

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

ANA ROSE ALVES SANTANA

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE SOBRE AS VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS NAS RESCISÕES
SEM JUSTA CAUSA, OCORRIDAS EM UMA EMPRESA NO RAMO DO
COMÉRCIO EM ARACAJU/SE**

**Aracaju/SE
2012**

ANA ROSE ALVES SANTANA

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE SOBRE AS VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS NAS RESCISÕES
SEM JUSTA CAUSA, OCORRIDAS EM UMA EMPRESA NO RAMO DO
COMÉRCIO EM 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. Esp.
Lucileide Rodrigues da Silva**

**Aracaju/SE
2012**

ANA ROSE ALVES SANTANA

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE AS VERBAS
RESCISÓRIAS DEVIDAS NAS RESCISÕES SEM JUSTA CAUSA, OCORRIDAS EM
UMA EMPRESA NO RAMO DO COMÉRCIO EM ARACAJU/SE.**

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

Prof.º 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 minha gratidão ao Bom Deus, autor da minha vida! Em nenhum instante Ele ficou à parte ou indiferente, pois Ele me habita! Em todos os pequenos e grandes momentos deste período acadêmico o Senhor me iluminou e conduziu.

A minha gratidão a minha grande família! Por todo carinho e fortaleza, quero agradecer a vocês por tudo, em especial por estarem ao meu lado em todos os momentos: - Aos meus pais Nete e Wilson, vocês são meu alicerce. - A minha avó Lúcia (in memoriam), minha grande amiga. - Aos meus irmãos Joelma e Beto, meu cunhado Domingos, sobrinhos Alef, Marye e os outros pequeninos, por todo apoio. - A minha tia Vânia, aos meus primos Analice, Chinha e Lu, pela alegria e torcida. - Ao meu amor Francisco que me ajudou a romper os obstáculos sem tédio ou solidão. - Aos meus sogros Hilda e Lindemberg, por todo auxílio e amizade. Amo todos vocês!

A minha gratidão a todos os meus super amigos, são muitos! Dayse, Edivaldo, Elisângela, Gilmair, Herbênia, Jouse, Silvânia, Susana e a irmãos da Com. Força Jovem que junto a mim vibrou, rezou e que através de uma palavra de incentivo me motivou contribuindo para a realização deste projeto!

A minha gratidão aos meus colegas, que se tornaram grandes amigos, de Faculdade, com os quais compartilhamos momentos de estudos, apreensões, dúvidas e muitos encontros: Cristiano, Grasiela, Juliana Campos e Vágna! A todos os meus professores pelos ensinamentos enriquecedores, em especial ao professor e coordenador Washington, pelo apoio e confiança e a professora Lucileide Rodrigues da Silva, pela atenção e valiosa orientação no aprimoramento deste trabalho.

A minha gratidão a Sra. Bernadete, Sr. Pedro e a todos do Escritório Bispo Barroso Contabilidade, por toda oportunidade e ensinamento.

A minha gratidão as todas as demais pessoas que, de uma forma ou de outra, cooperaram para a concretização deste sonho.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha avó Lúcia (in memória), pelo constante amor e dedicação que me presenteou durante todo tempo que esteve comigo. Aos meus pais Nete e Wilson, pelo carinho e suporte, ferramentas essenciais para realização deste sonho. E ao meu companheiro Francisco, pelo cuidado e amor, é muito bom saber que não estive só nesta jornada.

“Aprendi com o Mestre da Vida que viver é uma experiência belíssima, mas brevíssima. E, por saber que a vida passa tão rápida, sinto necessidade de compreender minhas limitações e aproveitar cada lágrima, sorriso, sucesso e fracasso como uma oportunidade preciosa para crescer!”

Augusto Cury

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CD	Comunicado de Dispensa
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GRF	Guia de Recolhimento do FGTS
GRRF	Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social

LISTA DE FIGURAS

Figura 2.1: Organograma da Empresa	13
Figura 3.2: Usuários da informação Contábil.....	15
Figura 4.1: Tipos de Rescisão x Quantidade	37
Figura 4.2: Dados - Informações Exemplo 1	38
Figura 4.3: Discriminação das verbas rescisórias Exemplo 1	41
Figura 4.4: Dados - Informações Exemplo 2.....	43
Figura 4.5: Discriminação das verbas rescisórias Exemplo 2	44
Figura 4.6: Gastos e Descontos totais	45

LISTA DE TABELAS

Tabela 3.1: Tabela de contribuição mensal.....	30
Tabela 3.2: Tabela do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física	31
Tabela 4.1: Tabela Prática de Incidência - INSS, FGTS e IR/FONTE	46

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

LISTA DE FIGURAS

LISTA DE TABELAS

1.	INTRODUÇÃO	11
2.	EMPRESA	13
2.1.	Estrutura Organizacional	13
2.2.	Visão	13
2.3.	Missão	13
3.	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
3.1.	Contabilidade	14
3.1.1.	Conceito	14
3.1.2.	Usuários da contabilidade	14
3.1.3.	Princípios da Contabilidade	15
3.1.3.1.	Princípio da Entidade	16
3.1.3.2.	Princípio da continuidade	16
3.1.3.3.	Princípio da oportunidade	16
3.1.3.4.	Princípio do registro pelo valor original	17
3.1.3.5.	Princípio da atualização monetária	17
3.1.3.6.	Princípio da competência	17
3.1.3.7.	Princípio da prudência	17
3.2.	Rescisão de Contrato de Trabalho	18
3.2.1.1.	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	18
3.2.1.2.	Contrato de trabalho	18
3.2.1.3.	Extinção do contrato de trabalho	19
3.2.1.4.	Extinção do contrato de trabalho por decisão do empregador sem justa causa	20
3.2.1.5.	Extinção do contrato de trabalho por decisão do empregado	21
3.2.2.	Aviso prévio	21
3.2.2.1.	Conceitos e Regras	21
3.2.2.2.	A nova Lei do Aviso Prévio	23
3.2.3.	Verbas Rescisórias	24
3.2.4.	Seguro Desemprego	32
3.2.5.	Prazos de Pagamento	33
3.2.6.	Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho	34
4.	ATIVIDADES DO ESTÁGIO	36
4.1.	Análise dos resultados	36
4.1.1.	Demonstrações práticas	38
4.1.2.	Incidência do INSS, FGTS e IRRF nas verbas indenizatórias	46
4.1.3.	Documentação para Homologação	47
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
	REFERÊNCIAS	51

1. INTRODUÇÃO

A relação contratual de trabalho estabelece obrigações mútuas, que devem ser observadas, pois a falta de cumprimento pode resultar em problemas trabalhistas, ocasionando a rescisão do Contrato de Trabalho, que pode ocorrer por decisão do empregado ou do empregador.

O presente trabalho de conclusão de curso buscou dirimir as diversas dúvidas referentes às verbas rescisórias, suas incidências e prazos de pagamento, ressaltando os eventos que devem conter a rescisão de contrato de trabalho. Tema bastante presente na rotina do setor pessoal, pois tanto os profissionais da contabilidade, como o empregador e principalmente o empregado, demonstram as seguintes indagações:

Quais os fatos geraram as verbas rescisórias?

Quais são os cálculos que foram desenvolvidos para saber o valor a ser pago ao trabalhador?

Quais os descontos são devidos e sobre quais valores eles incidiram?

Existe prazo para pagamento das verbas?

Diante destes questionamentos, o objetivo geral deste estudo foi entender os fatores que geram as verbas rescisórias que implicam os direitos e obrigações no momento da cessação de um contrato de trabalho, em virtude dos inúmeros cálculos e incidências tributárias, tendo em vista que cada tipo de rescisão possui suas peculiaridades. E com base neste objetivo, este trabalho visou especificamente:

- Pesquisar os direitos e obrigações gerados na rescisão para o empregado e para o empregador;

- Demonstrar os cálculos trabalhistas que resultam as verbas rescisórias;

- Investigar a incidência do INSS, FGTS e IRRF nas verbas indenizatórias;

- Conhecer a legislação do novo aviso prévio e os prazos para pagamentos; e

- Indicar os documentos a serem emitidos, necessários para a homologação.

Justifica-se, a importância do estudo, com o intuito de ajudar os profissionais contábeis responsáveis pelo setor Pessoal, empregadores, empregados e principalmente os acadêmicos do curso Ciências Contábeis a compreender, seguir e desenvolver, de acordo com a lei, os procedimentos rescisórios, prevenindo os problemas na hora da homologação e processos trabalhistas, por conseguinte o pagamento rescisório será justo.

A metodologia determinada para realização deste estudo foi a indutiva, caracterizada pelas seguintes etapas básicas: **a observação** dos últimos seis meses das rescisões de uma empresa no ramo do comércio da cidade de Aracaju/SE, cliente do escritório de contabilidade **a análise** e **a classificação dos fatos**, estabelecendo as diferenças e semelhanças entre os tipos de rescisão sem justa causa.

Teve natureza aplicada, pois procurou gerar conhecimento sobre o assunto. A abordagem do problema trouxe a pesquisa qualitativa mostrando em números gerais quantas rescisões e gasto total para o empregador no período. Do ponto de vista dos objetivos foi empregada a pesquisa exploratória, demonstrando exemplos práticos para melhor compreensão. E, por fim, o procedimento técnico foi o estudo de caso e a pesquisa bibliográfica, como também artigos publicados na internet, ou seja, expor informações já publicadas, principalmente leis e decretos.

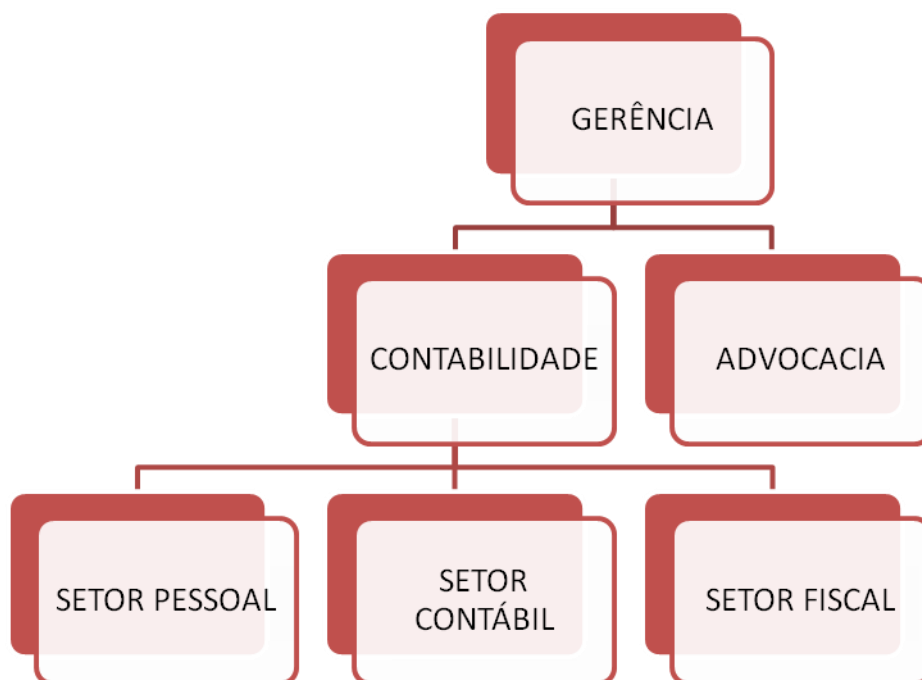
O estágio realizou-se no escritório Bispo Barroso Contabilidade LTDA, situada na TV. São Francisco, 72, Bairro Pereira Lobo, Aracaju/SE. Teve início em 01 de agosto de 2012 e finalização em 31 de outubro de 2012, com carga horária de 80 horas. Supervisionado pela contadora Maria Bernadete Bispo Barroso CRC/SE 3910.

2. EMPRESA

A empresa Bispo Barroso Contabilidade LTDA ME inscrita sob CNPJ nº 07.914.152/0001-49, foi criada em 1991. Presta serviços nas áreas de Contabilidade e Advocacia.

2.1. Estrutura Organizacional

Figura 2.1: Organograma da Empresa



Fonte: Ana Rose Alves Santana – Aluna do 8º período de Ciências Contábeis – 2012.2 - FAMA

2.2. Visão

Fornecer um serviço de alta qualidade e confiabilidade a todos os clientes, para torna-se cada vez mais conhecido por nossos serviços.

2.3. Missão

Somar soluções na terceirização de serviços contábeis, visando oferecer sempre o melhor aos nossos clientes, tendo como meta a confiança e agilidade.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para melhor entendimento deste estudo, este capítulo será dividido em duas partes: a primeira abordará os conceitos relacionados a Ciências Contábeis e a segunda abordará as definições referentes ao tema do trabalho.

3.1. Contabilidade

3.1.1. Conceito

A ¹ Contabilidade é uma ciência conforme consta na seguinte definição:

A ciência que estuda e pratica, controla e interpreta os fatos ocorridos no patrimônio das entidades, mediante o registro, a demonstração expositiva e a revelação desses fatos, com o fim de oferecer informações sobre a composição do patrimônio, suas variações e o resultado econômico decorrente da gestão da riqueza econômica.

Marion (2009 p.28), de maneira simplificada, conceitua contabilidade como “instrumento que fornece o máximo de informações úteis para tomada de decisões dentro e fora da empresa”.

As informações geradas, segundo Favero et al (2006 p.01), “propicia o registro, a síntese, a análise e a interpretação das transações que ocorre no patrimônio das pessoas físicas e jurídicas”.

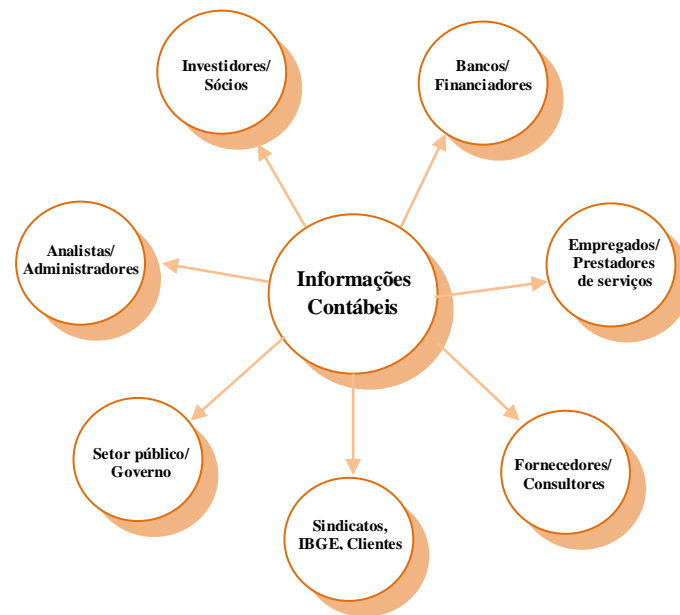
3.1.2. Usuários da contabilidade

Segundo Marion (2009 p.29), “os usuários são pessoas que utilizam da contabilidade, que se interessam pela situação da empresa e buscam na contabilidade suas repostas”, ou seja, é ² “toda pessoa física ou jurídica que tenha interesse na avaliação da situação e do progresso de determinada entidade, seja tal entidade empresa, ente de finalidades não lucrativas, ou mesmo patrimônio familiar”.

¹ Disponível em: < http://www.contabilidade.inf.br/o_que_e_a_contabilidade.asp> Acessado em: 23 set. 2012, as 18h27mim.

² Disponível em: < <http://contabilidade.wikidot.com/usuarios>> Acessado em: 23 set. 2012, as 18h40mim.

Figura 3.2: Usuários da informação Contábil



Fonte: Marion (2009, p. 29).

3.1.3. Princípios da Contabilidade

O Conselho Federal de Contabilidade CFC publicou em 29 de dezembro de 1993 a ³ Resolução CFC 750/93, os “Princípios Fundamentais da Contabilidade”, regras que devem ser seguidas pelos profissionais e pelos usuários da contabilidade. Por força da ⁴ Resolução CFC 1.282/2010, estes, passam a denominar-se "Princípios de Contabilidade". De acordo com o Art. 2º da Resolução CFC nº 750/93 os Princípios de Contabilidade:

Representam a essência das doutrinas e teorias relativas à Ciência da Contabilidade, consoante o entendimento predominante nos universos científico e profissional de nosso País. Concernem, pois, à Contabilidade no seu sentido mais amplo de ciência social, cujo objeto é o patrimônio das entidades. Resultantes do desenvolvimento da aplicação prática dos princípios técnicos emanados da Contabilidade, de uso predominante no meio em que se aplicam, proporcionando interpretação uniforme das demonstrações financeiras.

Os princípios são especificados a seguir:

³ Disponível em: < <http://www.portaldecontabilidade.com.br/legislacao/resolucaoafc774.htm>> Acessado em: 23 set. 2012, as 18h47min.

⁴ Disponível em: < http://www.normaslegais.com.br/legislacao/respcaocfc1282_2010.htm> Acessado em: 23 set. 2012, as 18h55min.

3.1.3.1. Princípio da Entidade

No Princípio da Entidade observamos que o patrimônio da empresa não se confunde com o de seus proprietários, conforme no ensina o ⁵ Art. 4º da Resolução CFC nº 750/93:

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.

3.1.3.2. Princípio da continuidade

No princípio da continuidade refere-se à entidade que está funcionando por tempo indeterminado, vejamos o ⁶ Art. 2º da Resolução CFC nº 750/93: “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.”

3.1.3.3. Princípio da oportunidade

No princípio da oportunidade determina que as variações sofridas pelo patrimônio da entidade sejam contabilizadas logo que ocorrerem, como define o ⁷ Art. 6º da Resolução CFC nº 750/93: “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.”

⁵ Disponível em: < <http://www.portaldecontabilidade.com.br/legislacao/resolucaoafc774.htm>> Acessado em: 23 set. 2012, as 18h47min.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

3.1.3.4. Princípio do registro pelo valor original

O princípio do registro pelo valor original constitui que os elementos do patrimônio devem ser registrados pelos valores originais de suas transações, como afirma o ⁸ Art. 7º da Resolução CFC nº 750/93:

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.

3.1.3.5. Princípio da atualização monetária

O princípio da atualização monetária ensina que alterações do poder aquisitivo da moeda nacional devem ser reconhecidas nos registros contábeis, como expressa o ⁹ Art. 8º da Resolução CFC nº 750/93: “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.”

3.1.3.6. Princípio da competência

O princípio da competência evidencia que as receitas devem ser contabilizadas no momento em que são auferidas e as despesas no momento em que são ocorridas o ¹⁰ Art. 9º da Resolução CFC nº 750/93: “As receitas e as despesas devem ser incluídas na apuração do resultado do período em que ocorrerem, sempre simultaneamente quando se correlacionarem, independentemente de recebimento ou pagamento.”

3.1.3.7. Princípio da prudência

O ¹¹ Art. 10º da Resolução CFC nº 750/93, corrobora sobre o princípio da prudência:

O Princípio da PRUDÊNCIA determina a adoção do menor valor para os componentes do ATIVO e do maior para os do PASSIVO, sempre que se

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

apresentem alternativas igualmente válidas para a quantificação das mutações patrimoniais que alterem o patrimônio líquido.

3.2. Rescisão de Contrato de Trabalho

Ao analisarmos as Rescisões de Contrato de trabalho, existe necessidade de conhecermos os conceitos que engloba o assunto, expondo de modo pratico a discriminação das verbas rescisórias, os descontos que devem ser realizados e indicando como se deve proceder em relação à Previdência Social, ao Imposto de Renda Retido na Fonte e ao FGTS.

3.2.1.1. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

A ¹² Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho, criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista então existente no Brasil.

Seu objetivo principal é descrito do ¹³14 art. 1º da CLT: “Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.”

3.2.1.2. Contrato de trabalho

A ¹⁵ CLT no art. 442 nos ensina que o “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Segundo Oliveira (2009 p.9) acontece à relação de emprego quando:

Presta serviço de natureza não eventual, sob subordinação e mediante remuneração. A partir do momento em que se admite um empregado, tácita ou expressamente, traça-se uma linha de conduta através de contrato de trabalho, que determina algumas condições, como: horário, remuneração, cargo ou função, local de trabalho etc.

E esta é estabelecida entre empregador e empregado, que são duas figuras diferentes, conforme nos conceitua, também, a ¹⁶ CLT nos arts. 2º e 3º:

¹² Disponível em: < <http://www.culturabrasil.org/zip/clt.pdf>> Acessado em: 23 set. 2012, as 19h05min.

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

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.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Martins (2007, p.179 e p. 135) simplifica afirmando que “empregador é o ente destituído de personalidade jurídica” e “O empregado é uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviços ao empregador. É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito”.

Desta forma, podemos constatar que é no contrato de trabalho que surgem os direitos e deveres entre empregador e empregado. Ele pode ter duração determinada ou indeterminada.

“Considera-se contrato de trabalho por tempo indeterminado aquele que não teve da final estabelecida pelas partes. Já o contrato de trabalho por tempo determinado, é aquele em que no momento de sua celebração, tem seu termo final estabelecido pelas partes.”¹⁷

O contrato de experiência, citado pela CLT no art. 443, § 2º, alínea c, é um contrato individual de trabalho e “o limite máximo do contrato de experiência é de 90 dias, podendo ser prorrogado apenas uma vez, desde que essa prorrogação não ultrapasse 90 dias” (Oliveira, 2009, p.12).

3.2.1.3. Extinção do contrato de trabalho

“A relação de emprego nasce, vive, altera-se e morre” conforme nos afirma Nascimento (2007, p.383), portanto o contrato de trabalho pode extingui-se. Vários termos são usados pelos doutrinadores para qualificar o fim do contrato de trabalho.

Martins (2007, p.347) cita algumas expressões usadas por autores: “Délío Maranhão emprega a palavra *dissolução*, Orlando Gomes utiliza os termos *resolução*, *resilição ou rescisão*, já Evaristo de Moraes Filho e Octavio Bueno Magno adotam *cessação de contrato de trabalho*.”

Nascimento (2007, p.383) diz “preferimos extinção do contrato de trabalho para designar o fim das relações jurídicas em geral”. Na concepção de Martins (2007, p.348) “a cessação do contrato de trabalho é terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes”.

¹⁷ Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=3811> Acessado em: 16 set. 2012, as 15h22min.

Gomes e Gottschalk (2012, p.382) definem: “a rescisão ou resilição do contrato de trabalho é o modo de dissolução pelo qual cessa a eficácia sua pelo mútuo consentimento ou pela declaração de vontade do empregador ou do empregado, independentemente de intervenção judicial.”

Cumpra ressaltar a diferença entre dispensa e demissão, conforme nos explica Cassar (2012, p. 214) dispensa significa “o tipo de terminação unilateral do contrato de trabalho indeterminado, cuja iniciativa é do empregador” e já a demissão (p.217) é “o tipo de terminação unilateral do contrato de trabalho indeterminado, cuja iniciativa é do empregado”.

Quando o empregador ou empregado resolve não dar continuidade à relação de emprego deverá ser pago na rescisão os direitos assegurados por lei, podendo também ser efetuado os devidos descontos. “A extinção ou rescisão do contrato de trabalho, como regra, gera determinados efeitos financeiros”.¹⁸

3.2.1.4. Extinção do contrato de trabalho por decisão do empregador sem justa causa

O empregador poderá fazer cessar o contrato de trabalho sem justificativa que implicará na Dispensa do empregado sem justa causa ou dispensa arbitrária. Sobre o assunto, Martins (2007, p.351) possui o seguinte entendimento:

O empregador pode dispensar o empregado sem justa causa, cessando, assim o contrato de trabalho. Para tanto, porém, deverá pagar as reparações econômicas pertinentes. O empregador tem o direito potestativo de dispensar o empregado, ao qual este não pode se opor, salvo as exceções contidas na lei.

Vejamos as verbas de direito do empregado neste tipo de afastamento, conforme menciona Sena (2005, p.120):

Antes completar de um ano:

- Aviso prévio;
- Saldo de salário;
- Salário família
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional
- 13º salário
- 50% do FGTS que será depositado na conta vinculada do empregado por meio da GRRF (...)

Com mais de um ano:

- Aviso prévio;
- Saldo de salários;

¹⁸ Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/ass_homolog/> Acessado em: 16 set. 2012, as 17h07min.

- Salário família
- Férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional
- 13º salário
- 50% do FGTS que será depositado na conta vinculada do empregado por meio da GRRF (...)

3.2.1.5. Extinção do contrato de trabalho por decisão do empregado

O empregado também poderá fazer deliberar o contrato de trabalho, constituindo o pedido de demissão conceituado por Nascimento (2007, p.406) como “a comunicação do empregado ao empregador de que não pretende mais dar continuidade ao contrato de trabalho.”

Cassar (2012, p. 217) ressalta que “apesar de nomenclatura utilizada por todos ser pedido de demissão, não se trata, na verdade, de um pedido, e sim de uma comunicação, um aviso, uma notícia, pois o pedido independe da concordância da outra parte para ser aceito ou não.”

Sena (2005, p.119) lista as verbas de direito do empregado neste tipo de afastamento:

Antes completar de um ano:

- Saldo de salários;
- Salário família
- 13º salário
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, por força do enunciado TST nº261.

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

Com mais de um ano:

- Saldo de salários;
- Salário família
- 13º salário
- Férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional

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

3.2.2. Aviso prévio

3.2.2.1. Conceitos e Regras

Na decisão de rescindir o contrato de trabalho por prazo indeterminado e sem justa causa, deverá haver a comunicação antecipadamente por meio do aviso prévio. Com objetivo de permitir ao empregador o preenchimento do cargo vago e ao empregado procurar um novo emprego.

Cassar (2012, p.221) esclarece de forma resumida: “o aviso prévio é uma notificação, uma comunicação ou uma declaração de vontade seguida de um prazo mínimo legal pré-estabelecido”.

No entendimento de Sena (2005, p. 118): “Aviso prévio é comunicação com a antecedência de 30 dias que o empregado ou empregador faz à parte contrária, informando da sua decisão para rescindir o contrato trabalho.”

Preceitua Nascimento (2007, p.423):

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

A quantia substitutiva citada por Nascimento pode ser observada na CLT no art. 487, incisos 1º e 2º:

§ 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.

Neste sentido, dispõe Sena (2005, p. 119):

Aviso prévio indenizado pela empresa, é aquele em que o empregado não trabalha e recebe o valor integral do último salário. Aviso prévio indenizado pelo empregado não deseja mais trabalhar na empresa (pede demissão), sendo, portanto, obrigado a indenizar a empresa.

Quando o empregado é notificado, ou seja, é dispensado, a jornada de trabalho sofre modificações, conforme lembra Oliveira (2009 p.79):

Se a rescisão for promovida pelo empregado, o horário de trabalho não será alterado; mas se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador será feita uma redução de duas horas diárias de seu horário normal de trabalho. O empregado poderá optar por sete dias corridos, sem prejuízo do salário integral (art. 487, § 4º, da CLT).

Essa redução de acordo com ¹⁹ art. 488 da CLT não implicará prejuízo do salário integral. E sobre em qual momento deve ser concedida essa redução a IOB explica:

¹⁹ Disponível em: < <http://www.culturabrasil.org/zip/clt.pdf> > Acessado em: 23 set. 2012, as 19h05min.

A legislação trabalhista não define em qual momento (início, meio ou final da jornada ou período) do aviso prévio deve ser concedida a mencionada redução, e as decisões judiciais acerca do assunto são escassas. Assim, considerando que o legislador não determinou em qual momento da jornada diário ou do curso do aviso prévio as reduções temporais deveriam ser concedidas, entende-se que, uma vez concedida (...), estará cumprida a obrigação legal do empregador.²⁰

Oliveira (2009 p.79) ressalta “Uma vez que o aviso tenha sido apresentado, se a parte notificante quiser reconsiderar o ato, cabe à outra aceitar ou não; se houver aceitação, o contrato continuará a vigorar como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

3.2.2.2. A nova Lei do Aviso Prévio

A recente mudança neste tema refere-se ao aumento do prazo de 30 para até 90 dias que o empregador deve conceder ao funcionário no caso de demissão. Este passou a valer com a publicação da Lei 12.506/11:

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.

Para o Ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi: “a medida vai beneficiar o trabalhador que tem mais estabilidade na empresa e possivelmente evitar demissões injustificadas por parte das empresas.”²¹

Muitas dúvidas foram geradas com a aprovação dessa Lei, por este motivo o Ministério do Trabalho publicou, em 07 de maio de 2012, a Nota Técnica nº 184/2012 para orientar os profissionais sobre os procedimentos a serem adotados na rescisão do contrato de trabalho. A Norma Técnica dispõe sobre os seguintes posicionamentos:

1. Da aplicação da proporcionalidade do aviso prévio em prol exclusivamente ao trabalhador;
Com base no art. 7º, XXI da Constituição Federal, entendemos que o aviso proporcional é aplicado somente em benefício do empregado. (...)
2. Do laço temporal do aviso em decorrência da aplicação da regra de proporcionalidade;

²⁰ **Manual de Procedimentos – Trabalho e Previdência** – São Paulo: IOB, Fascículo nº 37/2011. Publicação mensal, set. 2011, p. 14.

²¹ Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/imprensa/ministro-avalia-como-positiva-sancao-do-aviso-previo-proporcional.htm>> Acessado em: 29 set. 2012, as 15h31mim.

(...) o acréscimo de que trata o parágrafo único da lei, somente será computado a partir do momento em que se configure uma relação contratual que supere um ano na mesma empresa. (...)

3. Da projeção do aviso prévio para todos os efeitos legais;

Ressaltamos que o aviso prévio proporcional será contabilizado no tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais. (...)

4. Da impossibilidade do acréscimo ao aviso prévio em proporcionalidade inferior a três dias;

5. Da impossibilidade de aplicação retroativa da Lei 12.506/2011 e o Princípio de Segurança Jurídica;

6. A Lei 12.506/2011 e o disposto do Art.488 da CLT;

(...) do cumprimento de jornada reduzida ou faculdade de ausência no trabalho durante o aviso prévio. Todavia, a lei nº 12.506/2011 em nada alterou sua aplicabilidade (...)

7. A Lei 12.506/2011 e o disposto do Art. 9 da Lei 7.238/84;

(...) do cumprimento de jornada reduzida ou faculdade de ausência no trabalho durante o aviso prévio. Todavia, a lei nº 12.506/2011 em nada alterou sua aplicabilidade (...).²²

3.2.3. Verbas Rescisórias

No momento da rescisão contratual são devidas ao empregado as verbas rescisórias que “consistem nos valores com base na legislação vigente, que o funcionário desligado da empresa faz jus quando do ato homologatório”.²³ Conforme a Instrução Normativa SRT nº 3, de 21 de junho de 2002, Art. 15, deverão ser observadas as seguintes parcelas:

I - saldo salarial relativo aos dias trabalhados e não pagos, inclusive as horas extras e outros adicionais;

II - aviso prévio, quando indenizado;

III - férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3 (um terço);

IV - décimo terceiro salário;

V - demais vantagens ou benefícios concedidos por cláusula do contrato, regulamento interno, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, nos limites e condições estipulados;

VI - indenização referente ao período anterior ao regime do FGTS, em conformidade com as hipóteses previstas nos arts. 478 e 498 da CLT, bem como no art. 51 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; e

VII - demais parcelas indenizatórias devidas.

§ 1º Não se aplica o disposto nos incisos II, IV, VI e VII à rescisão de empregado dispensado por justa causa.

§ 2º Os descontos obedecerão aos dispositivos legais e convencionais.

²² Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/legislacao/nota-tecnica-n-184-de-2012.htm> > Acessado em: 29 set. 2012, as 16h40min.

²³ Disponível em: < http://www.seesp.org.br/b/jur_faq.htm#O%20que%20%C3%A3o%20verbas%20rescis%C3%B3rias?> > Acessado em: 30 set. 2012, as 17h08min.

3.2.3.1. Saldo de salário

Cassar (2012, p.171) conceitua salário:

É toda contraprestação ou vantagem em pecúnia ou em utilidade devida e paga diretamente pelo empregador ou empregado, em virtude do contrato de trabalho. É o pagamento direto feito pelo empregado pelos serviços prestados, pelo tempo à disposição ou quando a lei assim determinar (aviso prévio não trabalhado, 15 primeiros dias da doença etc.).

Desta forma, “O saldo de salário refere-se aos dias de trabalho que o empregado trabalhou no mês da rescisão do contrato de trabalho”, conforme define Oliveira (2009, p. 103).

3.2.3.2. Salário família

O salário família é definido como:

Um benefício pago, atendidos os requisitos legais, ao segurado da Previdência Social na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados de qualquer condição com até 14 anos de idade, ou inválidos de qualquer idade, independentemente de carência e desde que o salário de contribuição do segurado seja inferior ou igual ao limite máximo permitido.²⁴

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, 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.

O art. 15 do regulamento da Lei nº 4.266, de 03/10/1963, estabelece que na rescisão o salário família seja proporcional aos dias de trabalho no mês, mesmo que o aviso seja indenizado.

3.2.3.3. Décimo terceiro salário

O Décimo terceiro ou gratificação natalina é conceituada por Sena (2005, p. 72): “É uma gratificação devida a todo empregado no mês de dezembro de cada ano. O seu valor

²⁴ IOB – Mapa fiscal – Manual de procedimentos – out/2011 – fascículo 40.

equivalente a 1/12 da remuneração integral devida em dezembro, por mês de serviço. Considerando-se a fração igual ou superior a 15 dias como mês inteiro.”

Corroborando Oliveira (2009, p. 82): “A fração igual ou superior a 15 dias de trabalho é havida como mês de pagamento, incluindo os 30 dias do aviso prévio indenizado pelo empregador.”

Na rescisão o décimo terceiro salário é contado da admissão até o mês do desligamento.

3.2.3.4. Férias

Conforme entendimento de Cassar (2012, p. 137) “o período de férias é o direito ao descanso anual remunerado que todo empregado possui após o preenchimento de determinados requisitos.”

Oliveira (2009, p. 94) lembra:

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, na seguinte proporção:

Até 5 faltas	- 30 dias corridos
De 6 a 14 faltas	- 24 dias corridos
De 15 a 23 faltas	- 18 dias corridos
De 24 a 32 faltas	- 12 dias corridos

Na rescisão as férias têm caráter indenizatório, sendo necessário discriminar as férias vencidas das férias proporcionais. Discorre Nascimento (2007, p. 322) sobre o assunto:

Férias vencidas são as que se referem a período aquisitivo já completado e que não foram ainda concedidas ao empregado. Férias proporcionais refere-se ao pagamento em dinheiro na cessação do contrato de trabalho, pelo período aquisitivo não completado, em decorrência da rescisão do contrato. O pagamento é considerado indenização. Daí falar-se em *férias indenizadas*. Diferem, portanto, de *férias gozadas*”.

As férias não integram o salário de contribuição quando pago em rescisão contratual, desta forma não incide a contribuição previdenciária, conforme ²⁵ Lei Orgânica da Seguridade Social nº 8.212/1991, art. 28, § 9º, "d":

²⁵ Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm > Acessado em: 29 set. 2012, as 17h20min.

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:
 (...)

d) as importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional, inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97).

As férias indenizadas por não sofrer a incidência previdenciária também não sofrem a incidência do encargo de FGTS, pois a ²⁶ Lei do FGTS nº 8.036/1990, art. 15, § 6º, prevê que não se incluem na remuneração, as parcelas elencadas na Lei nº 8.212/1991, art. 28, § 9º:

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida (...):
 § 6º Não se incluem na remuneração, para os fins desta Lei, as parcelas elencadas no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).

A ²⁷ Solução de Divergência nº 1/2009, publicada em 06.01.2009, na Seção 1 do Diário Oficial da União, esclareceu as dúvidas acerca da incidência do Imposto de Renda na Fonte sobre as férias não gozadas convertidas em pecúnia:

As verbas referentes a férias - integrais, proporcionais ou em dobro, ao adicional de um terço constitucional, e à conversão de férias em abono pecuniário compõem a base de cálculo do Imposto de Renda. Por força do § 4º do art. 19 da Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002, a Secretaria da Receita Federal do Brasil não constituirá os créditos tributários relativos aos pagamentos efetuados por ocasião da rescisão do contrato de trabalho (...)

3.2.3.5. Horas Extras

Hora extra é tempo trabalhado além da jornada de trabalho, tendo um adicional de 50% de segunda a sábado e um adicional de 100% nos domingos e feriados. Cassar (2012, p. 119) afirma que “o cálculo das horas extras é realizado a partir do salário do empregado mensalista, que deve ser dividido pelo número de horas trabalhadas no mês.” As horas extras refletem no pagamento no dia do descanso, desta forma, também é calculado o repouso remunerado.

²⁶ Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm> Acessado em: 29 set. 2012, as 17h33min.

²⁷ Disponível em: < <http://www.in.gov.br/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=9&data=06/01/2009>> Acessado em: 29 set. 2012, as 18h19min.

Na rescisão, as horas extras são referentes ao mês de afastamento mais o repouso semanal remunerado e feriado desses dias.

3.2.3.6. Aviso Prévio indenizado

A ausência de aviso prévio por parte do empregador gera o direito ao salário correspondente ao prazo do aviso ao empregado. O cálculo correspondente ao valor devido é citado no art. 487º da CLT, § 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”. Ou seja:

Recebendo o empregado salário fixo mais parcelas variáveis (horas extras, adicional noturno, gratificações e etc.), o valor do aviso prévio corresponderá ao salário fixo acrescido da média das parcelas variáveis dos últimos 12 (doze) meses, ou somente da média dos 12 (doze) últimos meses quando o empregado receber somente parcelas variáveis.²⁸

A incidência do INSS sobre as parcelas indenizatórias referentes ao aviso prévio a Receita Federal afirma que “quando a rescisão de contrato se dá imediatamente, ou seja, sem o aviso prévio, diz-se que este é indenizado, e integra o salário de contribuição”²⁹, portanto deverá incidir INSS.

No art. 6º, V, da³⁰ Lei nº 7.713/88 determina a isenção do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRRF) sobre o aviso prévio indenizado:

Art. 6º Ficam isentos do imposto de renda os seguintes rendimentos percebidos por pessoas físicas:

(...)

V - a indenização e o aviso prévio pagos por despedida ou rescisão de contrato de trabalho, até o limite garantido por lei, bem como o montante recebido pelos empregados e diretores, ou respectivos beneficiários, referente aos depósitos, juros e correção monetária creditados em contas vinculadas, nos termos da legislação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

²⁸ Disponível em: < http://www.guiatrabalista.com.br/guia/aviso_previo_calculo.htm > Acessado em: 06 out. 2012, as 19h32min.

²⁹ Disponível em: < <http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/contribuicoes/tabelaincidencontrib.htm> > Acessado em: 06 out. 2012, as 17h44min.

³⁰ Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7713.htm > Acessado em: 06 out. 2012, as 17h44min.

3.2.3.7. FGTS - Fundo de Garantia do tempo de Serviço

Segundo a Caixa Econômica Federal, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi instituído pelo seguinte motivo:

³¹O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado na década de 60 para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. Sendo assim, no início de cada mês, os empregadores depositam, em contas abertas na CAIXA, em nome dos seus empregados e vinculadas ao contrato de trabalho, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário.

Os fornecedores ou tomadores de mão de obra estão obrigados a depositar até o dia 07 de cada mês o FGTS, através da GRF (Guia de Recolhimento do FGTS).

O recolhimento do FGTS referente às verbas rescisórias deverá incidir sobre os valores devidos conforme nos explica a IOB:

³² O recolhimento rescisório contempla os valores de FGTS devidos relativos ao mês da rescisão, ao aviso-prévio indenizado, quando for o caso, e ao mês imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. Inclui ainda a multa rescisória (40% nos casos de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e 20% nos casos de culpa recíproca ou de força maior reconhecidas pela Justiça do Trabalho), cuja base de cálculo corresponde ao montante de todos os depósitos devidos, referentes ao FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescida das remunerações aplicáveis às contas vinculadas. A contribuição de que trata o art. 1º da Lei Complementar nº 110/2001 corresponde à alíquota de 10% sobre o saldo para fins rescisórios e será devida quando a movimentação do trabalhador tiver ocorrido em data igual ou posterior a 1º. 01.2002.

O depósito do FGTS relativo ao mês da rescisão e da multa rescisória deverá ser realizado por meio da GRRF (Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS) e o vencimento pelo é determinado pelo tipo de aviso prévio.

3.2.3.8. Descontos

A. Previdência – INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

A empresa deverá descontar de seus empregados a contribuição previdenciária que segundo Oliveira (2009, p.161) incidirá “sobre o salário mais comissões, horas extras,

³¹ Disponível em: < <http://www.caixa.gov.br/Voce/fgts/index.asp> > Acessado em: 07 out. 2012, as 11h14min

³² **Manual de Procedimentos – Trabalho e Previdência** – São Paulo: IOB, Fascículo nº 24/2011. Publicação mensal, jun. 2011, p. 1 *et. seq.*

gratificação, adicional de insalubridade, periculosidade, adicional noturno, diárias de viagem acima de 50% do salário percebido e outros valores admitidos em lei pela previdência social.”

O desconto do INSS deverá obedecer ao teto máximo estabelecido pela Previdência Social conforme tabela:

Tabela 3.1: Tabela de contribuição mensal

Segurados empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos

TABELA VIGENTE	
Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2012	
Salário-de-contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
até 1.174,86	8,00
de 1.174,87 até 1.958,10	9,00
de 1.958,11 até 3.916,20	11,00
<u>Portaria nº 02, de 06 de janeiro de 2012</u>	

Fonte: Ministério da Previdência Social ³³

Oliveira (2009, p.161) lembra “o décimo terceiro salário integra o salário de contribuição, mas o desconto deve ser separado das verbas restantes da rescisão sobre as quais incide o INSS.”

Em relação à incidência do INSS sobre as parcelas indenizatórias referentes ao aviso prévio a Receita Federal afirma que ³⁴“quando a rescisão de contrato se dá imediatamente, ou seja, sem o aviso prévio, diz-se que este é indenizado, e integra o salário de contribuição”, portanto deverá incidir INSS.

B. Imposto de renda

O Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) é o imposto que incide sobre os seguintes rendimentos dos empregados, conforme se refere Oliveira (2009, p.163):

³³ Disponível em: < <http://www.mps.gov.br/conteudoDinamico.php?id=313> > Acessado em: 06 out. 2012, as 17h44min.

³⁴ Disponível em: < <http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/contribuicoes/tabelaincidencontrib.htm> > Acessado em: 06 out. 2012, as 17h44min.

A tributação do imposto de renda sobre os rendimentos do trabalho assalariado pago incide sobre: salários, ordenados, soldos, soldadas, subsídios, o honorários, adicionais, vantagens, extraordinárias, suplementação, abonos, bonificações, gorjetas, gratificações, 13º salário, participações, percentagens, prêmios, cotas-partes em multas ou receitas, comissões, corretagens, vantagens por transferência de local de trabalho, verbas de representações e outros rendimentos admitidos em lei pela Receita federal.

A empresa deverá descontar dos seus empregados o IRRF, desde que os mesmos se enquadrem na tabela Progressiva para o cálculo mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física para o exercício de 2012, ano-calendário de 2011 estabelecida pela Receita Federal:

Tabela 3.2: Tabela do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física.

Base de cálculo mensal 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	15,0	306,80
De 3.271,39 até 4.087,65	22,5	552,15
Acima de 4.087,65	27,5	756,53

Fonte: Receita Federal ³⁵

Nas verbas rescisórias os descontos do imposto deverão ser calculados separadamente: Décimo terceiro e outras verbas sobre as quais incide Imposto de Renda.

A incidência sobre as férias tem a seguinte informação, na ³⁶ Solução de Divergência nº 1, de 02 de janeiro de 2009 da Receita Federal:

As verbas referentes a férias - integrais, proporcionais ou em dobro, ao adicional de um terço constitucional, e à conversão de férias em abono pecuniário compõem a base de cálculo do Imposto de Renda. Por força do § 4º do art. 19 da Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002, a Secretaria da Receita Federal do Brasil não constituirá os créditos tributários relativos aos pagamentos efetuados por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, aposentadoria, ou exoneração, sob as rubricas de férias não-gozadas - integrais, proporcionais ou em dobro - convertidas em pecúnia, de abono pecuniário, e de adicional de um terço constitucional quando agregado a pagamento de férias, observados os termos dos atos declaratórios editados pelo Procurador-Geral da Fazenda Nacional em relação a essas matérias. A edição de ato declaratório pelo Procurador-Geral da Fazenda Nacional, nos termos do inciso II do art. 19 da

³⁵ Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/aliquotas/contribfont2012a2015.htm> > Acessado em: 06 out. 2012, as 17h44min.

³⁶ Disponível em: < <http://www.centropaulasouza.sp.gov.br/crh/Sapp/Decreto/Solu%E7%E3o%20de%20Diverg%Eancia%201%20de%2002.01.2009.pdf> > Acessado em: 06 out. 2012, as 17h58min.

Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002, desobriga a fonte pagadora de reter o tributo devido pelo contribuinte relativamente às matérias tratadas nesse ato declaratório.

C. Contribuição sindical

A contribuição sindical foi criada como forma de dá uma fonte de recursos para os sindicatos, como ensina Nascimento (2007, p. 456): “Para custeio das despesas, o sindicato conta com uma principal fonte de obtenção de recursos, as contribuições pagas pelos representados.”

O desconto da contribuição sindical no momento na rescisão contratual de trabalho é devido, conforme nos orienta Oliveira (2009, p.167): “ao fazer a rescisão do empregado desligado no mês de março, deve-se descontar um dia de trabalho para o sindicato da categoria profissional.”

D. Vale transporte

Devem ser descontados 6% de seu salário básico de acordo com os arts. 9º e 10º do ³⁷ Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987:

Art. 9º O Vale-Transporte será custeado:

I - pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;

II - pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

Parágrafo único. A concessão do Vale-Transporte autorizará o empregador a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela de que trata o item I deste artigo.

Art. 10. O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontada proporcionalmente à quantidade de Vale-Transporte concedida para o período a que se refere o salário ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, salvo estipulação em contrário, em convenção ou acordo coletivo de trabalho, que favoreça o beneficiário.

3.2.4. Seguro Desemprego

Preceitua Sena (2005, p.113): “É o benefício temporário concedido ao trabalhador desempregado, dispensado sem justa causa.”

Os objetivos do seguro desemprego são definidos no ³⁸ art. 2º, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990:

³⁷ Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm > Acessado em: 06 out. 2012, as 18h32min.

³⁸ Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm > Acessado em: 06 out. 2012, as 18h49min.

Art. 2º O Programa de Seguro-Desemprego tem por finalidade:

- I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo;
- II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

O Seguro Desemprego pode ser requerido por todo trabalhador, desde que atenda os requisitos legais informados no ³⁹ art. 3º, da Lei nº 7.998:

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:

- I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;
- II - ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses; (Vide Lei 8.845, de 1994)
- III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;
- IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e
- V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

O ⁴⁰ Decreto 7.721, de 16 de abril de 2012, determinou a nova regra para a concessão de seguro-desemprego a trabalhadores que solicitarem o benefício pela terceira vez, dentro de um período de dez anos. Para ter acesso ao seguro, o trabalhador nessa condição terá agora de fazer um curso de qualificação profissional ou de formação, habilitado pelo Ministério da Educação, com carga horária mínima de 160 horas.

3.2.5. Prazos de Pagamento

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão deverá ser efetuado nos seguintes prazos, conforme nos orienta Sena (2005, p.113):

As verbas devidas ao empregado, cujo contrato tem previsão de extinção, por ter lhe sido concedido o aviso prévio ou por estar subordinado a um contrato de trabalho por prazo determinado, são devidas no dia útil imediato ao fim do contrato. O prazo se estenderá até o 10º dia, na hipótese de ausência de aviso prévio.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Decreto/D7721.htm> Acessado em: 06 out. 2012, as 19h15min.

O descumprimento dos prazos previstos, o empregador deverá pagar multa, segundo o inciso ⁴¹ 8º art. 477 da CLT:

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste Art. sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Acrescentado pela Lei n.º 7.855, de 24-10-89, DOU 25-10-89)

3.2.6. Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho

A Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho é determinada na ⁴² CLT, no inciso 1º do art. 477: “O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.”

A finalidade da assistência é descrita na IOB: “tem por objetivo orientar e esclarecer empregado e empregador acerca do cumprimento da lei, bem como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas rescisórias.” ⁴³

Para prestação da assistência, é obrigatória a apresentação dos documentos mencionados por Oliveira (2009, p.16 e 17):

- a) Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e guias de recolhimento dos valores relativos ao mês da rescisão, imediatamente anterior, se não houve recolhimento, e o da multa rescisória (40%), no caso de despedida sem justa causa, ainda que indireta pelo empregador, com recolhimento por meio da GRRF.
- b) Carta de preposto; quem representa a empresa deve apresentar uma carta de preposto (...).
- c) Carteira de trabalho e previdência social do empregado devidamente atualizada, com todas as anotações necessárias, tais como: data da admissão; salário total (quantum e forma de pagamento); férias; outras anotações sobre alterações do contrato de trabalho; e data de dispensa.
- d) Livro ou ficha de “Registro de Empregados”, ou cópia dos dados obrigatórios do registro de empregados, quando informatizados, nos termos da Portaria do MTPS nº 41, de 28-3-2007.
- e) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, modelo aprovado pelo Ministro do Trabalho e da Previdência Social.
- f) Comunicação de Dispensa (CD), se for o caso, para o seguro-desemprego.
- g) Cópia do acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa, se houver.
- h) Exame médico demissional. (...)

⁴¹ Disponível em: < <http://www.culturabrasil.org/zip/clt.pdf> > Acessado em: 23 set. 2012, as 19h05min.

⁴² Ibid.

⁴³ **Manual de Procedimentos – Trabalho e Previdência** – São Paulo: IOB, Fascículo nº 24/2011. Publicação mensal, jun. 2011, p. 17.

- i) Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS – GRRF -, para os depósitos da multa dos 40% ou 50% mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido e outras situações necessárias para a movimentação da conta vinculada de imediato.
- j) Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão.
- k) Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação.
- l) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos da rescisão contratual.
- m) Prova bancária de quitação, quando for o caso.

A homologação é gratuita: “A assistência e a homologação da rescisão contratual são atos gratuitos, ou seja, não podem acarretar ônus para empregado ou empregador.”⁴⁴

⁴⁴ Disponível em: < http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B7750C1012B831E71125720/pub_ManualHomologacao.pdf >
Acessado em: 07 out. 2012, as 15h21min, p.22.

4. ATIVIDADE DO ESTÁGIO

Este relatório de estágio é resultado das experiências vividas no escritório de contabilidade Bispo Barroso Contabilidade LTDA, no qual analisamos as rescisões de um dos clientes do escritório, nos últimos seis meses. A empresa possui suas atividades no ramo do comércio da cidade de Aracaju/SE.

Em busca de informações e aperfeiçoamento do conhecimento, o Estágio Supervisionado visa fortalecer a relação entre a teoria e a prática, que nos permite utilizar na vida profissional e pessoal os conhecimentos adquiridos na vida acadêmica.

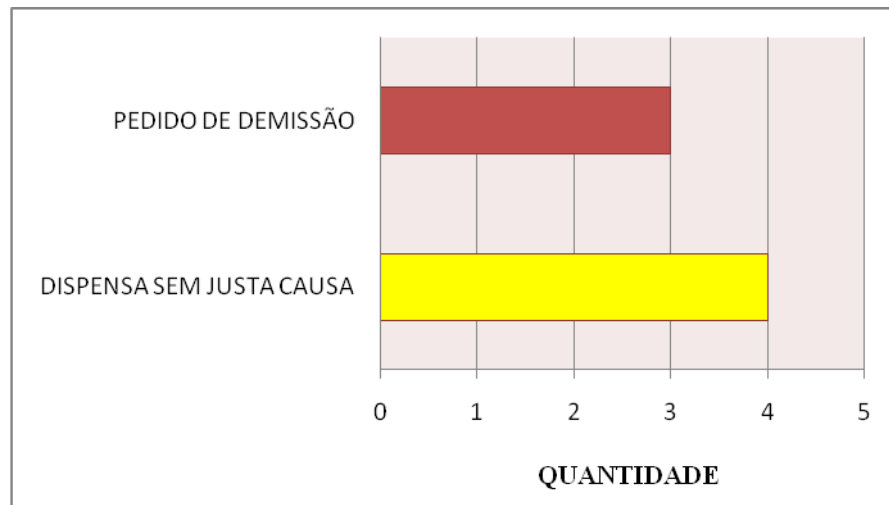
A metodologia utilizada para realização deste estudo foi a indutiva, caracterizada pelas seguintes etapas básicas: **a observação** dos últimos seis meses das rescisões **a análise** e **a classificação dos fatos**, estabelecendo as diferenças e semelhanças entre os tipos de rescisão sem justa causa.

Teve natureza aplicada, pois procurou gerar conhecimento sobre o assunto. A abordagem do problema apresentou a pesquisa qualitativa mostrando em números gerais quantas rescisões e gasto total para o empregador no período. Do ponto de vista dos objetivos foi empregada a pesquisa exploratória, demonstrando **exemplos práticos** para melhor compreensão. E, por fim, o procedimento técnico foi o estudo de caso e a pesquisa bibliográfica, como também artigos publicados na internet, ou seja, expôs informações já publicadas, principalmente leis e decretos.

O estágio teve início em 01 de agosto de 2012 e finalização em 31 de outubro de 2012, com carga horária de 80 horas. As atividades desenvolveram-se no setor pessoal, sob a orientação da contadora Maria Bernadete Bispo Barroso CRC/SE 3910.

4.1. Análise dos resultados

Para entender os fatores que geram as verbas rescisórias que implicam os direitos e obrigações no momento da cessação de um contrato de trabalho, observamos os últimos seis meses das rescisões, que nos permitiu analisar e classificar os fatos que estabeleceram as verbas rescisórias existentes nos diferentes tipos de rescisão sem justa causa. No período ocorreram 07 (sete) rescisões, sendo estas de tipos variados, como verificamos a figura abaixo:

Figura 4.1: Tipos de Rescisão x Quantidade

Fonte: Ana Rose Alves Santana – Aluna do 8º período de Ciências Contábeis -2012.12 - FAMA

Desta forma, podemos perceber que, das rescisões sem justa causa ocorridas, 04 (quatro) foram dispensas sem justa causa, ou seja, o fim do contrato ocorreu por iniciativa da empresa no âmbito legal, conforme nos relata Martins (2007, p.351):

O empregador pode dispensar o empregado sem justa causa, cessando, assim o contrato de trabalho. Para tanto, porém, deverá pagar as reparações econômicas pertinentes. O empregador tem o direito potestativo de dispensar o empregado, ao qual este não pode se opor, salvo as exceções contidas na lei.

Constatamos que aconteceram 03 (três) Pedidos de demissão, que é esclarecido por Nascimento (2007, p.406) como “a comunicação do empregado ao empregador de que não pretende mais dar continuidade ao contrato de trabalho.”

Analisamos que nas Rescisões do tipo dispensa sem justa geraram os seguintes direitos e obrigações: Saldo de salários; Aviso prévio; férias proporcionais; férias vencidas; 1/3 constitucional sobre férias indenizadas; 13.º Salário; FGTS inerente aos valores rescisórios inerente aos valores rescisórios e 40% do FGTS, que será depositado na conta vinculada do empregado por meio da GRRF, nos mesmos prazos previstos para pagamento dos direitos rescisórios.

Observamos, também, que nas Rescisões do tipo Pedido demissões suscitaram os seguintes direitos e obrigações: Saldo de salário; 13.º Salário; o FGTS inerente aos valores rescisórios, que foi depositado na conta do funcionário; Férias vencidas; férias proporcionais; 1/3 constitucional sobre férias indenizadas.

Nesta pesquisa, concluímos que a empresa assegurou, aos empregados, as parcelas devidas no Art. 15 da Instrução Normativa SRT nº 3, de 21 de junho de 2002. E que a dispensa sem justa causa é a modalidade com maior número de verbas rescisórias a serem pagas aos empregados.

4.1.1. Demonstrações práticas

Das rescisões estudadas, destacaremos dois exemplos, sendo uma dispensa sem justa causa e o outro Pedido de demissão, para demonstração dos cálculos que determinaram as verbas rescisórias:

a. Dispensa sem justa causa

Neste primeiro exemplo, encontramos uma rescisão do tipo dispensa sem justa causa. A empresa solicitou à contabilidade que fizesse a rescisão do funcionário. Na oportunidade, foi questionado ao empregador se o aviso seria prévio ou indenizado, este informou que seria indenizado. Neste caso, nos ensina a ⁴⁵ CLT no art. 487, inciso 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”.

Na figura abaixo, encontramos os dados que influenciaram as verbas rescisórias no exemplo 1:

Figura 4.2: Dados - Informações Exemplo 1

DADOS DO CONTRATO				
21 Tipo de Contrato 1. Contrato de trabalho por prazo indeterminado.				
22 Causa do Afastamento DISPENSA SEM JUSTA CAUSA				
23 Remuneração Mês Anterior Afast. 630,00	24 Data de Admissão 01/06/2011	25 Data do Aviso Prévio 16/06/2012	26 Data do Afastamento 16/06/2012	27 Cód.Afastamento SJ2
28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT)	29 Pensão alimentícia (%) (Saque FGTS)	30 Categoria Trabalhador 01		
31 Código Sindical 005704125111		32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral 13041199000148 - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ARACAJU		

Fonte: Bispo Barroso Contabilidade

⁴⁵ Disponível em: < <http://www.culturabrasil.org/zip/clk.pdf> > Acessado em: 23 set. 2012, as 19h05min.

Diante do exposto, temos os seguintes cálculos rescisórios:
 Proventos - direitos que o empregador pagará o empregado

➤ Saldo rescisório

O saldo de salário é os dias trabalhados no mês da rescisão, sobre esta verba nos ensina Oliveira (2009, p. 103) “O saldo de salário refere-se aos dias de trabalho que o empregado trabalhou no mês da rescisão do contrato de trabalho.”

Desta forma, temos o cálculo: salário/ 30 dias (mês) x saldo de dias trabalhado.

Memória de cálculo: R\$ 630,00/ 30 dias (mês) x 15 dias = R\$ 315,00

➤ Aviso prévio indenizado

O cálculo correspondente ao valor devido é citado no art. 487º da CLT, § 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”.

Memória de cálculo: R\$ 630,00/ 30 dias x 33 dias = R\$ 693,00.

Conhecendo a nova legislação do novo aviso prévio, ressaltamos que para o cálculo foi somado proporcionalmente 03 dias para cada ano trabalhado do funcionário, conforme Lei 12.506/11:

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.

➤ Décimo terceiro

O Décimo terceiro ou gratificação natalina, nos explica Sena (2005, p. 72): “É uma gratificação devida a todo empregado no mês de dezembro de cada ano. O seu valor equivalente a 1/12 da remuneração integral devida em dezembro, por mês de serviço. Considerando-se a fração igual ou superior a 15 dias como mês inteiro.”

Neste caso exemplificado, o salário do trabalhador é fixo.

Memória de cálculo - Décimo terceiro proporcional:

R\$ 630,00/12 meses x 06 meses = R\$ 315,00.

Memória de cálculo - Décimo terceiro indenizado: R\$ 630,00/12 meses = R\$ 52,50.

➤ Férias

É importante observar que na rescisão as férias têm caráter indenizatório, sendo necessário discriminar as férias vencidas das férias proporcionais. Discorre Nascimento (2007, p. 322) sobre o assunto:

Férias vencidas são as que se referem a período aquisitivo já completado e que não foram ainda concedidas ao empregado. Férias proporcionais refere-se ao pagamento em dinheiro na cessação do contrato de trabalho, pelo período aquisitivo não completado, em decorrência da rescisão do contrato. O pagamento é considerado indenização. Daí falar-se em *férias indenizadas*. Diferem, portanto, de *férias "gozadas"*.

Na rescisão elucidada o funcionário tinha férias vencidas e seu período aquisitivo das férias foi de 01/06/2011 a 31/05/2012 = R\$ 630,00.

Memória de cálculo - Férias proporcionais: R\$ 630,00/12 meses x 01 mês = R\$ 52,50.

Memória de cálculo - Férias indenizadas do aviso prévio: R\$ 630,00/12 meses x 01 mês = R\$ 52,50.

Memória de cálculo -1/3 de Férias: R\$ 630,00 + R\$ 52,50 + R\$ 52,50 = R\$ 735,00/3 = R\$ 245,00.

Descontos – obrigações do empregado:

➤ Faltas

No período o funcionário teve 03 (três) faltas.

Memória de cálculo: R\$ 630,00/ 30 dias x 3 dias = R\$ 63,00.

➤ INSS

A alíquota devida foi 8%, conforme Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração, da página 30.

Sobre saldo de salário: $R\$ 315,00 - R\$ 63,00 = R\$ 252,00 \times 8\% = R\$ 20,16$.

Sobre décimo terceiro: $R\$ 315,00 + R\$ 52,50 = R\$ 367,50 \times 8\% = 29,40$.

Sobre Férias: Quando pagos na rescisão, não há incidência.

➤ IRRF

Conforme tabela Progressiva para o cálculo mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física para o exercício de 2012, ano-calendário de 2011 estabelecida pela Receita Federal, da página 31, os valores de saldo de salário e décimo terceiro não se enquadraram nos valores estipulados:

Sobre saldo de salário: isento, pois o valor é menor que R\$ 1.637,11.

Sobre décimo terceiro: isento, pois o valor é menor que R\$ 1.637,11.

Sobre Férias: Quando pagos na rescisão, não há incidência.

No termo de homologação, a discriminação das verbas rescisórias ficou da seguinte forma:

Figura 4.3: Discriminação das verbas rescisórias Exemplo 1

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
050 - Saldo de 0 dias/ Salário (líquido de 0 /faltas acrescidas do DSR)	315,00	063 - 13º Salário Proporcional 6/12 avos	315,00	065 - Férias Proporcionalis 1/12 avos	52,50
066 - Férias Vencidas Per. Aquisitivo 01/06/2011 a 31/05/2012	630,00	068 - Terço Constitucional de Férias	245,00	069 - Aviso Prévio Indenizado - 33 dias	693,00
070 - 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado) - 1 avo(s)	52,50	071 - Férias (Aviso Prévio Indenizado) - 1 avo(s)	52,50	-	
				TOTAL RESCISÓRIO BRUTO	2.355,50
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
112 - Previdência Social	20,16	112.1 - Previdência Social - 13º Salário	29,40	115 - Faltas c/ RSR	63,00
				TOTAL DAS DEDUÇÕES	112,56
				VALOR RESCISÓRIO LÍQUIDO	2.242,94

Fonte: Bispo Barroso Contabilidade

Valor líquido: Proventos R\$ 2.355,50 – descontos R\$ 112,56 = R\$ 2.242,94.

➤ FGTS - o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

Sobre saldo de salário: $R\$ 315,00 - R\$ 63,00 = R\$ 252,00 \times 8\% = R\$ 20,16$.

Sobre décimo terceiro: $R\$ 315,00 \times 8\% = R\$ 25,20$.

Sobre parcelas indenizatórias (Aviso prévio e décimo terceiro do aviso): $R\$ 693,00 + R\$ 52,50 = R\$ 745,50 \times 8\% = R\$ 59,64$

Sobre Férias: Quando pagos na rescisão, não há incidência.

b. Pedido de demissão

No segundo exemplo, nos deparamos com uma rescisão do tipo Pedido de demissão. A empresa encaminhou à contabilidade a carta de Pedido de demissão do funcionário. É importante ressaltar que a solicitação do funcionário na verdade é comunicação, segundo no ensina Cassar (2012, p. 217) que “apesar de nomenclatura utilizada por todos ser pedido de demissão, não se trata, na verdade, de um pedido, e sim de uma comunicação, um aviso, uma notícia, pois o pedido independe da concordância da outra parte para ser aceito ou não.”

Na ocasião, verificamos que o empregado, em sua carta, informou que não cumpriria o aviso prévio trabalhado. Neste caso, nos instrui a ⁴⁶ CLT no art. 487, inciso 2º: “A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo”.

Na figura abaixo, encontramos os dados que influenciaram as verbas rescisórias no exemplo 2:

Figura 4.4: Dados - Informações Exemplo 2

DADOS DO CONTRATO				
21 Tipo de Contrato 1. Contrato de trabalho por prazo indeterminado.				
22 Causa do Afastamento PEDIDO DE DEMISSAO				
23 Remuneração Mês Anterior Afast. 742,00	24 Data de Admissão 26/01/2012	25 Data do Aviso Prévio 02/07/2012	26 Data do Afastamento 02/07/2012	27 Cód.Afastamento SJ1
28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT)	29 Pensão alimentícia (%) (Saque FGTS)	30 Categoria Trabalhador 01		
31 Código Sindical 005704125111		32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral 13041199000148 - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ARACAJU		

Fonte: Bispo Barroso Contabilidade

⁴⁶ Disponível em: < <http://www.culturabrasil.org/zip/clk.pdf> > Acessado em: 23 set. 2012, as 19h05min.

Proventos – direitos que o empregador pagará o empregado:

O salário do funcionário: Salário base R\$ 700,00 + Produtividade (6%) = 742,00

➤ Saldo rescisório

$R\$ 700,00 / 30 \text{ dias (mês)} \times 2 \text{ dias} = R\$ 46,67.$

➤ Produtividade

$R\$ 46,67 \times 6\% = R\$ 2,80.$

➤ Décimo terceiro

O salário do trabalhador é fixo, portanto o calculo: $R\$ 742,00 / 12 \text{ meses} \times 05 \text{ meses} = R\$ 309,17.$

➤ Férias proporcionais

$R\$ 742,00 / 12 \text{ meses} \times 05 \text{ meses} = R\$ 309,17.$

➤ 1/3 de Férias

$R\$ 309,17 / 3 = R\$ 103,06.$

Descontos – obrigações do empregado:

➤ Aviso prévio indenizado

O aviso prévio foi indenizado = R\$ 742,00.

➤ INSS

A alíquota devida foi 8%, conforme Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração, da página 30.

Sobre saldo de salário: $R\$ 46,67 \times 8\% = R\$ 3,96.$

Sobre décimo terceiro: R\$ 309,17 x 8% = R\$ 24,73.

Sobre Férias: Quando pagos na rescisão, não há incidência.

➤ IRRF

Conforme tabela Progressiva para o cálculo mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física para o exercício de 2012, ano-calendário de 2011 estabelecida pela Receita Federal, da página 31, os valores de saldo de salário e décimo terceiro não se enquadraram nos valores estipulados:

Sobre saldo de salário: isento, pois o valor é menor que R\$ 1.637,11.

Sobre décimo terceiro: isento, pois o valor é menor que R\$ 1.637,11.

Sobre Férias: Quando pagos na rescisão, não há incidência.

Valor líquido: Proventos R\$ 770,87 – descontos R\$ 770,69 = R\$ 0,18.

No termo de homologação, a discriminação das verbas rescisórias ficou da seguinte forma:

Figura 4.5: Discriminação das verbas rescisórias Exemplo 2

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
050 - Saldo de 2 dias/ Salário (líquido de 0 /faltas acrescidas do DSR)	46,67	063 - 13º Salário Proporcional 5/12 avos	309,17	065 - Férias Proporcionais 5/12 avos	309,17
068 - Terço Constitucional de Férias	103,06	095 - Produtividade 6,00%	2,80	-	
				TOTAL RESCISÓRIO BRUTO	770,87
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
103 - Aviso Prévio Indenizado	742,00	112 - Previdência Social	3,96	112.1 - Previdência Social - 13º Salário	24,73
				TOTAL DAS DEDUÇÕES	770,69
				VALOR RESCISÓRIO LÍQUIDO	0,18

Fonte: Bispo Barroso Contabilidade

Analisando os dois exemplos, podemos notar que os cálculos rescisórios foram realizados corretamente, seguindo a legislação vigente, podemos constatar que o tipo de rescisão e o tempo de trabalho podem indicar quais as verbas devidas deverão conter a rescisão.

As 07 (sete) rescisões geraram obrigações a empresa, e no intuito de distinguirmos os proventos, que ⁴⁷ “consistem nos valores com base na legislação vigente, que o funcionário desligado da empresa faz jus quando do ato homologatório”, listamos os eventos, discriminando os gastos totais e os descontos, no período estudado:

Figura 4.6: Gastos e Descontos totais

Período: 01/05/2012 a 31/10/2012					Página : 1
Tipo Processo: Rescisão					
Resumo Geral					
Valores pagos aos Funcionários na folha de pagamento					
ADICIONAIS / DESCONTOS		ATIVOS	DEMITIDOS	AFASTADOS	TOTAL
007	Saldo de Salário	0,00	2.761,47	0,00	2.761,47
010	Férias Proporcionais do Aviso Inde	0,00	52,50	0,00	52,50
282	Dif. salarial 05 a 09/2012	0,00	265,00	0,00	265,00
384	Produtividade 6,00%	0,00	2,80	0,00	2,80
500	Aviso Prévio Indenizado	0,00	693,00	0,00	693,00
501	Décimo Terceiro	0,00	431,34	0,00	431,34
501	Décimo Terceiro Indenizado	0,00	1.666,25	0,00	1.666,25
502	Décimo Terceiro Aviso	0,00	52,50	0,00	52,50
503	Salário Família	0,00	10,65	0,00	10,65
504	Férias Vencidas	0,00	630,00	0,00	630,00
505	Férias Proporcionais	0,00	1.942,93	0,00	1.942,93
509	1/3 de Férias (Rescisão)	0,00	842,40	0,00	842,40
TOTAL DE ADICIONAIS		0,00	9.350,84	0,00	9.350,84
390	Faltas c/ RSR	0,00	63,00	0,00	63,00
497	Faltas Férias Proporcionais	0,00	98,25	0,00	98,25
606	Adiantamento	0,00	1.030,83	0,00	1.030,83
612	Quebra de Contrato	0,00	345,07	0,00	345,07
614	Aviso Prévio Descontado	0,00	742,00	0,00	742,00
617	Contribuição Assistencial	0,00	53,20	0,00	53,20
900	INSS Rescisão	0,00	237,31	0,00	237,31
901	INSS 13o. Rescisão	0,00	172,00	0,00	172,00
TOTAL DE DESCONTOS		0,00	2.741,66	0,00	2.741,66
TOTAL LÍQUIDO A PAGAR		0,00	6.609,18	0,00	6.609,18

Fonte: Bispo Barroso Contabilidade

Conhecemos e constatamos que os pagamentos das parcelas constantes do instrumento de rescisão foram executados nos prazos estipulados por lei, conforme nos orienta Sena (2005, p.113):

As verbas devidas ao empregado, cujo contrato tem previsão de extinção, por ter lhe sido concedido o aviso prévio ou por estar subordinado a um contrato de trabalho por prazo determinado, são devidas no dia útil imediato ao fim do contrato. O prazo se estenderá até o 10º dia, na hipótese de ausência de aviso prévio.

Desta forma, a empresa não descumpriu os prazos previstos, e não precisou pagar a multa, citada no ⁴⁸ inciso 8º art. 477 da CLT, que equivale ao salário do empregado.

⁴⁷ Disponível em: < http://www.seesp.org.br/b/jur_faq.htm#O%20que%20s%C3%A3o%20verbas%20rescis%C3%B3rias?> Acessado em: 30 set. 2012, as 17h08min.

⁴⁸ Disponível em: < [http://www.culturabrasil.org/zip/clt.pdf">](http://www.culturabrasil.org/zip/clt.pdf) Acessado em: 23 set. 2012, as 19h05min

4.1.2. Incidência do INSS, FGTS e IRRF nas verbas indenizatórias

Ao investigarmos a incidência do INSS, FGTS e IRRF nas verbas indenizatórias chegamos à seguinte conclusão:

Tabela 4.1: Tabela Prática de Incidência - INSS, FGTS e IR/FONTE

RUBRICAS	INSS	FGTS	IRRF
Aviso Prévio Indenizado	SIM	SIM	NÃO
Fundamento legal	Tabela de incidência Receita federal (*)	Art. 15 da Lei 8.036/90	Art. 6, V, Lei nº 7.713/88
13º Salário – aviso prévio indenizado	SIM	SIM	SIM
Fundamento legal	Tabela de incidência Receita federal	Art. 15 da Lei 8.036/90	Falta previsão legal
Férias Indenizadas em Rescisão (vencidas ou proporcionais) inclusive com adicional 1/3	NÃO	NÃO	NÃO
Fundamento legal	Art. 28, § 9º, d, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, da Lei nº 8.036/90	Solução de Divergência nº 1/2009 Receita federal

Fonte: Ana Rose Alves Santana – Aluna do 8º período de Ciências Contábeis – 2012.2 – FAMA

(*) A empresa analisada, por ser comércio, segue a ⁴⁹ Sentença nº 276/ 2009, expedida pelo MM. Juiz Federal da 7ª Vara, Novély Vilanova da Silva Reis, concedida a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, que proíbe a incidência da contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado, conforme transcrição do dispositivo, capítulo 8, desta:

Concedo a segurança para desobrigar da contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado na forma prevista no art. 487, § 1º, da CLT, todos os trabalhadores dos grupos do comércio e os das entidades sindicais filiadas a impetrante a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio.

⁴⁹ Impetrante: Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC. Mandado de segurança Coletivo 2009.7666-6. Sentença nº 276/2009, de 17 de março de 2009. Seção Judiciária do Distrito Federal.

4.1.3. Documentação para Homologação

As rescisões com mais de 01 ano, foram assistidas no Sindicato dos Trabalhadores do Comércio de Aracaju, situado na Av. Dr. Carlos Firpo, nº 284, Centro em Aracaju - SE, de acordo com a orientação da legislação trabalhista,⁵⁰ CLT, no inciso 1º do art. 477: “O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.”

Os documentos utilizados para homologação no sindicato foram:

- ✓ Termo de rescisão em 05 (cinco) vias;
- ✓ Carteira profissional com anotações atualizadas;
- ✓ Livro de registro do empregado atualizado;
- ✓ Aviso prévio ou pedido de demissão;
- ✓ Extrato analítico atualizado do FGTS;
- ✓ GRRF (Rescisões do Tipo dispensa sem justa causa);
- ✓ Exame médico demissional;
- ✓ Requerimento do seguro desemprego (Rescisões do Tipo dispensa sem justa causa);
- ✓ Carta de Preposto.
- ✓ Chave da conectividade (FGTS);
- ✓ Carta de Referência (exigência do Sindicato do Comércio).

Nas rescisões com menos de 01 (um) ano, realizadas na própria empresa, utilizaram os documentos relacionados abaixo:

- ✓ Termo de rescisão em 04 (quatro) vias;
- ✓ Carteira profissional com anotações atualizadas;
- ✓ Livro de registro do empregado atualizado;
- ✓ Aviso prévio ou pedido de demissão;
- ✓ Extrato analítico atualizado do FGTS;
- ✓ GRRF (Rescisões do Tipo dispensa sem justa causa);
- ✓ Requerimento do seguro desemprego (Rescisões do Tipo dispensa sem justa causa);
- ✓ Chave da conectividade (FGTS);
- ✓ Carta de Referência (exigência do Sindicato do Comércio).

⁵⁰ Disponível em: < <http://www.culturabrasil.org/zip/clt.pdf>> Acessado em: 23 set. 2012, as 19h05min.

A contabilidade, desde agosto/2012, está adequada com novo formulário de rescisão de contrato de trabalho determinado pela ⁵¹ Portaria 1.057, que segundo o Ministério do Trabalho devem conter:

⁵² O Termo de Homologação, a ser utilizado nos contratos rescindidos depois de um ano de duração, e o Termo de Quitação, para os contratos com menos de um ano de duração e que não exigem acompanhamento do sindicato ou do ministério. Os dois formulários vêm impressos em quatro vias; uma para o empregador e três para o empregado, duas delas para serem entregues na Caixa para sacar o FGTS e solicitar o recebimento do Seguro-Desemprego.

Verificamos, portanto, que a contabilidade busca está atualizada com as modificações das regras, para que os seus clientes cumpram as determinações das Leis e dos Sindicatos sem prejudicar a empresa e os empregados.

⁵¹ Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A36A27C1401389A26D1F73CB8/Portaria%201.057%20unificado.pdf> > Acessado em: 15 nov. 2012, as 19h32min.

⁵² Disponível em: < <http://blog.mte.gov.br/?p=8935> > Acessado em: 15 nov. 2012, as 19h32min.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estágio, com base nos estudos teóricos, nos ajudou a compreender os aspectos práticos da rotina de um escritório de contabilidade. O setor pessoal, no qual foram realizadas as atividades supervisionadas, é responsável pelos registros trabalhistas dos funcionários das empresas, desde o momento de admissão até o desligamento do empregado, buscando desempenhar as atividades burocráticas e auxiliar nas relações dentro da organização entre patrão e empregados. Por esse motivo, a contabilidade deve conhecer a extensa legislação, que está ligada ao desenvolvimento das relações trabalhistas.

Diante das diversas atividades exercidas pelo Setor pessoal, o presente Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo entender, diante das diferentes características encontradas nos tipos de Rescisões, os fatores que geram as verbas rescisórias que implicam os direitos e obrigações no momento da cessação de um contrato de trabalho, em virtude dos inúmeros cálculos e incidências tributárias.

As rescisões do Contrato de Trabalho devem estar de acordo às normas da Consolidação das Leis de trabalho e os dissídios coletivos, para que não haja problemas na homologação, gerando gastos desnecessários para o empregador e para que os direitos dos empregados sejam cumpridos. Os tipos das rescisões influenciam nas verbas rescisórias e nos prazos de pagamento, desta forma, os profissionais que executam os cálculos trabalhistas e organizam a documentação para a homologação, deverão ter conhecimento e atenção na realização das rescisões.

Com a realização da pesquisa foi possível contemplar um dos principais objetivos do presente estudo, que foi a verificação dos fatos que implicam os direitos e obrigações no momento da rescisão contratual, como por exemplo:

- ✓ O Aviso prévio será trabalhado ou indenizado?
- ✓ Qual o tempo do funcionário na empresa?
- ✓ O funcionário tem férias vencidas?

As situações experimentadas, neste período, nos permitiram observar quanto os profissionais responsáveis precisam buscar informações na área. Neste embasamento, julgou-se importante sugerir que a contabilidade que invista na capacitação dos funcionários responsáveis pelo Departamento de Pessoal, proporcionando cursos, contínuo treinamento e materiais didáticos, para que estes estejam sempre atualizados e possa exercer com competência sua função, sempre atendendo as datas específicas e as burocracias pertinentes a legislação trabalhista.

No que diz respeito aos serviços prestados pelo contador aos diferentes tipos de empresas, cada uma com sua conversão coletiva, sugere-se que este promova materiais informativos, junto à empresa, para que tanto o empregador como o empregado tenham ciência dos deveres, que cada um possui, no término de um contrato de trabalho contribuindo para a tomada de decisões.

Considera-se o tema “Rescisão de contrato de trabalho” muito significativo, especialmente, por ser este um estudo que pode ajudar aos acadêmicos do Curso de Ciências Contábeis, a encontrar uma interessante área para sua especialização.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do trabalho**: 2 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

GOTTSHALK, Elson; GOMES, Orlando. **Curso do Direito do Trabalho**: 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica**: 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**: 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**: 33 ed. São Paulo: LTr, 2007.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do Contrato de Trabalho**: 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SENA, Randal. **Práticas Trabalhistas e Previdenciárias**: Fortaleza: Premium, 2005.

TAKAKURA, Massakazu et al. **Contabilidade Teoria e Prática**: 4 ed. São Paulo: Atlas, 2006.