

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

**ELIELMA FONTES COUTO SOUZA**

**UMA ANÁLISE DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA  
CAUSA EM UMA EMPRESA DO RAMO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM  
ARACAJU/SE.**

**Aracaju – SE  
2013**

**ELIELMA FONTES COUTO SOUZA**

**UMA ANÁLISE DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA EM UMA EMPRESA DO RAMO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS 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  
2013**

**ELIELMA FONTES COUTO SOUZA**

**UMA ANÁLISE DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA EM UMA EMPRESA DO RAMO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS 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. Msc. Washington Oscar Guimarães Pinto**  
**Coordenador do Curso**

---

**Prof.<sup>a</sup> Esp. Lucileide Rodrigues da Silva**  
**Orientadora**

**Aprovado (a) com média: \_\_\_\_\_**

**Aracaju (SE), 12 de Junho de 2013.**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, por todos os sonhos realizados e por ter colocado em meu caminho pessoas tão especiais que me ajudaram a enfrentar todos os momentos difíceis.

A todos os meus familiares, pela paciência e apoio durante todo o processo de graduação.

Aos meus amigos mais antigos, aos amigos dos escritórios em qual trabalhei e trabalho e, que estiveram presentes na minha jornada, compartilhando conhecimentos e informações que ajudaram para meu crescimento profissional.

Aos meus amigos que estiveram presentes em minha vida acadêmica e que sempre terão meu respeito, em especial a Angela, Cleane, Julyarlet e Mércia.

A todos os meus professores da Faculdade Amadeus, que me incentivaram e me apoiaram nessa luta pela aprendizagem e maturação, através de conselhos e incentivos, e pela dedicação e satisfação ao transmitir o conhecimento em todo o decorrer do curso.

Aos meus amados pais, pelo suporte e incentivo tão importante nesse período de estudos. Aos meus irmãos, que me ajudaram a superar inúmeros obstáculos. E ao meu marido, pela compreensão, carinho, dedicação e por todo o tempo em que estive ausente em função dos meus estudos.

*“Determinação, coragem e autoconfiança são fatores decisivos para o sucesso. Não importam quais sejam os obstáculos e as dificuldades. Se estamos possuídos de uma inabalável determinação, conseguiremos superá-los. Independentemente das circunstâncias, devemos ser sempre humildes, recatados e despidos de orgulho.”*

**Dalai Lama**

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>CD</b>	Comunicado de Dispensa
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis de Trabalho
<b>CTPS</b>	Carteira de Trabalho e Previdência Social
<b>FGTS</b>	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
<b>GRF</b>	Guia de Recolhimento do FGTS
<b>GRRF</b>	Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS
<b>GFIP</b>	Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência
<b>INSS</b>	Instituto Nacional do Seguro Social
<b>IRRF</b>	Imposto de Renda Retido na Fonte
<b>MTPS</b>	Ministério do Trabalho e Previdência Social
<b>TST</b>	Tribunal Superior do Trabalho

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Novo Aviso Prévio.....	26
TABELA 2	Férias do Art. 130.....	29
TABELA 3	Férias Proporcionais.....	30
TABELA 4	Contribuição mensal.....	34
TABELA 5	Imposto sobre a Renda da Pessoa Física.....	35
TABELA 6	Tipo de Rescisão X Direito e Obrigações.....	43

## LISTA DE FIGURA

FIGURA 1	Organograma da Empresa.....	15
FIGURA 2	Rescisões no período de 28 de Janeiro de 2013 a 28 de maio de 2013.....	42
FIGURA 3	Dados do contrato no termo de rescisão.....	44
FIGURA 4	Discriminação das Verbas Rescisórias - Proventos.....	47
FIGURA 5	Discriminação das Verbas Rescisórias - Descontos.....	48
FIGURA 6	Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento FGTS Rescisório-GRRF.....	50
FIGURA 7	Dados do contrato no termo de rescisão.....	52
FIGURA 8	Discriminação das Verbas Rescisórias - Proventos.....	53
FIGURA 9	Discriminação das Férias- Proventos e Descontos.....	54
FIGURA 10	Discriminação das Verbas Rescisórias - Descontos.....	55

## SUMÁRIO

### LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

### LISTA DE TABELAS

### LISTA DE FIGURAS

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	12
<b>2</b>	<b>EMPRESA</b>	14
2.1	Visão	14
2.2	Missão	14
2.3	Valores	14
2.4	Estrutura Organizacional	15
<b>3</b>	<b>ASPECTOS CONCRETUAIIS</b>	16
3.1	Contabilidade	16
3.1.1	Princípios fundamentais da contabilidade	17
3.2	Rescisão do contrato de trabalho	19
3.2.1	CLT	20
3.2.2	Empregado	20
3.2.3	Empregador	21
3.2.4	Contrato de trabalho	21
3.2.5	Cessação do contrato de trabalho	22
3.2.6	Cessação do contrato de trabalho por decisão do empregador sem justa causa	23
3.2.7	Cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado	24
3.2.8	Aviso Prévio	24
3.2.8.1	Conceitos e regras	25
3.2.8.2	A nova lei do Aviso Prévio	25
3.2.9	Verbas rescisórias	27
3.2.9.1	Saldo de salário	27
3.2.9.2	Salário família	28
3.2.9.3	Décimo terceiro salário	28
3.2.9.4	Férias	29
3.2.9.5	Horas extras	30
3.2.9.6	Aviso Prévio indenizado	31
3.2.9.7	FGTS- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço	32
3.2.10	Descontos	33
3.2.10.1	Previdência – INSS	33
3.2.10.2	Imposto de Renda	34
3.2.10.3	Contribuição Sindical	35
3.2.10.4	Vale transporte	36
3.2.11	Seguro Desemprego	36
3.2.12	Homologação	37
3.2.13	Prazos de pagamentos	37
3.2.14	Assistência na rescisão de contrato	38
3.2.15	Sistema HomologNet	39
<b>4</b>	<b>ATIVIDADE DO ESTÁGIO</b>	41

4.1	Análise dos resultados .....	41
4.2	Direitos e obrigações .....	42
4.2.1	Processo rescisório .....	44
4.2.2	Documentos para homologação .....	56
4.2.3	HomologNet .....	58
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>59</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>60</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente relatório de pesquisa científica abordou as diversas dúvidas referentes à rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, suas incidências e prazos de pagamento, pois a rescisão de um contrato de trabalho muitas vezes acarreta problemas entre o empregado e o empregador, por falta de conhecimento dos seus direitos e deveres ou por pura negligência e descompromisso.

Na visão de PANTALEÃO (2013, p. 8), Rescisão de Contrato é:

O fim do vínculo jurídico da relação de emprego, ou seja, a extinção das obrigações originadas do contrato de trabalho que foi realizado por vontade das partes contratantes, o empregado e o empregador.

Nos tribunais de justiça se verifica a grande existência de processos relacionados a empregados insatisfeitos com seus antigos empregadores, referindo-se as verbas que não foram pagas como férias, horas-extras, comissões entre outros direitos e deveres que deveriam ser obedecidos durante o período de contrato de trabalho.

Com isso, chegamos à seguinte pergunta: Quais as dificuldades no processo de rescisão trabalhista, mais especificamente, no processo de rescisão sem justa causa para empresa TC Serviços LTDA?

É o que foi visto neste trabalho, que teve como objetivo esclarecer o processo de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, baseando-se nas leis e nos princípios da contabilidade. Com base nesse objetivo, este trabalho visou especificamente:

- Mostrar os direitos e obrigações do empregador e empregado quando da rescisão de contrato de trabalho sem justa causa em conformidade com as leis trabalhista;
- Demonstrar cálculos trabalhistas e suas verbas;
- Averiguar os documentos emitidos que serão necessários para homologação;
- Conhecer os Tipos de aviso prévio, a nova legislação e os prazos de pagamento;
- Investigar as incidências do INSS, FGTS e IRRF nas verbas rescisórias;

- Explicar sobre a funcionalidade do sistema HOMOLOGNET, para assistência e homologação na rescisão de contrato de trabalho.

Justificou-se, realizar um estudo com intuito de auxiliar e transmitir informações para contadores, empregadores, colaboradores e acadêmicos do curso Ciências Contábeis. Para que estes possam seguir as leis trabalhistas de forma correta e assim evitar alguns problemas na hora da homologação, pois a rescisão de trabalho é um dos principais motivos que causam um mau relacionamento entre empregados e empregadores, que na maioria das vezes não tem conhecimento da legislação pertinente.

A metodologia utilizada neste relatório científico quanto a sua natureza, foi aplicada com a relação problemática qualitativa, com objetivos descritivos e explicativos. O procedimento aplicado será o estudo de caso da amostragem dos documentos das rescisões dos últimos quatro meses de uma empresa no ramo de serviços da cidade de Aracaju - SE, além de acervos bibliográficos, artigos publicados na internet e as leis sobre o assunto pertinentes contidas na CLT.

O estágio realizar-se-á no escritório TC Serviços LTDA, situada na Rua Zaqueu Brandão, 429, Bairro São José, Aracaju - SE. Com início em 28 de janeiro de 2013 e com carga horária de 80 horas. Supervisionado pelo Contador José Carlos Teixeira CRC/SE 003433.

## 2 EMPRESA

Há vinte e seis anos, mais precisamente em 20 de Maio de 1987, iniciaram-se as atividades de TC Serviços LTDA. em busca de oferecer serviços diferenciados e de alta qualidade direcionados ao Ramo Contábil.

### 2.1 Visão

Tornar-se um escritório de contabilidade de referência regional, através de princípios éticos, confiabilidade das informações prestadas, com uma equipe altamente qualificada para prestar o melhor serviço à sociedade.

### 2.2 Missão

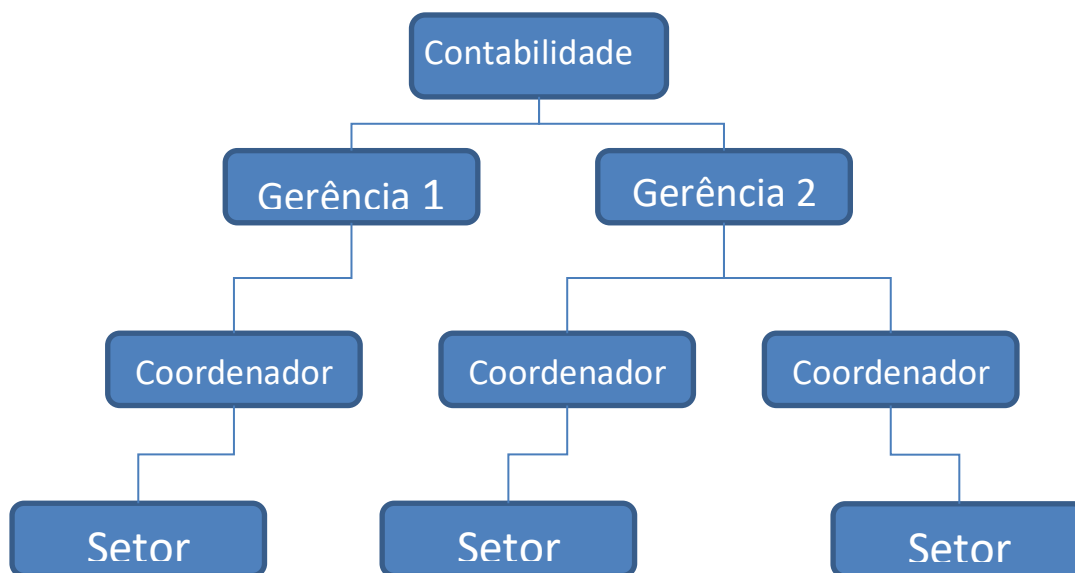
Prestar com qualidade e eficácia os serviços contábeis, superando as expectativas e proporcionando o auxílio na gestão e crescimento empresarial dos nossos clientes.

### 2.3 Valores

Respeito e ética profissional;  
Comprometimento com a qualidade do trabalho;  
Valorização do capital humano;  
Dinamismo;  
Responsabilidade social e preocupação com o meio ambiente;

## 2.4 Estrutura Organizacional

FIGURA 1: Organograma da Empresa



Fonte: Elielma Fontes Couto Souza – Aluna do 8º período de Ciências Contábeis – 2013.1 - FAMA

### 3 ASPECTOS CONCEPTUAIS

Para melhor entendimento deste, serão apresentados os principais conceitos teóricos necessários ao desenvolvimento do relatório que se inicia com conceitos relacionados às Ciências Contábeis e em um segundo tópico, as definições referentes ao tema do trabalho.

#### 3.1 Contabilidade

A <sup>1</sup> história da contabilidade é tão antiga quanto à própria história da civilização. Está ligada às primeiras manifestações humanas da necessidade social de proteção à posse e de perpetuação e interpretação dos fatos ocorridos com o objeto material de que o homem sempre dispôs para alcançar os fins.

A <sup>2</sup> Contabilidade é uma ciência social conforme a seguinte definição:

A ciência social que estuda e pratica as funções de controle e de registro relativas aos atos e fatos da Administração e da Economia. Mais especificamente, trata-se do estudo e do controle do patrimônio das entidades (empresas). Isso é feito por meio dos registros contábeis dos fatos e das respectivas demonstrações dos resultados produzidos.

Segundo IUDÍCIBUS (2009, p.4), “A função fundamental da contabilidade tem permanecido inalterada desde seus primórdios. Sua finalidade é prover os usuários dos demonstrativos financeiros com informações que o ajudarão a tomar decisões”.

---

<sup>1</sup> Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/historia.htm/>> Acessado em: 23/02/2013 às 16h00min.

<sup>2</sup> Disponível em: <<http://www.contabeis.com.br/artigos/678/conceito-e-importancia-da-contabilidade/>> Acessado em: 23/02/2013 às 16h27min.

### 3.1.1 Princípios fundamentais da contabilidade

De acordo com o Art. 2º da Resolução CFC nº 750/93 os Princípios de Contabilidade:

Representa 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.

O CFC, na tentativa de unificar os Princípios fundamentais da contabilidade em nível nacional, editou a resolução nº 750/93, listando os seguintes Princípios fundamentais:

#### **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.

#### **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.

## **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.

## **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.

## **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.

### **Princípio da competência**

Art. 9º. 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.

### **Princípio da prudência**

Art. 10. 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 apresentem alternativas igualmente válidas para a quantificação das mutações patrimoniais que alterem o patrimônio líquido.

Parágrafo único. O Princípio da Prudência pressupõe o emprego de certo grau de precaução no exercício dos julgamentos necessários às estimativas em certas condições de incerteza, no sentido de que ativos e receitas não sejam superestimados e que passivos e despesas não sejam subestimados, atribuindo maior confiabilidade ao processo de mensuração e apresentação dos componentes patrimoniais. (Redação dada pela Resolução CFC nº. 1282/10).

## **3.2 Rescisão do contrato de trabalho**

Para uma boa análise da rescisão de contrato de trabalho, se faz necessário entender alguns conceitos, estes, que serão abordados de forma prática, de como se deve proceder em relação à homologação, os recolhimentos que incidem sobre a mesma e discriminando as verbas rescisórias e seus descontos.

### 3.2.1 CLT

A <sup>3</sup> CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil, é <sup>4</sup> a principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho e ao Direito processual do trabalho.

Seu <sup>5</sup> objetivo principal é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho.

Segundo MARTINS (2006, p. 39) “A CLT apenas organiza e sistematiza a legislação esparsa já existente, tratando não só do Direito individual do trabalho, mas também do tutelar, do coletivo e até mesmo de normas de processo do trabalho”.

Conclui-se que é na CLT que encontramos as leis que regem o contrato de trabalho e assim protegendo os direitos dos trabalhadores e dos empregadores.

### 3.2.2 Empregado

Conforme o art. 3º da CLT esclarecido por MARTINS (2006, p.131) “considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário”.

Empregado, é a pessoa contratada para prestar serviços para um empregador, numa carga horária definida, mediante salário. O serviço necessariamente tem de ser subordinado, qual seja o empregado não tem autonomia para escolher a maneira como realizará o trabalho, estando sujeito às determinações do empregador.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm/>> Acessado em: 25/02/2013 às 10h27min.

<sup>4</sup> Disponível em: <<http://www.sindnutba.org.br/consolidacao-das-leis-do-trabalho-clt/>> Acessado em: 25/02/2013 às 10h45min.

<sup>5</sup> Disponível em: <<http://www.calcul.net/>> Acessado em: 25/02/2013 às 10h50min.

<sup>6</sup> Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Empregado/>> Acessado em: 26/02/2013 às 15h45min.

### 3.2.3 Empregador

Segundo o dicionário Babylon, o empregador é uma pessoa <sup>7</sup> natural ou jurídica, que, por efeito de contrato de trabalho, utiliza o serviço de outrem.

Segundo Martins (2006, p.174):

Na prática, costuma-se chamar o empregador de patrão, empresário, dador do trabalho. O art. 2º da CLT considera o empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumido os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

### 3.2.4 Contrato de trabalho

Na hipótese da contratação envolver experiência, deve-se proceder ao preenchimento e assinatura do referido contrato, estipulando as condições e o prazo de experiência. (ZANLUCA, 2012, p.5).

O contrato de experiência, citado pela CLT no art. 443, § 2º, alínea c, é um contrato individual de trabalho e segundo (OLIVEIRA, 2009, p.12) “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”.

“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 expreso, correspondente à relação de emprego”. <sup>8</sup>

Conclui-se então, que é no contrato de trabalho que se encontram os direitos e deveres pactuados entre empregador e empregado. Ele pode ter duração determinada ou indeterminada a depender de cada situação.

Considera-se contrato de trabalho por tempo indeterminado aquele que não teve da final estabelecida pelas partes. Já o contrato de trabalho por tempo

---

<sup>7</sup> Disponível no dicionário Babylon

<sup>8</sup> Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?idmodelo=327/>> Acessado em: 28/02/2013 às 17h01min.

determinado, é aquele em que no momento de sua celebração, tem seu termo final estabelecido pelas partes.<sup>9</sup>

### 3.2.5 Cessação do contrato de trabalho

São vários os termos utilizados pelos doutrinadores para uma defini o de extin o do contrato de trabalho.

Conforme algumas expressões citadas por MARTINS (2006, p.345) que são utilizadas por outros autores: “D lio Maranhão emprega a palavra dissolu o, Orlando Gomes utiliza os termos resolu o, resili o ou rescisão, já Evaristo de Moraes Filho e Octavio Bueno Magno adotam cessa o de contrato de trabalho”.

A<sup>10</sup> Rescisão de contrato significa anula o ou cancelamento do contrato por algum motivo específico. A rescisão do contrato ocorre geralmente quando há uma lesão contratual, ou seja, quando há o descumprimento de alguma cláusula pelas partes envolvidas.

PANTALEÃO (2013, pag. 8) entende que:

O processo de rescisão contratual abrange muito mais que o aspecto de cumprimento da legisla o, abrange na verdade todo um contexto de avalia o de competência, de pesquisa de clima organizacional, valoriza o dos recursos humanos, rela es interpessoais, etc., contexto o qual deveria ser avaliado antes mesmo de se tomar uma decisão de efetuar o desligamento.

A<sup>11</sup> rescisão ou resili o do contrato de trabalho   o modo de dissolu o pelo qual cessa a sua eficácia pelo mútuo consentimento ou pela declara o de vontade do empregador ou do empregado, independentemente de interven o judicial.

---

<sup>9</sup> Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=3811](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=3811)> Acessado em: 28/02/2013 às 15h22min.

<sup>10</sup> Disponível em: <<http://www.significados.com.br/rescisao-de-contrato/>> Acessado em: 28/02/2013 às 16h05min.

<sup>11</sup> Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/292544/rescisao/>> Acessado em: 28/02/2013 às 16h30min.

### 3.2.6 Cessação do contrato de trabalho por decisão do empregador sem justa causa

É <sup>12</sup> o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o trabalhador tenha cometido falta grave.

MARTINS (2006, pag. 349) entende que 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.

As verbas de direito do empregado nesse tipo de afastamento é expresso em PANTALEÃO, (2013, pag. 16):

#### **Antes completar de um ano:**

- Saldo de salários
- Aviso Prévio
- Salário família
- 13º salário proporcional
- Férias proporcionais
- 1/3 Adicional Constituição Federal sobre férias proporcionais
- FGTS dos valores da rescisão, depositar através da GRRF.
- Multa sobre montante do FGTS (50%), recolhidos na GRRF.
- Liberação do Seguro Desemprego

#### **Com mais de um ano:**

- Saldo de salários
- Aviso Prévio
- Salário família
- 13º salário proporcional
- Férias vencidas (se houver)
- Férias proporcionais
- 1/3 Adicional Constituição Federal sobre férias (vencidas e proporcionais)
- FGTS dos valores da rescisão, depositar através da GRRF.
- Multa sobre montante do FGTS (50%), recolhidos na GRRF.
- Liberação do Seguro Desemprego

---

<sup>12</sup> Disponível em: <<http://www.guiadedireitos.org/>> Acessado em: 01/03/2013 às 13h00min.

### 3.2.7 Cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado

É <sup>13</sup> a comunicação do empregado ao empregador de que não pretende mais dar continuidade ao contrato de trabalho; não tem forma prevista em lei, mas segundo a praxe é escrita; tem de ser feita com certa antecedência (CLT, art. 487);

Para MARTINS (2006, P. 367) pedido de demissão “é o aviso que o empregado faz ao empregador de que não mais deseja trabalhar na empresa”.

As verbas de direito do empregado neste tipo de afastamento, conforme encontrado em PANTALEÃO, (2013, p.15), são:

#### **Pedido de demissão antes completar de um ano:**

- Saldo de salários
- Salário família
- 13º salário proporcional
- Férias proporcionais
- 1/3 Adicional Constituição Federal sobre férias proporcionais
- FGTS da rescisão deve ser recolhido até o dia 7 do mês subsequente.

#### **Pedido de demissão com mais de um ano:**

- Saldo de salários
- Salário família
- 13º salário proporcional
- Férias Vencidas (se houver)
- Férias proporcionais
- 1/3 Adicional Constituição Federal sobre férias (vencidas e proporcionais)
- Fgts da rescisão deve ser recolhido até o dia 7 do mês subsequente.

### 3.2.8 Aviso Prévio

Em caso de rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado e sem justa causa, deverá existir uma comunicação antecipada por meio do aviso prévio. Dessa forma pode-se permitir ao empregador o preenchimento do cargo que ficará vago e ao empregador ir à busca de um novo emprego.

---

<sup>13</sup> Disponível em: <<http://www.centraljuridica.com>> Acessado em: 01/03/2013 às 15h00min.

### 3.2.8.1 Conceitos e regras

“Os empregados depois de determinada idade ou determinado tempo de serviço na mesma empresa, terão direito a um período superior a 30 dias de Aviso Prévio”. (PANTALEÃO, 2013, p.12)

Para ZALUNCA (2013, p. 27) “O aviso prévio tem por finalidade evitar a surpresa na ruptura do contrato de trabalho, possibilitando ao empregador o preenchimento do cargo vago e ao empregado uma nova colocação no mercado de trabalho”.

MARTINS (2006, p. 382) 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.

O aviso quando <sup>14</sup> for concedido pelo empregador, terá o empregado a duração da jornada de trabalho reduzida sem prejuízo do salário integral, podendo optar por reduzir 2 horas diariamente ou falta ao serviço durante 7 dias corridos.

A <sup>15</sup> falta do aviso prévio por parte do empregador garante ao empregado o direito aos salários correspondentes ao período do aviso. Já a falta do aviso por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

### 3.2.8.2 A nova lei do Aviso Prévio

Houve uma recente mudança no Aviso Prévio um aumento do prazo de 30 dias para até 90 dias, que o empregador deve conceder ao funcionário no caso de demissão sem justa causa.

---

<sup>14</sup> Disponível em: <<http://sindquimsuzano.com.br>> Acessado em: 01/03/2013 às 15h40min.

<sup>15</sup> Ibid.

É expressa em ZALUNCA (2013, p. 27) Com a publicação da Lei 12.506/2011, a partir de 13/10/2011, a duração passou a ser considerada de acordo com o tempo de serviço do empregado, podendo chegar até a 90 (noventa) dias, conforme tabela abaixo.

**TABELA 1: Novo Aviso Prévio**

<b>Tempo Trabalhado na Mesma Empresa</b>	<b>Dias de Aviso</b>
Até 1 ano	30
Até 2 anos	33
Até 3 anos	36
Até 4 anos	39
Até 5 anos	42
Até 6 anos	45
Até 7 anos	48
Até 8 anos	51
Até 9 anos	54
Até 10 anos	57
Até 11 anos	60
Até 12 anos	63
Até 13 anos	66
Até 14 anos	69
Até 15 anos	72
Até 16 anos	75
Até 17 anos	78
Até 18 anos	81
Até 19 anos	84
Até 20 anos	87
A partir de 20 anos	90

Fonte: ZALUNCA (2013, p. 27).

Nota: Importante lembrar que esta proporcionalidade demonstrada na tabela acima ao tempo de serviço na mesma empresa é somente em relação ao

aviso prévio concedido pela empresa ao empregado, ou seja, em caso de pedido de demissão, o prazo continuará sendo 30 dias.

### 3.2.9 Verbas rescisórias

As verbas rescisórias consistem nos valores com base na legislação vigente, que o funcionário desligado da empresa faz jus quando do ato homologatório.<sup>16</sup>

Conforme a<sup>17</sup> 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.

#### 3.2.9.1 Saldo de salário

Corresponde<sup>18</sup> à remuneração relativa ao número de dias em que o empregado efetivamente trabalhou no mês da rescisão.

Para o doutrinador CASSAR (2012, p.171) saldo de salário é:

---

<sup>16</sup> Disponível em: <[http://www.seesp.org.br/b/jur\\_faq.htm#O que são verbas rescisórias?](http://www.seesp.org.br/b/jur_faq.htm#O%20que%20s%C3%A3o%20verbas%20rescis%C3%B3rias?)> Acessado em: 02/03/2013 às 13h22min.

<sup>17</sup> Disponível em: <<http://www.pi.ning.com/.../InstruoNormativaSRT15de14dejulhode2010.pdf>> Acessado em: 04/03/2013 às 13h30min.

<sup>18</sup> Disponível em: <<http://www.sinaep.org.br/rescisao/rescisao.htm>> Acessado em: 04/03/2013 às 15h33min.

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.).

### 3.2.9.2 Salário família

O salário família é definido como:

Um benefício pago a segurados da Previdência Social que estejam empregados (exceto os domésticos) ou que sejam trabalhadores avulsos. Os trabalhadores avulsos são aqueles que prestam serviço a diversas empresas, mas que são contratados por sindicatos e órgãos gestores de mão de obra (por exemplo, profissionais que trabalham na extração de sal, no ensacamento de cacau e em portos, como estivador e amarrador de embarcações).<sup>19</sup>

De acordo com a Portaria Interministerial nº 15, de 10 de janeiro de 2013, o valor do salário-família será de R\$ 33,16, por filho de até 14 anos incompletos ou inválidos, para quem ganhar até R\$ 646,55. Para o trabalhador que receber de R\$ 646,55 até R\$ 971,78, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 23,36.

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.

### 3.2.9.3 Décimo terceiro salário

É <sup>20</sup> um salário extra, oferecido ao trabalhador no final de cada ano, calculado com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria do cidadão.

---

<sup>19</sup> Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/para/servicos/direitos-do-trabalhador/beneficios-salario-familia>> Acessado em: 04/03/2013 às 15h45min.

<sup>20</sup> Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/para/servicos/direitos-do-trabalhador/13o-salario>> Acessado em: 04/03/2013 às 15h50min.

Segundo MARTINS (2006, P. 25) “A denominação correta do instituto é gratificação de Natal. Na prática, é utilizada a expressão décimo terceiro salário”.

OLIVEIRA, (2012, pg. 407) corrobora que:

O 13º salário deve ser pago em duas parcelas. A primeira será paga entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano e a segunda até o dia 20 de dezembro. Seu valor corresponderá a 1/12 de remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como mês integral.

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

#### 3.2.9.4 Férias

Férias é o período de descanso anual, que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por um ano, ou seja, por um período de 12 meses, período este denominado "aquisitivo".<sup>21</sup>

Para MARTINS (2006, pg. 333) o exemplo mais comum que se dá de hipótese de interrupção do contrato ocorre nas férias.

OLIVEIRA (2012, p. 76) lembra que “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”:

**TABELA 2: Férias do Art.130**

Até – injustificadas	Direito a Férias
5 – faltas	30
De 6 a 14 – faltas	24
De 15 a 23 – faltas	18
De 24 a 32 – faltas	12
Acima de 32 – faltas	00

<sup>21</sup> Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/ferias.htm>> Acessado em: 04/03/2013 às 15h33min.

O empregado que for dispensado sem justa causa ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo pré-determinado antes de completar 12 meses de serviço terá direito a remuneração relativa ao período incompleto de férias.

**TABELA 3: Férias Proporcionalis**

Férias Proporcional Quantidade de Avos	Número de Faltas Injustificadas durante o período aquisitivo			
	até 5	de 6 a 14	de 15 a 23	de 24 a 32
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dia	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
Férias inteira	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

**Fonte:** CENTRECON (2012).<sup>22</sup>

Deve ser anotada na CTPS e no livro ou fichas de “Registro de Empregados” a concessão das férias. (OLIVEIRA, 2012, p. 89)

### 3.2.9.5 Horas extras

Hora extra é o tempo laboral que vai além da jornada diária estabelecida por lei, o empregado terá um adicional de 50% de segunda a sábado e um adicional de 100% nos domingos e feriados.

Conforme entendimento de ZANLUCA (2013, p. 184):

A legislação trabalhista vigente estabelece que a duração normal do trabalho, salvo os casos especiais, é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta

<sup>22</sup> Disponível em: <<http://centrecon.com.br/site/pages/estatico.php?id=132>> Acessado em: 04/03/2013 às 15h33min.

e quatro) semanais, no máximo. Todavia, poderá a jornada diária de trabalho dos empregados maiores ser acrescida de horas suplementares, em número não excedentes a duas, no máximo, para efeito de serviço extraordinário, mediante acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa. Excepcionalmente, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá ser prorrogada além do limite legalmente permitido.

O <sup>23</sup> cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexo em verbas trabalhista, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele aplica-se o valor salário hora-hora da época do pagamento daquelas verbas.

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

### 3.2.9.6 Aviso Prévio indenizado

Quando há um desligamento imediato do empregado o empregador efetua um pagamento de uma parcela referente a 30 dias.

A IOB busca dirimir que:

O Aviso prévio, na sua forma indenizada, não representa contraprestação pelo trabalho executado tampouco tempo à disposição do empregador, visto que durante o período de sua projeção, considerada pra fins de pagamento das demais verbas rescisórias, não existe mais qualquer obrigação por partes do trabalhador em manter a prestação de serviço que existia antes do rompimento do contrato laboral. Assim o empregador indeniza o empregado, liberando-o totalmente de qualquer vínculo de emprego. <sup>24</sup>

Segundo ZALUNCA (2013, pag. 55):

No caso de aviso prévio, será considerada a data que terminará o aviso prévio. Portanto, considerando o Decreto 6727/2009 e a Instrução Normativa RFB 925/2009, sobre o aviso prévio indenizado, bem como sobre o reflexo deste, há a incidência da contribuição previdenciária (INSS) e também de FGTS, ficando isento apenas a incidência de IRF sobre o respectivo rendimento.

---

<sup>23</sup> **Manual de Procedimentos – Trabalho e Previdência** – São Paulo: IOB, Fascículo nº 24/2012. Publicação mensal. 2012, p. 6 *et. seq.*

<sup>24</sup> Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/aviso\\_previo\\_calculo.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/aviso_previo_calculo.htm)> Acessado em: 06/03/2013 às 11h32min.

A indenização trabalhista também vem a ser segundo Oliveira (2006, p.418) “um pagamento realizado pelo empregado ao empregado quando este é dispensado sem justa causa, visando recompensa-lo da perda do emprego”.

### 3.2.9.7 FGTS- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

A Caixa Econômica Federal revela que o FGTS foi criado para seguinte objetivo:

<sup>25</sup> O 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.

Quando da <sup>26</sup> rescisão do contrato entre empregador e trabalhador é obrigatório o recolhimento rescisório relativo 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.

<sup>27</sup> Recolhimento rescisório contempla, ainda, a multa rescisória 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, em caso de demissão sem justa causa, demissão por culpa recíproca ou força maior reconhecida pela Justiça do Trabalho. Para o recolhimento rescisório do FGTS é obrigatória a utilização da GRRF - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS, inclusive para o empregador doméstico, desde 01/08/2007, conforme Circular CAIXA nº. 548/2011.

Conforme a explicação da IOB:

<sup>28</sup> Nos termos da lei nº 8.036/1190, art. 18, na redação dada pela lei nº 9.491/1997, art. 31, regulamentada pelo decreto nº 2.430/1997, observada a

---

<sup>25</sup> Disponível em: <<http://www.caixa.gov.br/Voce/fgts/index.asp>> Acessado em: 06/03/2013 às 11h45min

<sup>26</sup> Disponível em: <<http://www.fgts.gov.br/perguntas/empregador/pergunta01.asp>> Acessado em: 06/03/2013 às 12h15min

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> **Manual de Procedimentos – Trabalho e Previdência** – São Paulo: IOB, Fascículo nº 46/2012. Publicação mensal. 2012, p. 12 *et. seq.*

lei complementar nº 110/2001, ficou estabelecida que os valores relativos aos depósitos referentes ao mês imediatamente anterior que ainda não houver sido recolhido, bem como a importância igual a 50% (despedida sem justa causa ou indireta) ou 20% , no caso de culpa recíproca de culpa ou força maior, do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos juros, devem ser depositados por meio da guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF).

### 3.2.10 Descontos

Deverá ser pago na rescisão os direitos assegurados por lei, podendo também ser efetuado os devidos descontos.

#### 3.2.10.1 Previdência – INSS

INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) é um órgão do Ministério e foi criado:

Em 1988, e têm diversas funções, em especial as contribuições de aposentadoria dos cidadãos. Ele é o órgão responsável por receber as contribuições dos indivíduos, e tem como função fazer os pagamentos de aposentadorias, auxílio-doença, pensão por morte, auxílio-acidente, e outros vários benefícios previstos por lei.<sup>29</sup>

Os <sup>30</sup> funcionários tem o valor do INSS descontados diretamente na sua folha de pagamento, e os valores a serem descontados, vão depender do salário de cada um, e podem variar de 8% a 11%, quanto maior o salário, maior é o desconto.

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

---

<sup>29</sup> Disponível em: <<http://www.significados.com.br/inss/>> Acessado em: 15/03/2013 às 11h40min

<sup>30</sup> Ibid.

### TABELA 4: Contribuição mensal

Segurados empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos

<b>TABELA VIGENTE</b>	
<b>Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2013</b>	
<b>Salário-de-contribuição (R\$)</b>	<b>Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)</b>
até 1.247,70	8,00
de 1.247,71 até 2.079,50	9,00
de 2.079,51 até 4.159,00	11,00
Portaria Interministerial MPS/MF nº 15, de 10 de janeiro de 2013	

Fonte: Ministério da Previdência Social <sup>31</sup>

#### 3.2.10.2 Imposto de Renda

O <sup>32</sup> imposto sobre a renda ou imposto sobre o rendimento é um imposto existente em vários países, em que cada contribuinte, seja ele pessoa física ou pessoa jurídica, é obrigado a deduzir uma porcentagem de sua renda média anual para o governo federal

Quanto ao IRRF refere-se Oliveira (2012, p.23) como imposto que incide sobre rendimentos dos empregados conforme abaixo:

A tributação do imposto de renda sobre os rendimentos do trabalho assalariado paga 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.

<sup>31</sup> Disponível em: <<http://www.mps.gov.br/conteudoDinamico.php?id=313>> Acessado em: 10/03/2013 às 20h44min.

<sup>32</sup> Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Imposto\\_de\\_renda](http://pt.wikipedia.org/wiki/Imposto_de_renda)> Acessado em: 20/03/2013 às 13h30min.

**TABELA 5: Imposto sobre a Renda da Pessoa Física.**

Base de cálculo mensal em R\$	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto em R\$
Até 1.710,78	-	-
De 1.710,79 até 2.563,91	7,5	128,31
De 2.563,92 até 3.418,59	15,0	320,60
De 3.418,60 até 4.271,58	22,5	577,00
Acima de 4.271,59	27,5	790,58

**Fonte:** Receita Federal <sup>33</sup>

### 3.2.10.3 Contribuição Sindical

A <sup>34</sup> contribuição sindical é um tipo de contribuição social devida obrigatoriamente por todos que participarem de determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, independente de serem ou não associados a um sindicato.

Os empregadores são obrigados a descontar na folha dos funcionários a contribuição sindical de um dia de trabalho, geralmente ocorre no mês de março esse tipo de desconto.

Quanto ao desconto da contribuição sindical no momento na rescisão contratual de trabalho é devido, porque para 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”.

<sup>33</sup> Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/aliquotas/contribfont2012a2015.htm>> Acessado em: 13/03/2013 às 09h30min.

<sup>34</sup> Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Contribui%C3%A7%C3%A3o\\_Sindical](http://pt.wikipedia.org/wiki/Contribui%C3%A7%C3%A3o_Sindical)> Acessado em: 10/03/2013 às 12h45min

#### 3.2.10.4 Vale transporte

Para o vale transporte é descontado 6% do salário base de acordo com os art. 9º e 10º do <sup>35</sup> 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.

#### 3.2.11 Seguro Desemprego

A finalidade do seguro desemprego é definida em PANTALEÃO (2013, pag. 76).

O programa do Seguro-Desemprego tem por finalidade 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. O programa tem por finalidade também de auxiliar os trabalhadores na busca de novo emprego, podendo, para tanto, promover ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

PANTALEÃO (2013, pag. 75) comenta que a partir de 01.07.1994, entrou em vigor a Lei 8.900/94 que estabeleceu critérios diferenciados para a concessão de parcelas do benefício, assim definidas:

3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 6 (seis) meses e no máximo 11 (onze) meses no período aquisitivo

---

<sup>35</sup> Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d95247.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm)> Acessado em: 10/03/2013 às 12h58min.

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

### 3.2.12 Homologação

Segundo PANTELEÃO (2013, pag. 71):

A obrigatoriedade da homologação se faz no caso do desligamento do empregado com mais de um ano de serviço na empresa. Os empregados com menos de um ano de empresa estão dispensados desta obrigatoriedade.

A homologação é o ato de efetuar o pagamento das verbas rescisórias a que o empregado tem direito perante as entidades competentes, as quais prestarão toda a assistência às partes quanto ao cumprimento da legislação.

A <sup>36</sup> homologação da rescisão do contrato de trabalho deve ser assistida gratuitamente, sendo vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação da assistência na rescisão contratual.

### 3.2.13 Prazos de pagamentos

O descumprimento dos prazos previstos, o empregador deverá pagar multa, segundo MARTINS (2006, pag. 658):

A lei nº 7.855, de 24-10-89, acrescentou três parágrafos do art. 477 da CLT, mais especificamente, o § 6º versou sobre o prazo para pagamentos das verbas rescisórias, e o § 8º disciplinou sobre a multa pelo atraso no pagamento das mesmas verbas. A citada multa já vinha sendo prevista em normas coletivas, com o objetivo de impedir a proteção do pagamento dos valores devidos ao empregado na rescisão contratual.

---

<sup>36</sup> Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/homologacao.htm>> Acessado em: 10/03/2013 às 12h58min.

O <sup>37</sup> pagamento das parcelas constantes no recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) Até o 1º dia útil imediato ao término do contrato.

Nesse caso se enquadram:

- O término do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão com cumprimento do aviso prévio;
- O pedido de demissão pelo empregado, com cumprimento do aviso prévio.

b) Até o décimo dia (corridos), contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização ou dispensa de seu cumprimento.

Nesse caso se enquadram:

- A rescisão antecipada, pelo empregador ou empregado, do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão por justa causa;
- A demissão com aviso prévio indenizado, dispensando seu cumprimento;
- O pedido de demissão pelo empregado, com dispensa do cumprimento do aviso prévio.

### 3.2.14 Assistência na rescisão de contrato

Quanto à assistência no momento da Rescisão de contrato MARTINS (2006, pag. 51) nos informa o motivo pelo qual surgiu essa assistência:

Surgiu a assistência pela necessidade de serem coibidas praticas abusivos feitas pelo empregador, pois quando o empregado tem apenas um ano de casa o valor que será recebido na rescisão será menor, sendo menor a possibilidade de fraude, o que não ocorre quando o empregado tem mais de um ano na empresa.

Segundo PANTELEÃO (2013, pag. 74):

O ato de assistência à rescisão contratual somente será praticado na presença do empregado e do empregador. O empregador poderá ser representado por preposto, assim designado em carta de preposição na qual haja referência à rescisão a ser homologada. O empregado poderá ser representado pelo seu procurador legalmente constituído ou pelo representante legal, que comprovará esta qualidade.

---

<sup>37</sup> Disponível em: <<http://empregoenegocio.com.br/prazo-para-pagamento-da-rescisao-do-contrato-de-trabalho/>> Acessado em: 25/03/2013 às 12h53min.

No caso de empregado analfabeto, a procuração será pública.  
(PANTELEÃO, 2013, pag. 71)

Para prestação da assistência, é obrigatória a apresentação dos documentos mencionados por PANTALEÃO (2013, p.72):

- 1) TRCT – Termo de rescisão de contrato de trabalho em 4 (quatro) vias;
- 2) CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social devidamente atualizada;
- 3) AP – Aviso Prévio dado pelo empregador ou o pedido de demissão do empregado;
- 4) Cópia do acordo ou convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
- 5) Extrato FGTS – Extrato devidamente atualizado da conta vinculada ao empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- 6) Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;
- 7) Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- 8) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora – NR 7, aprovada pela Portaria no 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;
- 9) ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
- 10) demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e
- 11) prova bancária de quitação, quando for o caso.

**Nos casos de dispensa sem justa causa deve ser apresentado também:**

- GRRF – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS referente à multa sobre o montante de todos os depósitos efetuados durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente, acrescidos dos respectivos juros além dos valores originados do próprio cálculo rescisório.
- Prova do depósito, na conta vinculada do empregado, da indenização referente ao seu tempo de serviço anterior à opção, se for o caso.

### 3.2.15 Sistema HomologNet

A portaria nº 1.620, de 14-7-2010- DOU de 15-7-2010, instituiu o sistema HomologNet para fins de assistência na rescisão de contrato de trabalho.  
(OLIVEIRA, 2012, pag. 189).

O HomologNet é um sistema de homologação das rescisões contratuais on-line. Os cálculos automáticos facilitam a emissão do termo de rescisão pela empresa e garantem tranquilidade ao trabalhador, pois os valores das indenizações serão validados por um sistema atestado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).<sup>38</sup>

<sup>39</sup> O MTE desenvolveu o sistema HomologNet, que permite a assistência online nas rescisões do contrato de trabalho, objetivando melhor fiscalização e segurança tanto para o empregador como para o empregado em relação à correção dos cálculos das verbas rescisórias devidas, pois estes realizados pelo próprio sistema, o qual é alimentado pelos dados das empresas, o que acarreta considerável redução no tempo despendido nas homologações.

A geração das informações no HomologNet não isenta as empresas de calcularem as rescisões.

---

<sup>38</sup> Disponível em: <<http://empregoenegocio.com.br/prazo-para-pagamento-da-rescisao-do-contrato-de-trabalho/>> Acessado em: 25/03/2013 às 12h53min.

<sup>39</sup> **Manual de Procedimentos – Trabalho e Previdência** – São Paulo: IOB, Fascículo nº 43/2012. Publicação mensal. 2012, p. ,1 *et. seq.*

## 4 ATIVIDADE DO ESTÁGIO

Este relatório é resultado da análise dos processos rescisórios realizados no escritório de contabilidade TC Serviços Ltda., no período de 28 de Janeiro de 2013 a 28 de Maio de 2013, período de realização do estágio, com a supervisão do contador José Carlos Teixeira CRC/SE 003433. O trabalho foi desenvolvido no Setor Pessoal da empresa, onde foram analisadas as dispensas sem justa causa do mesmo período.

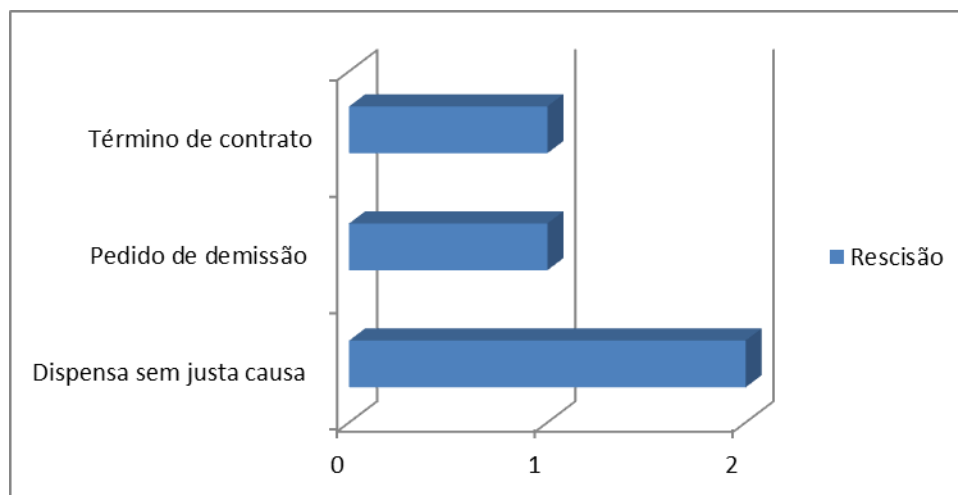
A metodologia utilizada neste relatório científico quanto a sua natureza, foi aplicada tendo como abordagem a pesquisa qualitativa e aos objetivos, foram descritivos e explicativos, em relação ao procedimento foi um estudo de caso, delineado na forma documental e bibliográfica e com a finalidade de absorver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

### 4.1 Análise dos resultados

Para um bom entendimento dos fatores que geram as verbas rescisórias contidas no momento da cessação do contrato de trabalho, foram observados nos últimos quatro meses, as rescisões ocorridas neste período, o que nos permitiu analisar e classificar fatos ocorridos quanto às verbas rescisórias existente nos três tipos de rescisão sem justa causa.

No período ocorreram 04 (quatro) rescisões, sendo estas de tipos variados, como verificamos a figura abaixo:

**FIGURA 2: Rescisões no período de 28 de Janeiro de 2013 a 28 de maio de 2013**



**Fonte:** Elielma Fontes Couto Souza – Aluna do 8º período de Ciências Contábeis – 2013.1 - FAMA

Como podemos perceber na figura 2, das rescisões sem justa causa ocorridas, 02 (duas) foram dispensas sem justa causa, 01 (uma) por pedido de demissão e 01 (uma) por término de contrato.

#### 4.2 Direitos e obrigações

Os direitos e obrigações do empregado e do empregador devem estar discriminados no contrato de trabalho, tomando como base as leis trabalhistas e os acordos coletivos da categoria, devendo ser cumprido por ambas as partes, com o risco de penalidades previstas na Lei, entre elas a rescisão do contrato.

Dos tipos de rescisões analisados, serão relacionados com as incidências de direitos e obrigações, com o intuito de facilitar o entendimento, conforme tabela abaixo:

**TABELA 6: Tipo de Rescisão X Direitos e Obrigações**

Tipo de Rescisão	Direitos e Obrigações
Sem justa causa	Saldo de salários, Aviso Prévio, Salário família, 13º salário proporcional, Férias vencidas, Férias proporcionais, 1/3 Adicional Constituição Federal sobre férias (vencidas e proporcionais), FGTS dos valores da rescisão, depositar através da GRRF, Multa sobre montante do FGTS (50%), recolhidos na GRRF e Liberação do Seguro Desemprego.
Pedido de demissão	Saldo de salários, Salário família, 13º salário proporcional, Férias Vencidas, Férias proporcionais, 1/3 Adicional Constituição Federal sobre férias (vencidas e proporcionais) e FGTS da rescisão deve ser recolhido até o dia 7 do mês subsequente.
Término de contrato	Saldo de salários, Salário família, 13º Salário proporcional, Férias proporcionais, 1/3 Adicional Constituição Federal sobre férias proporcionais e FGTS dos valores da rescisão, depositar através da GRRF.

**Fonte:** Elielma Fontes Couto Souza – Aluna do 8º período de Ciências Contábeis – 2013.1 - FAMA

Como podemos perceber na tabela acima, os três tipos de rescisão tratam de rescisão sem justa causa, sendo que um por parte do empregador, um por parte do empregado e o outro que teoricamente pode ser por qualquer uma das partes, neste caso foi por parte do empregador, já que não quis dar continuidade ao contrato.

No caso do término de contrato, mesmo sendo da vontade do empregador ele exime-se da obrigação do pagamento da multa de 50% sobre o valor do FGTS do empregado, sendo da vontade do empregado, ele não paga nenhuma indenização ao empregador, pois não se trata de uma rescisão antecipada e, em ambos os casos o empregado não tem direito ao seguro desemprego.

#### 4.2.1 Processo rescisório

Conforme destacado no tema deste trabalho, efetuaremos a análise da rescisão de contrato de trabalho sem justa causa da TC Serviços LTDA, sendo que, dos quatro casos de rescisões desta, efetuaremos a análise de dois, são eles: Dispensa sem justa causa por parte do empregador e dispensa sem justa causa a pedido do empregado. Demonstrando os cálculos trabalhistas e suas verbas, averiguando os documentos emitidos que serão necessários para a homologação, abordando os tipos de aviso prévio, a nova legislação e os prazos de pagamento e, investigando as incidências do INSS, FGTS e IRRF nas verbas rescisórias.

##### a. Dispensa sem justa causa por parte do empregador

O processo rescisório, neste caso, se deu na entrega do aviso prévio trabalhado, como o mesmo teve direito a 33 dias devido a nova lei do aviso prévio, onde o empregado optou pela redução de sete dias corridos, sendo estes, ao final do aviso.

Conforme já citado na pg. 23 deste relatório científico, “O aviso prévio tem por finalidade evitar a surpresa na ruptura do contrato de trabalho, possibilitando ao empregador o preenchimento do cargo vago e ao empregado uma nova colocação no mercado de trabalho”.

**FIGURA 3: Dados do contrato no termo de rescisão**

DADOS DO CONTRATO				
21 Tipo de contrato 1. Contrato de trabalho por prazo indeterminado				
22 Causa do afastamento Despedida sem justa causa, pelo empregador				
23 Remuneração mês anterior R\$ 1.017,00	24 Data de admissão 01/04/2011	25 Data do aviso prévio 01/04/2013	26 Data de afastamento 07/05/2013	27 Cód. afastamento SJ2
28 Pensão alimentícia (%) (TRCT) 0,00	29 Pensão alimentícia (%) (FGTS) 0,00	30 Categoria do trabalhador 01 - Empregado		
31 Código sindical 000000495174	32 CNPJ e nome da entidade sindical laboral 13.041.421/0001-02 SINDICATO DOS CANTABILISTA NO ESTADO DE SERGIPE			

Fonte: TC Serviços LTDA

Diante dos dados expostos, temos os seguintes cálculos rescisórios registrando os proventos, ou seja, os direitos que o empregador pagará ao empregado.

- Aviso Prévio trabalhado

O cálculo que corresponde ao valor devido nesse tipo de aviso é informado no <sup>40</sup> art. 487 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:

$$\frac{R\$ 1.017,00 \times 33 \text{ dias}}{30 \text{ dias}} = 1.118,70$$

Com a nova legislação do novo aviso prévio, é bom observar que neste cálculo foi acrescido proporcionalmente 03 dias para cada ano trabalhado do funcionário, que conforme a 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.

- Saldo de salário

O saldo de salário corresponde aos dias trabalhados no mês da Rescisão, para esse tipo de verba, foi mencionado na pg. 27 deste trabalho o saldo de salário refere-se “Á remuneração relativa ao número de dias em que o empregado efetivamente trabalhou no mês da rescisão”.

O cálculo para esse tipo de verba é:  $\frac{\text{salário} \times \text{dias trabalhados}}{30 \text{ dias}}$

---

<sup>40</sup> Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/rescisao\\_media.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/rescisao_media.htm)> Acessado em: 10/04/2013 às 08h50min.

Memória de Cálculo:

$$\frac{\text{R\$ } 1.017,00}{30 \text{ dias}} \times 7 \text{ dias} = \text{R\$ } 237,30$$

- Décimo terceiro

O Décimo terceiro Salário ou gratificação natalina, como foi citado na pg. 28 deste relatório onde OLIVEIRA, (2012, pg. 407) corrobora que:

O 13º salário deve ser pago em duas parcelas. A primeira será paga entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano e a segunda até o dia 20 de dezembro. Seu valor corresponderá a 1/12 de remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como mês integral.

Como já explicado na citação acima o cálculo para o décimo terceiro salário é feito dessa forma:  $\frac{\text{Salário}}{12 \text{ meses}} \times \text{meses trabalhados}$

Memória de Cálculo:

$$\frac{\text{R\$ } 1.017,00}{12 \text{ meses}} \times 4 \text{ meses} = 339,00$$

- Férias

É importante observar que a funcionário encontrava-se com as férias em dias, desse modo no seu cálculo rescisório as férias foram calculadas proporcionalmente, na pg. 29 deste relatório foi explanado que “O empregado que for dispensado sem justa causa ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo pré-determinado antes de completar 12 meses de serviço terá direito a remuneração relativa ao período incompleto de férias”.

Tendo em vista o que foi explanado, na rescisão as Férias proporcionais foram calculadas dessa forma:  $\frac{\text{Salário}}{12 \text{ meses}} \times \text{meses correspondente as férias}$

Memória de cálculo:

$$\frac{\text{R\$ } 1.017,00}{12 \text{ meses}} \times 01 \text{ mês} = \text{R\$ } 84,75$$

No cálculo rescisório também teve a incidência de 1/3 de Férias proporcional, fato esse que mencionado por MARTINS (2006, P. 561):

O terço constitucional de férias tem a finalidade, que é proporcionar recursos financeiros ao trabalhador para que possa gozar as férias. O terço constitucional é irrenunciável por parte do obreiro. Mesmo que o trabalhador renuncie ao direito ao terço constitucional, isso não terá nenhuma validade, pois uma coisa não substitui a outra.

Seu cálculo é formado por:  $\frac{\text{Férias Proporcionalis}}{3}$

Memória de cálculo:

$$\frac{\text{R\$ } 84,75}{3} = \text{R\$ } 28,25$$

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

**FIGURA 4: Discriminação das Verbas Rescisórias - Proventos**

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 - Saldo de Salário 7/dias (líquido de O/faltas e DSR)	R\$ 237,30	63 - Décimo-Terceiro Salário Proporcional 4/12 avos	R\$ 339,00	65 - Férias Proporcionalis 1/12 avos	R\$ 84,75
68 - Terço Constitucional de Férias	R\$ 28,25				
				<b>TOTAL BRUTO</b>	<b>R\$ 689,30</b>

Fonte: TC Serviços LTDA

Descontos e obrigações do empregado:

- INSS

A alíquota devida foi de 8%, de acordo com a tabela de contribuição dos assegurados, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração, como foi mostrado na pg. 33 deste relatório científico.

O INSS será incidido sobre o Saldo de salário e o décimo terceiro, quanto às férias quando pagas na rescisão, não haverá incidência.

Então, temos:

Memória de Cálculo sobre saldo de salário:

$$\text{R\$ } 237,30 \times 8\% = \text{R\$ } 18,98$$

Memória de Cálculo sobre saldo de salário:

$$\text{R\$ } 339,00 \times 8\% = \text{R\$ } 27,12$$

- IRRF

Como foi mostrada na pg. 33 deste relatório científico a tabela progressiva para cálculo mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física para o exercício 2013, e ano-calendário 2012 estipulados pela receita Federal, os determinados valores discriminados na Rescisão como saldo de salário não se enquadram nos valores estabelecidos.

Dessa forma podemos verificar que, o saldo de salário possui valor de R\$ 237,30, valor esse que quando deduzido ao INSS, ficou isento, pois é menor que o valor mínimo para dedução do IRRF que é de R\$ 1.710,78. E com relação às férias e Décimo terceiro salário quando pagas na Rescisão, não haverá incidência.

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

**FIGURA 5: Discriminação das Verbas Rescisórias - Descontos**

DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
112.1 - Previdência Social	R\$ 18,98	112.2 - Prev. Social - 13º Salário	R\$ 27,12		
				<b>TOTAL DEDUÇÕES</b>	<b>R\$ 46,10</b>
				<b>VALOR LÍQUIDO</b>	<b>R\$ 643,20</b>

Fonte: TC Serviços LTDA

De acordo com o que foi mostrado o funcionário receberá da empresa o valor Líquido de R\$ 643,20.

Valor total dos Proventos – Valor total dos Descontos

Memória de Cálculo:

R\$ 689,30 - R\$ 46,10 = R\$643,20

- FGTS mês da rescisão

O funcionário teve direito a retirada do seu FGTS, que se encontrava depositado na conta FGTS do mesmo em guia específica, para isso a empresa emitiu através do site da Caixa Econômica Federal, com o seu certificado Digital, um extrato para Fins Rescisórios, onde foi verificado que todos os meses de FGTS foi

depositado corretamente, acusando que não havia ocorrência que impedissem que fosse feita a homologação.

Dessa forma o valor encontrado no extrato para Fins Rescisórios, que foi informado, será calculado juntamente com os valores do FGTS da Rescisão na multa sobre o montante do FGTS (50%), recolhido na GRRF. Conforme foi citado na pg. 32 deste trabalho:

Recolhimento rescisório contempla, ainda, a multa rescisória 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, em caso de demissão sem justa causa, demissão por culpa recíproca ou força maior reconhecida pela Justiça do Trabalho. Para o recolhimento rescisório do FGTS é obrigatória a utilização da GRRF - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS, inclusive para o empregador doméstico, desde 01/08/2007, conforme Circular CAIXA nº. 548/2011.

O cálculo para chegar ao valor que o funcionário retirou de FGTS foi feito da seguinte forma:

O FGTS percebido do mês da rescisão que aparece no demonstrativo pela relação: Remuneração/Saldo com Mês Rescisão, advindo da soma: Saldo de Salário + Décimo Terceiro. Observando que não há incidência de FGTS nas férias pagas na rescisão.

Memória de Cálculo da relação: Remuneração/Saldo com Mês Rescisão:

$$\text{R\$ } 237,30 + \text{R\$ } 339,00 = \text{R\$ } 576,30$$

$$\text{Logo, o depósito será de } \text{R\$ } 576,30 \times 8\% = \text{R\$ } 46,10$$

Já a base para a Multa Rescisória, se dá no demonstrativo pela relação:

Multa Rescisória com Remuneração/Saldo, advindo da soma: Saldo de FGTS para fins rescisórios + Depósito do mês da Rescisão.

Memória de Cálculo para a base da Multa Rescisória:

$$\text{R\$ } 2.122,18 + \text{R\$ } 46,10 = \text{R\$ } 2.168,28$$

Logo, o depósito será de  $\text{R\$ } 2.168,28 \times 40\% = \text{R\$ } 867,31$ , pois os 10% para chegar ao total da multa de 50% vai para contribuição social.

Memória de Cálculo para contribuição Social:

$$\text{R\$ } 2168,28 \times 10\% = \text{R\$ } 216,83$$

Com isso foi gerado o Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento FGTS Rescisório –GRRF, conforme a figura abaixo:

**FIGURA 6: Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento FGTS Rescisório-GRRF**

Informações Financeiras				
	Mês Anterior a Rescisão	Mês Rescisão	Aviso Prévio Indenizado	Multa Rescisória
Remuneração/Saldo	0,00	576,30	0,00	2.168,28
Depósito	0,00	46,10	0,00	867,31
JAM	0,00	0,00	0,00	0,00
Encargos	0,00	0,00	0,00	0,00
Contrib.Social	0,00	0,00	0,00	216,83
Valor Trabalhador: 913,41		Valor Devido pela Empresa: 1.130,24		
Gabe ao trabalhador os valores de Depósito e JAM				

**Fonte:** TC Serviços LTDA

Podemos perceber que o funcionário retirou de FGTS o valor de R\$ 3.081,69.

Memória de Cálculo FGTS percebido pelo funcionário:

R\$ 2.168,28 (Remuneração/ Saldo Multa Rescisória) + 46,10 (Depósito Mês Rescisão) + R\$ 867,31 (Depósito de 40% Multa Rescisória) = R\$ 3.081,69.

Foi entregue ao funcionário uma chave para saque de resíduo do FGTS, junto com a documentação homologada, que permitirá que ele retire O FGTS do tempo de serviço.

- Seguro Desemprego

O funcionário teve direito a seguro desemprego pelo o motivo de ter trabalhado de carteira assinada, foi despedido sem justa causa e a mesmo tinha anos de empresa, preenchendo assim os quesitos cabíveis para receber essa assistência financeira. Na pg. 36 deste relatório científico PANTALEÃO (2013, pag. 75) comenta que a partir de 01.07.1994, entrou em vigor a Lei 8.900/94 que

estabeleceu critérios diferenciados para a concessão de parcelas do benefício, assim definidas:

3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 6 (seis) meses e no máximo 11 (onze) meses no período aquisitivo

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

5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência.

Observe que para dar entrada no seguro desemprego antes terá que sacar o FGTS.

b. Dispensa sem justa causa a pedido do empregado

Nesse exemplo, nos deparamos com uma rescisão por Pedido de demissão. O funcionário comunicou a empresa através de uma carta de Pedido de demissão que tinha o interesse em desligar-se imediatamente. Na pg. 23 deste trabalho MARTINS (2006, P. 367) comenta que pedido de demissão “é o aviso que o empregado faz ao empregador de que não mais deseja trabalhar na empresa”.

Como o funcionário informou que não cumpriria o aviso prévio trabalhado. Neste caso, a <sup>41</sup> CLT art. 487, inciso 2º institui que “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 do Pedido de demissão:

---

<sup>41</sup> Disponível em: <<http://www.artclt.com.br/2008/06/13/artigo-487/>> Acessado em: 12/04/2013 às 13h05min.

**FIGURA 7: Dados do contrato no termo de rescisão**

DADOS DO CONTRATO				
21 Tipo de contrato 1. Contrato de trabalho por prazo indeterminado				
22 Causa do afastamento Rescisão contratual a pedido do empregado				
23 Remuneração mês anterior R\$ 1.118,70	24 Data de admissão 01/07/2011	25 Data do aviso prévio 22/02/2013	26 Data de afastamento 22/02/2013	27 Cód. afastamento SJ1
28 Pensão alimentícia (%) (TRCT) 0,00	29 Pensão alimentícia %)(FGTS) 0,00	30 Categoria do trabalhador 01 - Empregado		
31 Código sindical 999000000003	32 CNPJ e nome da entidade sindical laboral 37.115.367/0035-00 MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO			

Fonte: TC Serviços LTDA

Diante dos dados expostos sobre o Pedido de demissão, temos os seguintes cálculos rescisórios:

- Saldo de salário

Memória de Cálculo:

$$\frac{\text{R\$ } 1.017,00 \times 1 \text{ dia}}{30 \text{ dias}} = \text{R\$ } 33,90$$

No dia que o funcionário retornou de férias ele pediu demissão, dessa forma o cálculo foi feito em cima de 1 (um) dia trabalhado.

- Décimo Terceiro

Memória de Cálculo:

$$\frac{\text{R\$ } 1.017,00 \times 2 \text{ meses}}{12 \text{ meses}} = 169,50$$

- Férias

O funcionário gozou férias no período de 23/01/2013 a 21/02/2013, corresponde ao período aquisitivo de 2011/2012, então no mês do pedido de demissão ele trabalhou somente um dia (22/02/2013).

Memória de cálculo Férias gozadas no mês de Afastamento:

$$\frac{\text{R\$ } 1.017,00 \times 21 \text{ dias}}{30 \text{ dias}} = \text{R\$ } 711,90$$

1/3 dessas Férias corresponde a  $\frac{R\$ 711,90}{3} = R\$ 237,30$

Memória de cálculo Férias proporcionais:

$\frac{R\$ 1.017,00}{12 \text{ meses}} \times 8 \text{ meses} = R\$ 678,00$

Logo, seu 1/3 corresponde a  $\frac{R\$ 678}{3} = R\$ 226,00$

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

**FIGURA 8: Discriminação das Verbas Rescisórias - Proventos**

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 - Saldo de Salário 1/dias (líquido de 0/faltas e DSR)	R\$ 33,90	63 - Décimo-Terceiro Salário Proporcional 2/12 avos	R\$ 169,50	65 - Férias Proporcionais 8/12 avos	R\$ 678,00
68 - Terço Constitucional de Férias	R\$ 226,00	95 - Outras Verbas (HORAS FERIAS)	R\$ 711,90	95.1 - Outras Verbas (1/3 DAS FERIAS)	R\$ 237,30
				<b>TOTAL BRUTO</b>	<b>R\$ 2.056,60</b>

Fonte: TC Serviços LTDA

Os proventos pagos ao funcionário foram efetuados de forma correta segundo as leis trabalhistas em vigor.

- INSS

A alíquota foi de 8% incidido no saldo de salário, décimo terceiro, férias e 1/3 de férias a que correspondia a 21 dias gozados no mês de Rescisão.

Então, temos:

Memória de Cálculo sobre saldo de salário, férias e 1/3 de férias:

$R\$ 33,90 + 711,90 + 237,30 \times 8\% = R\$ 78,64$

Memória de Cálculo sobre saldo de salário:

$R\$ 169,50 \times 8\% = R\$ 13,56$

- Adiantamento de férias

O funcionário já havia recebido o valor das férias que correspondia a 21 dias, este foi pago no dia 21/01/2013, no recibo de férias que havia ficado dessa forma:

**FIGURA 9: Discriminação das Férias- Proventos e Descontos**

PROVENTOS/DESCONTOS:	Ferías.....	1.017,00 P
-----	1/3 das Ferías.....	339,00 P
	Abono de Ferías.....	0,00
	1/3 do Abono de Ferías.....	0,00
	Adicional do Dobro das Ferías....	0,00
	1/3 do Dobro das Ferías.....	0,00
	Salario Família.....	0,00
	1a. Parcela 13o. Salario.....	0,00
	Desconto da Previdencia.....	122,04 D
	Desconto do imposto de Renda.....	0,00
	TOTAL DOS PROVENTOS.....	1.356,00 P
	TOTAL DOS DESCONTOS.....	122,04 D
	TOTAL LIQUIDO.....	1.233,96 P

Fonte: TC Serviços LTDA

Na rescisão o empregador tem direito de fazer o desconto dos 21 dias de férias e seu 1/3 de férias que entrou no mês de Rescisão menos os 9% que foi descontado de INSS na figura acima:

Memória de Cálculo para adiantamento de férias:

$$R\$ 711,90 + 237,30 - 9\% = R\$ 863,77$$

- Aviso Prévio indenizado

Devido ao não cumprimento do aviso por parte do funcionário, segundo PANTALEÃO (2013 P. 16) “A empresa poderá descontar os dias relativos ao aviso prévio do funcionário, conforme art. 487, §2º da CLT, todavia poderá ser dispensado o desconto, caso o empregador concorde”.

Neste caso houve o desconto de 1.118,70

Memória de Cálculo Aviso Prévio Indenizado

$$\frac{R\$ 1.017,00}{30 \text{ dias}} \times 33 \text{ dias (Tempo de serviço)} = R\$ 1.118,70$$

30 dias

Observe que no demonstrativo de desconto o valor do aviso indenizado estará menor: R\$ 1.035,23, pois para ajustar a rescisão que daria negativa os sistemas hoje procuram a diminuir algum valor de desconto para zerar a Rescisão.

- IRRF

O saldo de salário possui valor de R\$ 33,90, valor esse que mesmo não o deduzido ao INSS, é menor que o valor mínimo para dedução do IRRF que é de R\$ 1.710,78.

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

**FIGURA 10: Discriminação das Verbas Rescisórias - Descontos**

DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
101 - Adiantamento Salarial	R\$ 863,77	103 - Aviso-Prévio Indenizado 33/dias	R\$ 1.035,23	112.1 - Previdência Social	R\$ 78,64
112.2 - Prev. Social - 13º Salário	R\$ 13,56	115.1 - Outros Descontos (plano saúde)	R\$ 65,40		
				<b>TOTAL DEDUÇÕES</b>	<b>R\$ 2.056,60</b>
				<b>VALOR LÍQUIDO</b>	<b>R\$ 0,00</b>

Fonte: TC Serviços LTDA

De acordo com o que foi mostrado o funcionário receberá da empresa o valor Líquido de R\$ 2.056,60.

Valor total dos Proventos – Valor total dos Descontos

Memória de Cálculo:

R\$ 2.056,00- R\$ 2.056,00 = R\$0,00

- FGTS

O Pedido de demissão não gera o direito de saque do FGTS e nem o recebimento da multa 40% FGTS.

Em casos em que a demissão é por justa causa ou por pedido de demissão, o trabalhador fica impossibilitado de sacar o benefício, e também não tem direito ao recebimento da multa referente aos 40% do seu saldo. No entanto, é bom ressaltar que o trabalhador não perde direito ao saldo

acumulado do FGTS, ele somente fica impossibilitado de sacá-lo no momento, mas o dinheiro é dele, por direito. Neste sentido, o saldo do FGTS só poderá ser sacado após outro período de trabalho, caso haja demissão sem justa causa, ou por outras questões jurídicas.<sup>42</sup>

- Seguro Desemprego

Só terá direito ao benefício do seguro desemprego funcionário demitido sem justa causa por parte do empregador, ou seja, o Pedido de demissão não gera o direito de parcelas de seguro desemprego.

O Seguro desemprego é um benefício oferecido pelo governo aos trabalhadores que foram demitidos sem justa causa, e tem o objetivo de proporcionar ao trabalhador uma fonte de renda da qual ele se valerá até encontrar um novo emprego. Assim, já podemos concluir que o trabalhador que pede demissão não tem direito a receber o seguro desemprego.<sup>43</sup>

Analisando os dois exemplos de Rescisões pode-se verificar que os cálculos rescisórios que ambas apresentaram foram realizadas corretamente, seguindo a legislação vigente e que dependendo do tipo e tempo de trabalho as rescisões poderão indicar quais as verbas rescisórias deverão constar nas diferentes situações.

#### 4.2.2 Documentos para homologação

As rescisões foram homologadas junto ao no Ministério do Trabalho e a outra no sindicato da categoria.

Os documentos utilizados para homologação no sindicato e Ministério do trabalho foram:

- Termo de rescisão em 05 (cinco) vias;
- Termo de Homologação em 05 (cinco) vias;
- Carteira profissional com anotações atualizadas;

---

<sup>42</sup> Disponível em: <<http://www.gigaconteudo.com/pedir-demissao-do-emprego-como-fica-fgts-seguro-desemprego-decimo-terceiro>> Acessado em: 12/04/2013 às 11h30min.

<sup>43</sup> Ibid.

Livro de registro do empregado atualizado;  
Aviso prévio ou Carta de 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 em 2 (duas) vias;  
Chave da conectividade (FGTS);  
Carta de Referência

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

Termo de rescisão em 04 (quatro) vias;  
Termo de Homologação em 04 (quatro) vias;  
Carteira profissional com anotações atualizadas;  
Livro de registro do empregado atualizado;  
Aviso prévio ou Carta de 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.

Com o surgimento dos novos formulários de rescisão de contrato ficou determinada pela <sup>44</sup> Portaria 1.057, que segundo o Ministério do Trabalho terão que conter:

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

---

<sup>44</sup> Disponível em: <

<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A36A27C1401389A26D1F73CB8/Portaria%201.057%20unificado.pdf>> Acessado em: 12/04/2013 às 15h35min.

serem entregues na Caixa para sacar o FGTS e solicitar o recebimento do Seguro-Desemprego.

Dessa forma é interessante demonstramos que a empresa está atualizada com as modificações e regras, para não correr o risco de descumprir as leis, e assim não ser prejudicada e nem prejudicar os seus prejudicar seus colaboradores.

#### 4.2.3 HomologNet

Nas homologações desse período não foi necessário a utilização do sistema HomologNet, pois esse sistema no momento só é exigido no Ministério do Trabalho como forma de agendamento para a homologação. As rescisões acima foram assistidas pelo Sindicato dos Contabilistas do Estado de Sergipe.

Na pg. 39 desse relatório informa que segundo a portaria nº 1.620, de 14-7-2010- DOU de 15-7-2010:

O HomologNet é um sistema de homologação das rescisões contratuais on-line. Os cálculos automáticos facilitam a emissão do termo de rescisão pela empresa e garantem tranquilidade ao trabalhador, pois os valores das indenizações serão validados por um sistema atestado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O sistema HomologNet, apesar de ser utilizado pelo Ministério do Trabalho, ainda apresenta falhas nos cálculos rescisórios, não atendendo plenamente ao objetivo proposto e segundo os sindicatos não há nenhuma intenção de aderir esse tipo de sistema no momento.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A contabilidade tem papel fundamental nas relações trabalhistas, onde atua desde a contratação até a cessação do contrato de trabalho, sendo este o foco principal deste relatório, onde pudemos conhecer sobre a empresa onde foi efetuado o estágio, os princípios fundamentais da contabilidade, a consolidação das leis trabalhistas (CLT), definições de Empregado, Empregador e Contrato de Trabalho, explicando suas formas de cessação, procedimentos, direitos e obrigações das partes e os prazos de pagamento.

Para facilitar o entendimento e trazer o leitor para a atual realidade, foram abordados casos reais ocorridos na empresa no período do estágio, demonstrando como se deram as rescisões e abordando sobre o sistema HomologNet já que instituído para fins de assistência na rescisão de contrato de trabalho, tornando o processo rescisório mais claro.

A empresa TC Serviços LTDA situa-se na rua Zaqueu Brandão, 429, Bairro São José, Aracaju – SE e funciona com a supervisão do Contador José Carlos Teixeira CRC/SE 003433. A empresa conta com vinte e seis anos de fundação, mais precisamente iniciaram-se as atividades em 20 de Maio de 1987.

Durante o período de estágio, foi possível perceber a idoneidade da empresa TC Serviços LTDA já que em todas as rescisões analisadas, a empresa cumpriu a lei e efetuou os cálculos de maneira coerente, podendo servir de referência regional pelos seus princípios éticos, pela equipe altamente qualificada e competente, e superando as expectativas.

Para melhoramento contínuo dos profissionais da empresa, esta poderia oferecer a seus profissionais, cursos de capacitação em suas áreas de atuação ou até mesmo um auxílio para aqueles que buscarem o melhoramento, já que refletiria positivamente para a empresa através da aplicabilidade das experiências adquiridas por eles.

## REFERÊNCIAS

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

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

IUDÍCIBUS, Sérgio de. *Teoria da Contabilidade*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

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

OLIVEIRA, Aristeu de. *Cálculos trabalhistas*: 24 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

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

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. *Manual de cálculos Rescisórios*: 1 ed. Rio de Janeiro: Portal Tributário® Editora e Maph Editora, 2013.

ZANLUCA, Júlio César. *Manual de rotinas trabalhistas*: 1 ed. Rio de Janeiro: Portal Tributário® Editora e Maph Editora, 2013.