representam o núcleo central da própria Contabilidade, na sua condição de ciência social, sendo a ela inerentes. Os princípios constituem sempre as vigas-mestras de uma ciência, revestindo-se dos atributos de universalidade e veracidade, conservando validade em qualquer circunstância. No caso da Contabilidade, presente seu objeto, seus Princípios Fundamentais de Contabilidade valem para todos os patrimônios, independentemente das Entidades a que pertencem as finalidades para as quais são usados, a forma jurídica da qual estão revestidos, sua localização, expressividade e quaisquer outros qualificativos, desde que gozem da condição de autonomia em relação aos demais patrimônios existentes. O princípio da entidade defende a autonomia do patrimônio da entidade, e este não pode ser confundido com o patrimônio dos sócios.

A Resolução CFC n.º 750/93 dispõe sobre os Princípios Fundamentais de Contabilidade, elencando-os em seu art. 3º e conceituando-os nos seus artigos, onde transcrevo alguns deles:

Princípio da Entidade

Art. 4º O Princípio da ENTIDADE reconhece o Patrimônio como objeto da Contabilidade e afirma a autonomia patrimonial, a necessidade da diferenciação de um Patrimônio particular no universo dos patrimônios existentes, independentemente de pertencer a uma pessoa, um conjunto de pessoas, uma sociedade ou instituição de qualquer natureza ou finalidade, com ou sem fins lucrativos. Por consequência, nesta acepção, o patrimônio não se confunde com aqueles dos seus sócios ou proprietários, no caso de sociedade ou instituição.

Parágrafo único – O PATRIMÔNIO pertence à ENTIDADE, mas a recíproca não é verdadeira. A soma ou agregação contábil de patrimônios autônomos não resulta em nova ENTIDADE, mas numa unidade de natureza econômico-contábil.

Esse princípio afirma a autonomia patrimonial evidenciando que este não se confunde com aqueles de seus sócios ou proprietários, onde a contabilidade é

mantida para a empresa como uma entidade identificada, registrando os fatos que afetam o seu patrimônio e não o de seus titulares, sócios ou acionistas.

Princípio da Continuidade

Art. 5º A CONTINUIDADE ou não da ENTIDADE, bem como sua vida definida ou provável, devem ser consideradas quando da classificação e avaliação das mutações patrimoniais, quantitativas e qualitativas.

§ 1º A CONTINUIDADE influencia o valor econômico dos ativos e, em muitos casos, o valor de vencimento dos passivos, especialmente quando a extinção da ENTIDADE tem prazo determinado, previsto ou previsível.

§ 2º A observância do Princípio da CONTINUIDADE é indispensável à correta aplicação do Princípio da COMPETÊNCIA, por efeito de se relacionar diretamente à quantificação dos componentes patrimoniais e à formação do resultado, e de se constituir dado importante para aferir a capacidade futura de geração de resultado.

A continuidade indefinida das atividades operacionais de uma entidade até que hajam evidências ou indícios muito fortes em contrário. Por consequência, como as demonstrações financeiras são estáticas não podem e não devem ser desvinculadas de períodos anteriores e subsequentes. A situação-limite na aplicação do Princípio da CONTINUIDADE é aquela em que há a completa cessação das atividades da Entidade.

Princípio da Oportunidade

Art. 6º O Princípio da OPORTUNIDADE refere-se, simultaneamente, à tempestividade e à integridade do registro do patrimônio e das suas mutações, determinando que este seja feito de imediato e com a extensão correta, independentemente das causas que as originaram.

Parágrafo único – Como resultado da observância do Princípio da OPORTUNIDADE:

I – desde que tecnicamente estimável, o registro das variações patrimoniais deve ser feito mesmo na hipótese de somente existir razoável certeza de sua ocorrência;

II – o registro compreende os elementos quantitativos e qualitativos, contemplando os aspectos físicos e monetários;

III – o registro deve ensejar o reconhecimento universal das variações ocorridas no patrimônio da ENTIDADE, em um período de tempo determinado, base necessária para gerar informações úteis ao processo decisório da gestão.

Refere-se ao reconhecimento imediato de ativos e passivos nos registros contábeis, considerando-se, inclusive, para os casos em que não haja uma prova documental concreta, a possibilidade de uma estimativa técnica, razoável e objetiva, visando evitar o liberalismo por parte das pessoas.

Princípio do Registro Pelo Valor Original

Art. 7º Os componentes do patrimônio devem ser registrados pelos valores originais das transações com o mundo exterior, expressos a valor presente na moeda do País, que serão mantidos na avaliação das variações patrimoniais posteriores, inclusive quando configurarem agregações ou decomposições no interior da Entidade.

Parágrafo único – Do Princípio do REGISTRO PELO VALOR ORIGINAL resulta:

I – a avaliação dos componentes patrimoniais deve ser feita com base nos valores de entrada, considerando-se como tais os resultantes do consenso com os agentes externos ou da imposição destes;

II – uma vez integrados no patrimônio, o bem, direito ou obrigação não poderão ter alterados seus valores intrínsecos, admitindo-se, tão-somente, sua decomposição em elementos e/ou sua agregação, parcial ou integral, a outros elementos patrimoniais;

III – o valor original será mantido enquanto o componente permanecer como parte do patrimônio, inclusive quando da saída deste;

IV – os Princípios da ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA e do REGISTRO PELO VALOR ORIGINAL são compatíveis entre si e complementares, dado que o primeiro apenas atualiza e mantém atualizado o valor de entrada;

V – o uso da moeda do País na tradução do valor dos componentes patrimoniais constitui imperativo de homogeneização quantitativa dos mesmos.

O Princípio do REGISTRO PELO VALOR ORIGINAL ordena que os componentes do patrimônio tenham seu registro inicial efetuado pelos valores ocorridos na data das transações havidas com o mundo exterior à Entidade, estabelecendo, pois, a viga-mestra da avaliação patrimonial: a determinação do valor monetário de um componente do patrimônio. Os ajustes somente serão para menos, em razão da essência do próprio Princípio. Cabe ressaltar que os valores originais devem ser ajustados, segundo a sua perda de valor econômico. Porém, mesmo tal ajuste não implica, em essência, modificação do valor original.

Princípio da Atualização Monetária

Art. 8º Os efeitos da alteração do poder aquisitivo da moeda nacional devem ser reconhecidos nos registros contábeis através do ajustamento da expressão formal dos valores dos componentes patrimoniais.

Parágrafo único – São resultantes da adoção do Princípio da ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA:

I – a moeda, embora aceita universalmente como medida de valor, não representa unidade constante em termos do poder aquisitivo;

II – para que a avaliação do patrimônio possa manter os valores das transações originais (art. 7º), é necessário atualizar sua expressão formal em moeda nacional, a fim de que permaneçam substantivamente corretos os valores dos componentes patrimoniais e, por consequência, o do patrimônio líquido;

III – a atualização monetária não representa nova avaliação, mas, tão-somente, o ajustamento dos valores originais para determinada data,

mediante a aplicação de indexadores, ou outros elementos aptos a traduzir a variação do poder aquisitivo da moeda nacional em um dado período.

O Em diversas oportunidades no passado, o princípio foi denominado de “correção monetária”, expressão inadequada, pois ele não estabelece qualquer “correção” de valor, mas apenas atualiza o que, em tese, não deveria ter variado: o poder aquisitivo da moeda.

O princípio diz respeito, dada sua condição de universalidade, a todos os componentes patrimoniais e suas mutações, e não somente às demonstrações contábeis, que representam apenas uma das modalidades de expressão concreta da Contabilidade, aplicada a uma entidade em particular. Mas, como as demonstrações contábeis são, em geral, a forma mais usual de comunicação entre a Entidade e o usuário, as normas contábeis alicerçadas no princípio em exame contêm sempre ordenamentos sobre como deve ser realizado o ajuste, o indexador utilizado e a periodicidade de aplicação.

3.3 Relação do Direito do Trabalho com a Contabilidade

Na relação entre o Direito do Trabalho e a contabilidade diz respeito aos cálculos das verbas trabalhistas, à escrituração das contas das empresas, podendo ser verificados o pagamento dos salários e de outras verbas aos empregados.

A Contabilidade aplica o Direito do trabalho na elaboração de folha de pagamento, na observância de pagamentos aos empregados e recolhimentos do FGTS nos prazos definidos na lei.

3.4 Vínculo Empregatício

¹Vínculo empregatício é a relação que se estabelece entre o empregado e o empregador, mediante um contrato de trabalho tácito ou expresso, prevendo uma prestação de trabalho e uma contraprestação respectiva.

Assim, havendo o vínculo empregatício, o empregador pode estabelecer horários, fixar metas, cobrar resultados e exercer a fiscalização necessária à execução do trabalho, devendo, por outro lado, cuidar para que todos os direitos sociais do empregado sejam garantidos.

¹ <http://www.virtualcastro.com.br/tania/livro/tania07.htm>

3.5 Empregado

A Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 3º, conceitua empregado como “sendo a pessoa física que presta serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, e, no *caput* do artigo 2º, esclarece que este trabalho deve ser pessoal”.

3.6 Empregador

A CLT, no artigo 2º, diz que “empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

3.7 Contrato de Trabalho

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador (MARTINS, 2005).

O artigo 442 da CLT vem a definir o conceito de contrato de trabalho como sendo:

Contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.
Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Firmado, o contratado presta serviços de natureza não eventual em proveito de uma pessoa física ou jurídica, na dependência desta e mediante salário.

3.8 Cessaçã do Contrato de Trabalho

MARTINS (2005, p. 369) cita: A cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes.

Nas palavras do doutrinador Sergio Pinto Martins: “A cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes” (MARTINS, 2009, p. 351). Significa o fim da relação entre as partes, que, poderá ocorrer de várias formas.

Podemos dizer que a rescisão é o momento de rompimento do contrato de trabalho, onde o empregador ou empregado resolve não dar continuidade à relação de emprego, devendo saldar os direitos legais.

3.9 Aviso Prévio

Segundo NASCIMENTO (2007, p. 423):

Aviso prévio é a comunicação da rescisão de contrato de trabalho pela parte que decide extingui-lo, com antecedência a que estiver obrigada e com o dever de manter o contrato após essa comunicação até o decurso nela previsto, sob pena de pagamento de uma quantia substitutiva, no caso de ruptura do contrato.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXI, assegura como direito dos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

MARTINS (2006, p. 382) sobre o aviso, cita:

O aviso prévio é um direito potestativo, a que a outra não pode se opor. Daí advém que o aviso prévio é unilateral. É uma declaração unilateral de vontade, independentemente da aceitação da parte contrária. Com o aviso prévio, portanto, é criada uma nova situação jurídica em relação ao contrato de trabalho, ou seja: há a rescisão do pacto laboral.

Conforme art. 477 da CLT o aviso prévio:

É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

Determinado no art. 487 da CLT, temos que o aviso prévio:

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.

§ 1º – A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º – A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º – Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta.

§ 5º - O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

§ 6º – O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

²A INSTRUÇÃO NORMATIVA da SECRETÁRIA de RELAÇÕES do TRABALHO - SRT Nº 15 DE 14.07.2010 traz em seu art. 16: “O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais”.

Continuando a IN, em seu art. 17 está determinado que:

Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS deve ser:

I - na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e,

II - na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo único. No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado.

³Logo em seguida foi publicada em 13 de outubro de 2011 a Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, que trouxe um acréscimo de 3 dias de aviso para cada ano, determinando:

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.

Sobre a nova Lei o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a circular nº 010/2011, onde em seu parágrafo 3º entende: “O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, computar-se-á a partir do momento

² <http://legislacaoemgeral.blogspot.com.br/2010/07/srt-instrucao-normativa-n-152010.html>;

³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm.

em que a relação contratual complete dois anos, começando a contar a partir do 2º ano”.

O novo entendimento publicado no último dia 07 de maio de 2012, no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/TEM, dispõe que o empregado passa a fazer jus ao acréscimo de 03 dias de aviso prévio por ano trabalhado, a partir do 01º ano completo na empresa. Assim, ao atingir 01 ano e 01 dia de emprego, o empregado passa a ter direito a mais 03 dias de aviso prévio por ano.

Fica instruído o aviso prévio conforme entendimento da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, nas dispensas sem justa causa.

4 ATIVIDADES DO ESTÁGIO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Estágio

O estágio foi realizado no escritório de contabilidade Oliveira e Oliveira Contabilidade Ltda., no período de 01 de junho de 2012 a 31 de julho de 2012, de segunda a sexta com 02 horas de duração, totalizando uma carga horária de 80 horas. Supervisionado pelo contador Murilo Oliveira, inscrito no CRC/SE nº 4674. O trabalho foi desenvolvido no Setor Pessoal da empresa, onde foram analisadas as dispensas sem justa causa do período de janeiro a junho de 2012, de uma empresa de Lavanderia no município de Aracaju/SE.

A metodologia utilizada neste relatório científico, quanto a sua natureza foi aplicada, tendo como abordagem a pesquisa qualitativa, quanto aos objetivos foram: descritivos e explicativos, em relação ao procedimento foi um estudo de caso, delineado na forma documental e bibliográfica, com finalidade de absorver informações para desenvolvimento do tema abordado.

4.1 Análise dos Resultados

Este trabalho teve como objetivo geral, compreender qual a maneira mais viável para dispensar os empregados, se por aviso trabalhado ou indenizado, nas demissões sem justa causa.

Dentre os objetivos específicos estão: analisar as dispensas sem justa causa dos empregados demitidos da empresa, no período de janeiro a junho de 2012; demonstrar os impactos financeiros ao empregador; identificar a maneira viável onde não afete a qualidade no serviço prestado pela empresa.

Conhecer os tipos de aviso prévio é uma das maneiras seguras para que o empregador possa demitir seu empregado.

No entendimento dado por MARTINS (2006, p. 382), o aviso prévio nada mais é que "uma comunicação de uma das partes, da rescisão de contrato de trabalho pela parte que decidiu extingui-lo, onde a outra parte não pode se opor a não aceitação".

A definição de contrato de trabalho pela CLT em seu artigo 442, diz que o “contrato de trabalho é o acordo, tácito ou expresso correspondente à relação de emprego”.

Continuando, o artigo 442 da CLT, o parágrafo único traz que “qualquer que seja o ramo da atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

O empregado após seu contrato firmado, este prestará o serviço para o qual foi contratado, de maneira não eventual em proveito de uma pessoa física ou jurídica, na dependência desta e mediante salário.

Nas palavras do doutrinador Sergio Pinto Martins: “A cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes” (MARTINS, 2009, p. 351). Significa o fim da relação entre as partes, que, poderá ocorrer de várias formas.

Podemos dizer que a rescisão é o momento de rompimento do contrato de trabalho, onde o empregador ou empregado resolve não dar continuidade à relação de emprego, devendo saldar os direitos legais.

No estudo feito para saber qual seria a dispensa mais viável para empregador, foram analisadas 04 (quatro) rescisões no período de janeiro a junho de 2012, sendo que 02 (duas) por aviso indenizado e 02 (duas) por aviso trabalhado.

No aviso trabalhado, o trabalhador continuou prestando seu serviço ao empregador onde teve duas opções na hora de assinar o aviso, teve a opção pela redução na sua jornada diária de 02 (duas) horas durante o período do aviso ou faltar ao trabalho sem perda de remuneração por 07 (sete) dias corridos, sendo estes ao final do aviso prévio.

Sobre o aviso indenizado, ao assinar, o empregado não fez mais parte do quadro de funcionário da empresa, sendo indenizado por ser pego de surpresa ao ser demitido inesperadamente, conforme art. 487 da CLT e seus incisos.

Publicada em 13 de outubro de 2011 a Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, que trouxe um acréscimo de 03 (três) dias de aviso para cada ano de serviço prestado a mesma empresa, tendo o empregado demitido sem justa causa no mínimo 30 dias e no máximo 90 (noventa) dias de aviso prévio.

Nas rescisões analisadas de aviso trabalhado podemos observar que, em termos financeiros, o empregador desembolsa no momento do pagamento da rescisão um valor menor que nas dispensas por aviso prévio indenizado. Quanto à

data do pagamento, o Artigo 477 § 6º da CLT determina que “o empregador deverá pagar as verbas rescisórias nos seguintes prazos: pagamento até o primeiro dia útil imediato ao cumprimento do aviso trabalhado. Já no aviso indenizado o pagamento é efetuado até décimo dia contado da data da notificação, tendo que antecipar o pagamento no caso em que a data limite seja dia não útil”.

Martins (2005, p. 369), reza sobre: “a cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes”.

Analisando a citação de Martins, verificamos as verbas rescisórias devidas na cessação do contrato de trabalho com o aviso prévio trabalhado, o empregador paga o aviso prévio como salário, que a depender da data do aviso e o tempo de serviço que o empregado estiver na empresa pode variar entre 30 e 90 dias conforme a Lei 12.506 de 2011, este aviso será pago uma parte no mês e outra parte será o salário (dias trabalhados) no termo de rescisão de contrato de trabalho, assim as verbas devidas pelo empregador serão: salário (dias trabalhados), férias indenizadas (férias vencidas) e um terço desta, férias proporcionais e um terço desta, décimo terceiro salário proporcional, ainda recolhe a multa rescisória sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), este valor será de 50% do FGTS já depositado somado aos 8% sobre o saldo de salário somado com o décimo terceiro salário proporcional.

Figura 1 – Rescisão por Aviso Prévio Trabalhado

- Admissão: 01/03/2011	Data do aviso: 28/03/2012	- Demissão: 30/04/2012
- Salário: R\$ 622,00	Saldo do FGTS (apurado em extrato): 800,00	
Cálculo da Rescisão		
PROVENTOS		
Saldo de Salário.....	622,00 / 30 X 30.....30 dias.....	R\$ 622,00
13º Salário Proporcional.....	622,00 / 12 X 4..... 4/12 avos.....	R\$ 207,33
Férias Vencidas.....	622,00 / 12 X 12.....12/12 avos.....	R\$ 622,00
Férias Proporcionais.....	622,00 / 12 X 2.....2/12 avos.....	R\$ 103,67
1/3 Férias Proporcionais....(soma as férias e divide por três).....	1/3.....	R\$ 241,89
Total Proventos.....		R\$ 1.796,89
DESCONTOS		
INSS.....(valor do saldo de salário X 8%).....	8%.....	R\$ 49,76
INSS S/ 13º Salário.....(valor do 13º salário X 8%).....	8%.....	R\$ 16,59
Total descontos.....		R\$ 66,35
LÍQUIDO DA RESCISÃO...(Total de Proventos - Total de descontos)....R\$ 1.730,54		

Fonte: Adaptação. AZEVEDO, Galvão Bruno, acadêmico 8º período do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Amadeus. 2012.2.

Figura 2 – Cálculo da Multa Rescisória Aviso Prévio Trabalhado

- Admissão: 01/03/2011	Data do aviso: 28/03/2012	- Demissão: 30/04/2012
- Salário: R\$ 622,00	Saldo do FGTS (apurado em extrato): 800,00	
Cálculo Multa Rescisória		
Saldo de Salário.....	R\$ 622,00	
13º Salário Proporcional.....	R\$ 207,33	
Total.....	R\$ 829,33	
FGTS Mês Rescisão.....	829,33 X 8%.....	R\$ 66,34
Cálculo da Multa Rescisória....(saldo FGTS + FGTS Mês Rescisão X 50%).....R\$ 433,17		

Fonte: Adaptação. AZEVEDO, Galvão Bruno, acadêmico 8º período do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Amadeus. 2012.2.

Determinado no art. 487 da CLT, temos que o aviso prévio:

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.

§ 1º – A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º – A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º – Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta.

§ 5º - O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

§ 6º – O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Ao analisar o artigo 487 da CLT, seu inciso 1º, o aviso prévio assinado ou não, o empregado não faz mais parte do quadro de funcionário da empresa, sendo indenizado pela maior remuneração correspondente até o prazo do aviso.

Nas verbas rescisórias pagas na dispensa sem justa causa por prévio indenizado, o empregado teve direito a: salário (dias trabalhados), férias indenizadas (férias vencidas) e um terço desta, férias proporcionais e um terço desta, férias referente ao aviso prévio indenizado e um terço desta, décimo terceiro salário proporcional, décimo terceiro salário referente ao aviso prévio indenizado, o aviso prévio indenizado que poderá ser de no mínimo 30 (trinta) e no máximo de 90 (noventa) dias dependendo do tempo de serviço, ainda recolhe a multa rescisória sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), este valor será de 50% do FGTS já depositado somado aos 8% sobre o saldo de salário somado com o décimo terceiro salário proporcional e décimo terceiro salário referente ao aviso prévio indenizado, e o aviso prévio indenizado.

Figura 3 – Rescisão por Aviso Prévio Indenizado

- Admissão: 01/02/2011	Data do aviso: 30/03/2012	- Demissão: 30/03/2012
- Salário: R\$ 622,00	Saldo do FGTS (apurado em extrato): 950,00	
Cálculo da Rescisão		
PROVENTOS		
Saldo de Salário.....	622,00 / 30 X 30.....30 dias.....	R\$ 622,00
13º Salário Proporcional.....	622,00 / 12 X 3..... 3/12 avos.....	R\$ 155,50
Férias Vencidas.....	622,00 / 12 X 12.....12/12 avos.....	R\$ 622,00
Férias Proporcionais.....	622,00 / 12 X 2.....2/12 avos.....	R\$ 103,67
1/3 Férias.....(férias venc. + férias proporc. dividido por três).....	1/3.....	R\$ 241,89
Aviso Prévio Indenizado.....	622,00 / 30 X 33.....33 dias.....	R\$ 684,20
13º Sal. Aviso Indenizado.....	622,00 / 12 X 1..... 1/12 avos.....	R\$ 51,83
Férias Aviso Indenizado.....	622,00 / 12 X 1.....1/12 avos.....	R\$ 51,83
1/3 Férias Aviso Indenizado..(férias s/ aviso divido por três).....	1/3.....	R\$ 17,28
Total Proventos.....		R\$ 2.550,20
DESCONTOS		
INSS.....(valor do saldo de salário X 8%).....	8%.....	R\$ 49,76
INSS S/ 13º Salário.....(valor do 13º salário X 8%).....	8%.....	R\$ 12,44
Total descontos.....		R\$ 62,20
LÍQUIDO DA RESCISÃO...(Total de Proventos - Total de descontos)....		R\$ 2.488,00

Fonte: Adaptação. AZEVEDO, Galvão Bruno, acadêmico 8º período do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Amadeus. 2012.2.

Figura 4 – Cálculo da Multa Rescisória Aviso Prévio Indenizado

- Admissão: 01/03/2011	Data do aviso: 28/03/2012	- Demissão: 30/04/2012
- Salário: R\$ 622,00	Saldo do FGTS (apurado em extrato): 950,00	
Cálculo Multa Rescisória		
Saldo de Salário.....	R\$ 622,00	
13º Salário Proporcional.....	R\$ 155,50	
Aviso Prévio Indenizado.....	R\$ 684,20	
13º Sal. Aviso Indenizado.....	R\$ 51,83	
Total.....	R\$ 1.513,53	
FGTS Mês Rescisão.....	1.513,53 X 8%.....	R\$ 121,08
Cálculo da Multa Rescisória....(saldo FGTS + FGTS Mês Rescisão X 50%).....		R\$ 535,54

Fonte: Adaptação. AZEVEDO, Galvão Bruno, acadêmico 8º período do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Amadeus. 2012.2.

Nas rescisões demonstradas acima podemos observar que o custo da dispensa por aviso indenizado é inviável a empresa devido ao curto prazo para quitação da rescisão.

A dispensa sem justa causa por aviso trabalhado é um risco ao qual a empresa coloca a qualidade de seus serviços em risco. O motivo é que o empregado poderá agir de maneira errada e provocar prejuízos ao empregador. Para solucionar esses possíveis problemas a empresa passou a supervisionar este funcionário. Com isso conseguiu reduzir financeiramente o custo imediato com rescisão e manter a qualidade nos serviços prestados pela empresa.

5 Considerações Finais

Através deste relatório de estágio pude possível demonstrar financeiramente que a maneira mais viável para a empresa na dispensa sem justa causa do seu empregado é pelo aviso prévio trabalhado.

O aviso prévio é o comunicado de dispensa de maneira concreta onde firma o fim do vínculo empregatício e as datas da comunicação da demissão, data de saída e data para quitação da rescisão do contrato de trabalho.

Pela análise feita, constatei que o empregado demitido sem justa causa por aviso prévio indenizado é inviável financeiramente ao empregador por ter um curto prazo para pagamento e um elevado custo na quitação da rescisão sem necessidade desse tipo de demissão, por poder optar em dispensar esse funcionário por aviso prévio trabalhado, bastando apenas supervisiona-lo para que ele não venha causar problemas no percurso do aviso.

O relatório científico ajuda a melhorar o conhecimento das leis e normas trabalhistas vigentes através de estudos para atualizações que serão sempre úteis na orientação para aplicação na empresa pelo empregador.

Sugerimos que o empregador sempre busque informações junto ao profissional contábil, obtendo assim conhecimentos para uma melhor e segura tomada de decisão.

É fundamental que o contador esteja sempre preparado e devidamente qualificado, a fim de que possa dominar todos os aspectos que interferem no desenvolvimento e no desempenho de suas atividades, passando segurança aos seus clientes.

Concluindo, observar-se que a dispensa é algo que requer muita atenção, por isso recomendo, para que a empresa não venha a desembolsar valores altos em curto prazo, é de extrema importância saber se o empregado a ser demitido é um problema para o serviço prestado pela empresa, caso não seja, a melhor opção é o aviso prévio trabalhado, rateando e diminuindo o custo da rescisão de contrato de trabalho.

Referências

Conselho Federal de Contabilidade. **Princípios fundamentais e normas brasileiras de contabilidade**. Brasília: CFC, 2006 320p.

MANNRICH, Nelson. **Constituição federal, consolidação das leis do trabalho, legislação trabalhista e previdenciária**. 5. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004. – (RT-mini-códigos).

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade Geral fácil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.